

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
MISSIONS LOCALES ET PAIO DU 21 FÉVRIER 2001.
(ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 27 DÉCEMBRE 2001 JO
DU 1ER JANVIER 2002) (1)

IDCC 2190

Brochure 3304

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/09/2021

Missions locales et PAIO

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001. (Etendue par arrêté du 27 décembre 2001 JO du 1er janvier 2002) (1)	5
Titre Ier : Règles générales	5
Article 1.1 - Champ d'application	5
Article 1.2 - Durée	5
Article 1.3 - Révision	5
Article 1.4 - Dénonciation	5
Article 1.5 - Effets	5
Article 1.6 - Adhésions	5
Article 1.7 - Application	5
Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel, négociation collective	5
Article 2.1 - Droit syndical	6
Article 2.2 - Suspension ou interruption : du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical	8
Article 2.3 - Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale	8
Article 2.4 - Durée du mandat des délégués du personnel des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel	8
Article 2.5 - Délégués du personnel	8
Article 2.5 - Règles relatives aux élections professionnelles	10
Article 2.6 - Comité d'entreprise	11
Article 2.6 - Délégués du personnel	12
Article 2.7 - La délégation unique du personnel	14
Article 2.7 - Comité d'entreprise	15
Article 2.8 - Délégation unique du personnel	16
Article 2.9 - Négociation dans les structures	16
Titre III : Recrutement - Licenciement	17
Article 3.1 - Conditions	17
Article 3.2 - Embauche. - Contrats de travail. - Période d'essai	17
Article 3.3 - Affectation d'emploi et mobilité	18
Article 3.4 - Cas de mise à disposition	18
Article 3.5 - Obligation d'embauche des travailleurs handicapés	19
Article 3.6 - Absences	19
Article 3.7 - Rupture de contrat de travail. - Délai-congé. - Certificat de travail	19
Article 3.8 - Indemnités de licenciement	20
Article 3.9 - Licenciement pour motif économique	20
Article 3.10 - Départ à la retraite	20
Article 3.11 - Départ à la retraite avec anticipation	20
Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance	20
Article 4.1 - Régime de retraite complémentaire	20
Article 4.2 - Régime de prévoyance complémentaire	20
Titre V : Exécution du contrat de travail	25
Article 5.1 - Durée hebdomadaire et conditions de travail	25
Article 5.1 - Durée hebdomadaire, annuelle et conditions de travail	26
Article 5.2 - Heures supplémentaires. - Repos compensateur	27
Article 5.3 - Repos hebdomadaire	27
Article 5.4 - Congés payés annuels	27
Article 5.5 - Jours fériés payés	28
Article 5.6 - Congés exceptionnels rémunérés	28
Article 5.7 - Congés exceptionnels non rémunérés	28
Article 5.8 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	29
Article 5.9 - Congés maladie	29
Article 5.10 - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle	30
Article 5.11 - Congé de maternité, de paternité ou d'adoption et congé parental	30
Article 5.12 - Exécution du service. - Droits et devoirs du personnel	30
Article 5.13 - Conditions générales de discipline	31
Article 5.14 - Hygiène et sécurité	31
Titre VI : Classement professionnel et rémunération	31
Article 6.1 - Salaires et indemnités	31
Article 6.1 - Classement professionnel	32
Article 6.2 - Salaire minimum garanti	32
Article 6.2 - Rémunération	34
Article 6.3 - Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération	35

Article 6.4 - Frais professionnels	35
Article 6.4 - Frais professionnels	36
Titre VII : Formation professionnelle	36
Article 7.1 - Objectifs	36
Article 7.2 - Participation employeur	36
Article 7.3 - Nature et priorités des actions de formation	36
Article 7.4 - Reconnaissance des qualifications issues du plan de formation	37
Article 7.5 - Consultation et information des salariés	37
Article 7.6 - Condition d'accueil et d'insertion des jeunes salariés	37
Article 7.7 - Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé OPCA	37
Article 7.8 - Adhésion à un OPACIF	37
Titre VIII : Dispositions spécifiques aux cadres	38
Article - Préambule	38
Article 8.1 - Définitions	38
Article 8.2 - Période d'essai	38
Article 8.3 - Délai-congé	38
Article 8.4 - Clause spécifique aux directeurs	39
Article 8.5 - Indemnité de licenciement	39
Article 8.6 - Congé maladie	39
Article - Titre IX : Commissions paritaires nationales	39
Article 9.1 - Commission paritaire nationale de négociation	39
Article 9.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	39
Article 9.2 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	40
Article 9.3 - Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance	40
Article 9.3 - Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance et de la complémentaire santé	41
Article 9.4 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation	41
Article 9.5 - Le fonctionnement	41
Article 9.6 - Le financement	42
Article 9.7 - Gestion du paritarisme	42
Titre X : Mesures transitoires	43
Article 10.1 - Date de prise d'effet de la présente convention	43
Article 10.2 - Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel	43
Article 10.3 - Reclassement	43
Article 10.4 - Conventions ou accords antérieurs	44
Article 10.5 - Extension	44
Article 10.5 - Formation professionnelle. — OPCA	44
Article 10.6 - Formation professionnelle	44
Article 10.6 - Réduction et aménagement du temps de travail	44
Article 10.7 - Réduction et aménagement du temps de travail	44
Article 10.7 - Régime de retraite complémentaire	44
Article 10.8 - Régime de retraite complémentaire	44
Article 10.8 - Régime de prévoyance	44
Titre XI : Régime de complémentaire santé	45
Article 11.1 - Champ d'application	45
Article 11.2 - Objet de l'accord	45
Article 11.3 - Affiliation	45
Article 11.4 - Maintien des garanties	46
Article 11.5 - Définition et contenu des garanties minimales	46
Article 11.6 - Financement	47
Article 11.7 - Organisme recommandé	47
Article 11.8 - Information individuelle	47
Article 11.9 - Degré élevé de solidarité	47
Article 11.10 - Suivi du régime de complémentaire santé	48
Article 11.11 - Effet et durée du présent accord	48
Article 11.12 - Révision	48
Article 11.12 - Révision et dénonciation de l'accord	48
Article 11.13 - Dépôt	48
Article 11.13 - Dépôt	48
Textes Attachés	49
Annexe I Grille d'indice professionnel minimal par cotation et grille d'ancienneté	49
Annexe II du 21 février 2001 relative à la conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et des PAIO (liste des emplois repères)	49
Annexe III du 21 février 2001 relative aux missions locales et PAIO (Référentiel de domaines de compétences)	

.....	52
Annexe IV du 21 février 2001 relative aux correspondances cotations/domaines de compétences	54
Annexes V, VI et VII	55
Accord national du 25 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail	56
Note du 27 mai 1999 d'interprétation de l'accord national de réduction du temps de travail	57
Note 1 du 21 février 2001 relative à la conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et des PAIO	58
Note 2 du 21 février 2001 relative à l'entretien professionnel	59
Note 3 du 12 octobre 2004 relative à la conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et PAIO	60
Avenant n° 5 du 29 mars 2002 portant modification de l'article 6.5 relatif aux frais professionnels	65
Avenant n° 1 du 31 octobre 2001 relatif à la révision de la convention collective	65
Avenant n° 2 du 11 décembre 2001 relatif au système de classification	65
Avenant n° 4 du 15 janvier 2002 relatif à la formation professionnelle	66
Avenant n° 10 du 27 novembre 2002 relatif au congé de paternité	66
Avenant n° 11 du 27 novembre 2002 portant modification de l'article 5.1.3 relatif à la réduction de travail pour les femmes enceintes	67
Avenant n° 13 du 3 juin 2003 relatif aux réserves, manques et exclusions portés à l'extension de la convention collective	67
Avenant n° 14 du 3 juin 2003 portant adhésion à l'OPCA et modifications	72
Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif à la reprise d'ancienneté	73
Avenant n° 16 du 11 juillet 2003 relatif à la progression de l'ancienneté	73
Avenant n° 18 du 16 janvier 2004 relatif à l'article 4.2 " Régime de prévoyance complémentaire "	74
Avenant n° 19 du 6 avril 2004 relatif à la gestion du paritarisme	75
Avenant n° 20 du 12 octobre 2004 relatif à la réforme de l'ancienneté et de la promotion de carrière	75
Avenant n° 24 du 6 avril 2006 relatif aux dispositions spécifiques aux cadres	76
Avenant n° 25 du 10 octobre 2006 relatif aux mandats des représentants élus du personnel	77
Avenant n° 27 du 21 février 2007 relatif à la prévoyance (GNP et OCIRP)	78
Avenant n° 28 du 3 avril 2007 relatif à la durée annuelle du travail	81
Accord du 19 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle	82
Avenant n° 30 du 6 juin 2008 relatif à l'extension du champ d'application de la convention collective	89
Avenant n° 31 du 17 décembre 2008 relatif aux bénéficiaires des garanties de prévoyance et de rente éducation	89
Avenant n° 32 du 31 mars 2009 relatif au toilettage de la convention	90
Avenant n° 33 du 5 juin 2009 relatif au titre VI de la convention	103
Accord du 5 juin 2009 relatif à la prévention et à la gestion des incivilités et des violences	105
Avenant n° 35 du 29 juin 2009 relatif aux périodes d'essai	107
Avenant n° 36 du 1er avril 2009 relatif à la prévoyance	108
Adhésion par lettre du 9 octobre 2009 de la FNAS FO à l'avenant n° 36 du 1er avril 2009	110
Avenant n° 38 du 16 décembre 2009 relatif à la périodicité de la négociation salariale	110
Avenant n° 40 du 2 septembre 2010 relatif aux réserves et aux exclusions	111
Avenant n° 39 du 1er juillet 2010 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation	113
Avenant n° 41 du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté	114
Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif au financement du paritarisme	115
Avenant n° 43 du 29 juillet 2011 portant révision du titre II de la convention	116
Avenant n° 45 du 13 mars 2012 relatif à la retraite	121
Avenant n° 44 du 7 janvier 2012 relatif à la création d'une enquête sur les rémunérations	122
Rectificatif au bulletin officiel n° 2012-21 du 16 juin 2012 relatif à l'avenant n° 44 du 7 janvier 2012	123
Adhésion par lettre du 2 janvier 2013 de la FNOS CGT à l'avenant n° 47 du 18 décembre 2012 à la convention	124
Avenant n° 52 du 23 mai 2014 relatif à la prévoyance	124
Avenant n° 53 du 23 mai 2014 relatif au financement de la formation professionnelle	125
Avenant n° 54 du 23 décembre 2014 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels	125
Accord du 16 janvier 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	126
Avenant n° 55 du 16 janvier 2015 relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté	127
Adhésion par lettre du 24 février 2015 de la FNAS CGT-FO à l'avenant n° 55 du 16 janvier 2015 et à l'accord du 16 janvier 2015	128
Adhésion par lettre du 2 avril 2015 de la FPSE CFTC à l'avenant n° 55 du 16 janvier 2015 et à l'accord du 16 janvier 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	128
Avenant n° 56 du 15 octobre 2015 relatif à la modification de l'article 9.7.3 sur la gestion du paritarisme	128
Avenant n° 57 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance	129
Avenant n° 61 du 2 août 2017 relatif aux modifications de l'accord prévoyance	131
Avenant n° 62 du 7 mars 2018 relatif à la prévoyance	132

Accord du 20 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	134
Avenant n° 63 du 17 octobre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	138
Avenant n° 64 du 20 juin 2019 relatif aux commissions paritaires nationales et à la modification du titre IX de la convention collective	139
Avenant n° 65 du 20 juin 2019 relatif au classement professionnel et aux rémunérations modifiant le titre VI de la convention collective	142
Avenant n° 67 du 28 septembre 2020 relatif au régime de complémentaire santé (titre XI de la convention collective)	153
Avenant n° 68 du 19 novembre 2020 relatif aux régimes de retraite et de prévoyance (titre IV de la convention collective)	156
Avenant n° 70 du 9 décembre 2021 à l'avenant n° 67 du 28 septembre 2020 relatif au régime de complémentaire santé (titre XI de la convention)	160
Textes Salaires	161
Avenant n° 26 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires	161
Avenant n° 29 du 30 janvier 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2008	161
Avenant n° 37 du 16 décembre 2009 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels	161
Avenant n° 47 du 18 décembre 2012 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels	162
Avenant n° 59 du 26 juillet 2016 relatif à la valeur du point au 1er septembre 2016	162
Avenant n° 60 du 2 août 2017 relatif à la valeur du point au 1er septembre 2017	163
Textes Extensions	165
Arrêté du 30 juin 2000	165
Arrêté du 27 décembre 2001	165
ARRETE du 24 septembre 2002	166
ARRETE du 21 octobre 2002	166
ARRETE du 7 février 2003	167
ARRETE du 3 juin 2003	167
ARRETE du 7 juillet 2003	167
ARRETE du 18 août 2003	167
ARRETE du 3 octobre 2003	168
ARRETE du 9 février 2004	168
ARRETE du 7 mai 2004	168
ARRETE du 4 juin 2004	169
ARRETE du 20 octobre 2004	169
ARRETE du 18 juillet 2005	169
ARRETE du 7 décembre 2005	169
ARRETE du 20 juillet 2007	170
Textes parus au JORF	171
Arrêté du 23 décembre 2019	171
Arrêté du 10 juillet 2020	171
Arrêté du 5 octobre 2020	171
Arrêté du 18 décembre 2020	172
Arrêté du 21 mai 2021	172
Arrêté du 2 juillet 2021	173
Arrêté du 2 juillet 2021	173
Arrêté du 2 juillet 2021	173

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MISSIONS LOCALES ET PAIO DU 21 FÉVRIER 2001. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 27 DÉCEMBRE 2001 JO DU 1ER JANVIER 2002 1

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des moins qualifiés et PAIO.
Syndicats signataires	Fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ; Fédération nationale des professionnels des organismes sociaux (FNPOS) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT) CGT ; Fédération nationale de l'action sociale (FNAS) CGT-FO ; Fédération de la métallurgie sociale du travail et de l'emploi (PSTE) CDFP ; Syndicat national du réseau d'insertion jeunes (SYNARIJ) CDFP .

Titre Ier : Règles générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La présente convention collective couvre le territoire national, y compris les DOM dont Mayotte, et règle les rapports de travail :
? d'une part, les établissements des métiers sociaux et PAIO et de leurs établissements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle, l'accompagnement des jeunes et la formation des réponses adaptées à leur situation, relevant de l'ordonnance 82.273 du 26 mars 1982 et la loi 89.905 du 19 décembre 1989, notamment classifiés sous les codes NAF 853 K et 913 E ;
? d'autre part, les salariés des missions locales et PAIO, et de leurs groupements.

Article 1.2 - Durée

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.3 - Révision

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

La demande de révision de la convention collective est formulée par l'une des parties contractantes. Elle doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision ; sa conclusion se fera dans les 3 mois après l'ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective restent applicables jusqu'à la signature du nouvel accord.

Article 1.4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 2 sept. 2010

Toute dénonciation de la présente convention collective par l'une des parties contractantes doit être portée, conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Toute dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois, de l'ouverture de

les négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 18 mois, les salariés cumulent les avantages individuels acquis, antérieurs à la signature de la présente convention.

Article 1.5 - Effets

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuels ou collectifs antérieurement à la signature de la présente convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni modifier la durée du contrat de travail.

Article 1.6 - Adhésions

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Peuvent adhérer à la convention collective :

? toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du code du travail ;

? toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1er.

Article 1.7 - Application

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Les employeurs n'entrant pas dans le champ défini à l'article 1.1 et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

Titre II : Liberté d'opinion, droit syndical, représentation du personnel, négociation collective

Article 2.1 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

2.1.1. Liberté d'opinion

Les patreis cnetotcaarnts rniescsanonet la liberté d'opinion et s'engagent à la rseecpctr réciproquement. Elcls ronessainncet également le driot puor l'employeur cmome puor les salariés, d'adhérer lerimbent à un sndyicat constitué en vretu du lirve Ier, 2e pairte du cdoe du travail.

Il est iierdtnt à l'employeur de prnrdee en considération l'appartenance à un sancdiyt ou l'exercice d'une activité sdyncnlaie puor arrêter ses décisions en matière netonamnt de recrutement, de ciotdune et de répartition du travail, de frtoimoan professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meruses de dnilsipcie et de rpurtue du conatr de travail. Les salariés s'engagent à rcseteper la liberté d'opinion et la liberté scyandile des aeturs salariés.

Les paeitrs steaigarnis veirlenlot à la stitcre oobrtuaisvn des engantemegs définis ci-dessus et s'emploieront auprès de lerus rionessstrssats reeticsfps à en farie ausresr le repcest intégral.

Si l'une des prateis cetratoantcns cttoesne le recpest du dorit syndical, les preaits au liigte s'emploient à mtetre en ?uvre une procédure amilabe qui ne fiat pas obsaltce au doirt d'obtenir jicauimderent réparation du préjudice causé s'il est avéré.

2.1.2. Eecricxe du doirt sycdianl

L'exercice du dirot sianycdl est rnnecou dnas ttuoes les structures.

Prenant en considération la sttrruuce et les activités des oenmrigsas concernés par la présente convention, les pirteas siirngetaas rnnecneissoat que le droit sycdianl diot s'exercer snas qu'il en résulte de gêne dnas le ficnmontenenot du sicerve et en reptncaset la nécessaire discrétion ernves les usagers.

2.1.3. Sceoints slniaeycds

2.1.3.1. Cisootinuttn de la stecion sldiyacne

La sctioen snalyicde puet être constituée par :

1. Tuot sicyndat représentatif dnas la structure, qui dsspoie d'au mions duex adhérents dnas la srutcrute ;

2. Un sicandyt affilié à une oraotsiingan recnoue représentative au nieavu nianaotl et inenrtfoiesseprnl qui dosipse de pirsuelus adhérents dnas la scurutte ;

3. Tuot atrue sdncaiyt qui :

? dispoe de pisulrues adhérents dnas la struurtce ;

? ssitaifat au critère des vualres républicaines ;

? sftsaaiit au critère d'indépendance ;

? est légalement constitué duipes au mions 2 ans ;

? dnot le cmhap pronneoiesfl et géographique cvroue la suurtctce concernée.

2.1.3.2. Dortis conférés à la seoctin slndaiyce

La stceoin sdyacnile pmreet :

? puor les stdaiycns non représentatifs dnas la scruurtte de désigner un représentant de la stoecin slyinacde ;

? puor les sicydntas représentatifs dnas la stururctce de désigner un délégué syndical et de bénéficier d'un crédit supplémentaire

puor préparer la négociation des coeinntnos et accords.

La soicten sclyndiaie pmeret à tuos les sdcaytis habilités de :

? cocoletlr les cotisations. La ctelocle des coitnotsias snlieacdys puet être effectuée dnas l'enceinte des scrtteruurs ;

? dpsioesr de punaeaux d'affichage. L'affichage des camnomutcniiios sieylcadns s'effectue linbreemt sur les paanuenx réservés à cet usage puor chauqe sdaincyt habilité et dntcitiss de cuex qui snot affectés aux cmictnounmoias des délégués du personnel, du comité d'entreprise, de la délégation uuqine du pesnonrel (délégués du pnnoseerl et comité d'entreprise) et du CHSCT. Un exierapmle de ces cnouoaitmmcins sdniecylas est taimrsns*préalablement* (1) à l'employeur ;

? difesfur des pucaiolibtns et des tracts. Il porrua être procédé à la dfiouifsn des ptnocilbaius et tcarts de nratue sniylacde aux salariés des sucutrres dnas l'enceinte de celles-ci. Les liuex et hreues de diffusion, si celles-ci ne se panelct pas aux hereus d'entrée et de stoire du personnel, snot fixés par acrocd etrne l'employeur et les syndciats habilités. Un acrocd d'entreprise puet aoirteur la msie à dtipiisoosn des pciubnitaols et tratcs de nraute syndicale, siot sur un stie sdyncial mis en place sur l'intranet de l'entreprise, siot par duifofisn sur la mssigaere électronique de l'entreprise. Dnas ce dierner cas, cttee dfsofuiin diot être cipbotmale aevc les engcxiees de bon fnnoneiotncemt du réseau ifatmornniue de l'entreprise et ne diot pas etrvnear l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette msie à dsopsiottiin ou de ce mdoe de diffusion, en précisant notammnet les cidonontis d'accès des osgtirnoinaas seilancdys et les règles theeicnqus vinast à préserver la liberté de ciohx des salariés d'accepter ou de resfeur un msgaese ;

? ogaeinrsr une réunion sncdilyae mlseleune dnas la structure. Les adhérents de cqhaue setoicn syicndale peenuvt se réunir une fios par mios dnas l'enceinte de la scrutruce en dorhes des heariors de travail, snuavt les modalités fixées en acrocd aevc l'employeur.

Les réunions melesuelns ont leiu en dorhes du tmpes de tvariial des adhérents, à l'exception des représentants du poerennsl qui pvnuet se réunir pnneadt leurs hreus de délégation.

Dans la musere du possible, les hoeriras de scribe snerot aménagés puor prteetrme au prnesneol de prietciapr aux réunions mensuelles.

Les stocneis sailcydens peuvent, après iamtorfonin de l'employeur, iivtenr des personnalités slicaneyds extérieures à la scutrtruce à ppciaetrir à des réunions organisées par eells dnas luer lacol sinyacdl ou, aevc l'accord de l'employeur dnas d'autres louacx mis à luer disposition.

Des personnalités extérieures auerts que sdnelaycis peneuvt être invitées par les seictnos sceailnyds à pipictaerr à une réunion, suos réserve de l'accord de l'employeur.

? dès que l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés : oioaibltgn d'un lacol coumnn cennnaovt à l'exercice de la mssiion de leurs délégués, dnot les modalités d'aménagement et d'utilisation snot fixées par accrocd aevc le chef d'entreprise.

2.1.4. Représentant de la setiocn sycdnliac

Il est désigné dnas l'attente des élections poeeronssefnlils qui vnot éventuellement petmtrere à son scdaniyt d'être rencnou représentatif, et ercxee les ariibtotutns dévolues à la steocin syndicale, mias ne puet négocier et cuorlcne des accocrs qu'à titre ecxnoetepinl et jaimas dnas les strcuruets de mions de 200 salariés.

2.1.4.1. Désignation et consttaioetn de la désignation

Le représentant de la seoctin sdailcnye ne puet être désigné que par un saicyndt non représentatif. Le nom du RSS est porté à la csnonascaine de l'employeur siot par lttree recommandée aevc aivs de réception siot par lttrete resmie crtone récépissé.

En cas de contestation, le reocrus diot être irrdituot dnas les 15 juors saivunt l'information de la désignation à l'employeur.

Structure de 50 salariés et plus :

Peut être désigné tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

? être âgé de 18 ans révolus ;

? travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

Structure de moins de 50 salariés :

Peut être désigné un délégué du personnel qui remplit les conditions suivantes :

? être âgé de 18 ans révolus ;

? travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 6 mois est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

2.1.4.2. Heures de délégation et liberté de déplacement

Le RSS dispose de 4 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont payées à échéance normale, sauf dans les structures de moins de 50 salariés, où le délégué du personnel désigné comme RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique.

Le RSS dispose d'une liberté de déplacement y compris hors de la structure.

2.1.4.3. Durée du mandat du RSS

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le salarié qui l'a désigné n'a pas été reconduit représentatif.

L'ancien titulaire du mandat de RSS ne peut plus être désigné RSS jusqu'aux 6 mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Toutefois, rien n'empêche le salarié qui n'a pas été reconduit représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié que celui qui a exercé son mandat jusque-là comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant par section syndicale.

2.1.5. Informations supplémentaires

Chaque salarié bénéficie de la présente convention collective, dispose d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif.

2.1.6. Délégués syndicaux

2.1.6.1. Désignation du délégué syndical

Structure de 50 salariés et plus :

Tout salarié représentatif dans la structure qui cotise une section syndicale peut désigner un délégué syndical.

Peut être désigné comme délégué syndical tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a réuni au moins 10 % des voix sur son nom propre, en tant que membre titulaire ou suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente au premier tour des dernières élections professionnelles, que ce soit aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou encore de la délégation unique du personnel et quel que soit le nombre de votants, même si le quorum n'a pas été atteint.

Si, entre deux élections professionnelles, l'organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats aux élections professionnelles qui remplissent ces conditions, elle a la faculté de désigner un délégué syndical parmi ses candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10 % des voix ou bien, à défaut de candidats, parmi ses adhérents.

En outre, le délégué syndical doit :

? être âgé de 18 ans révolus ;

? travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ;

? n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Structure de moins de 50 salariés :

Les salariés représentatifs au niveau de la structure peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical. La condition des 10 % n'a pas à s'appliquer.

2.1.6.2. Mandat du délégué syndical

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions suivantes ne sont plus remplies :

? le salarié qui a désigné le délégué syndical a réalisé une année inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif ;

? en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles ;

!l'effectif de la structure ou de l'établissement est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes (2).

2.1.6.3. Heures de délégation

L'activité des délégués syndicaux désignés par leur organisation syndicale s'exerce dans le cadre de la loi.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

? 10 heures dans les structures employant de 50 à 150 salariés ;

? 15 heures dans les structures employant de 151 à 500 salariés.

Dans les établissements de 11 à 49 salariés, lorsque le délégué du personnel est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de délégué du personnel.

Ce crédit d'heures considéré comme temps de travail effectif, ne peut être dépassé, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

2.1.7. Absences pour raisons syndicales

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

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale, dans les cas suivants :

2.1.7.1. Procédure aux commissions paritaires ou constituées d'un comité ad hoc par les salariés siégeant de la commission de médiation

Les autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale et justifiées d'une autorisation écrite adressée à leur organisation syndicale, précisant les lieux et dates, et présentées 5 jours ouvrés avant la date de la commission.

2.1.7.2. Pitariicpaton aux congrès et assemblées satretituas

Les airnsotuotias d'absence sroent accordées aux salariés dûment mandatés par luer oisiaogtanrn ncayilde à ccocneurne de 5 jorus ouvrés par an, fractionnables, par otoigrisanan scylnaide et par structure, sur coiocvontan écrite présentée 1 mios à l'avance, suaf cas d'urgence, par luer orioastniagn syndicale.

2.1.7.3. Eciexcre d'un mdaant sanyicdl électif

Des aoiuotatsrnis d'absence snoret accordées aux salariés dûment mandatés par luer ogntoiarsn synacdlie à cncuncroee de 12 jorus oeravblus par an, fractionnés ou non, sur cntacioiovn écrite présentée une siename à l'avance par luer otnirigasaon syndicale, aux pelerosnns mreebms des incstanes stateuraits des sitancdys au niveau national, régional, départemental ou local, désignés conformément aux dsioisontips des sattuts de luer oootagnrisin et pnouavt jstuiifer du mnadat dnnot ils snot iseinvts et puor l'exercice duquel ils snot régulièrement convoqués.

2.1.7.4. Chéquier snidaycl

Conformément à l'article 9.7.5 de la cnoitveon cevilotcle nationale, des aaoiinusotrts d'absence srenot accordées aux salariés dûment mandatés par une oragaitnosin slidcnaye bénéficiant d'un chéquier syndical, sur présentation du chéquier 5 jours ouvrés avant la dtae de l'absence.

Les osgnoiantiras slnidaeycs pvueent ulisteir luer chéquier sdcaynl puor des acenesbs ditcsitnes des pptaicnoatiirs aux CPN, des pritapitaocins aux congrès et assemblées sttaariets et des paairnoictpts rvaetlis à l'exercice d'un madnat siynacl électif.

(1) Le deuxième trait du deuxième prgarhaape de l'article II-1-3-2 est étendu à l'exclusion du treme : « préalablement », en tnat qu'il est ciaoontre aux ditiiosspnos de l'article L. 2142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le dierner pinot de l'article II-1-6-2 est étendu suos réserve du reecpst des dsiionpiosts des alinéas 2 et 3 de l'article L. 2143-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.2 - Suspension ou interruption : du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Lorsqu'un salarié, après au mions 1 an de présence qtutie la srrutctue puor ecexerr un mndaat snyicdal dnas la bcranhe professionnelle, son ctarnot de taarvil est sdspeunu puor une durée mxialmae de 3 ans.

Son déroulement de carrière coerrpdsnroa aux dtisspinoios piesrs puor les ateurs salariés.

Lorsqu'un salarié, après au mnios 3 ans de présence, quitte la suuttrcre puor ecxeerr une fcoinoth snlaicdye hros de la bhnaere professionnelle, il jouira, pndaent 6 ans à cpemtor de son départ, d'une priorité de rouetr dnas son emopli iiaintl ou dnas un emlopi iueiqdne pednant l'année qui siut l'expiration de son mandat. La dnmdae de réemploi diot être présentée au puls trad dnas le mios qui siut l'expiration de son mandat.

Article 2.3 - Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en vaotlioin des dpinisosoits ieusnlcs dnas les acretils ci-dessus, les piaters saeitangris s'emploieront à aoretppr au cas liiugteix une slitoun équitable dnas le crdae de la ciomsmoish piatirrae notnaaile de conciliation.

Dans le cas où un acocrd ne sariet pas trouvé, ctete procédure ne fiat pas olcstbae aux ditros puor les periaty d'obtenir jerudiamieicnt réparation du préjudice causé.

La CNPC puet être siisae dès la mroinde snoatcin erevns un délégué scaydnil aifn d'apporter une sltiouon de médiation.

Article 2.4 - Durée du mandat des délégués du personnel des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

La durée du maandt des délégués du personnel, des meembrs du comité d'entreprise et de la délégation unquie du pnesroenl est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui seornt organisées après la dtae d'application du présent ailtrce dnas la structure.

Pour les élections organisées postérieurement au 1er nremovbe 2006, la durée du maandt des représentants élus du pnonesrl est de 2 ans.

Article 2.5 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

2.5.1. Portclooe d'accord préélectoral (1)

Peuvent pertiicpar à la négociation du ptoclooe préélectoral et présenter des cdniadtas au preimer tuor des élections pefnnoesrilolses :

? les snctdiays représentatifs dnas la scutrtrue ;

? les sinadycts affiliés à une oianriagsotn rucnnoee représentative aux nueavix naitnoal et isfrtrineneopnoesl ;

? tuot syndacit qui sisifatat aux critères de rspect des vauelrs républicaines, d'indépendance, qui est légalement constitué dpiues au mions 2 ans, et dnnot le camhp peoisefnnros et géographique cvorue la sttrrcue concernée.

L'ensemble de ces otgaiainornss saneycdlis a ansii la possibilité de firae la prvuee de sa représentativité dnas l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

2.5.2. Règles de validité des acdrocs préélectoraux

La loi du 20 août 2008 a entraîné la modification des règles relatives au mode de désignation et à la validité du protocole préélectoral.

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double majorité :

il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;

pour ces organisations signataires, il doit y avoir la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives de la structure.

Cette double majorité de majorité devient donc le principe pour :

la répartition du personnel entre les collèges DP et CE ;

la répartition des sièges entre les collèges DP et CE ;

la détermination des établissements concernés DP et CE ;

la perte de la qualité d'établissement concerné DP et CE ;

les conditions de mise en place des délégués de site ;

le nombre de membres du CE.

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales relatives à la création d'un collège spécial au CE pour les cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

2.5.3. Ceintures aux élections professionnelles (2)

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à tous les salariés s'y trouvant qui sont les mêmes que ceux qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

les salariés représentatifs dans la structure ;

les syndicats affiliés à une organisation représentative aux niveaux national et international ;

le salarié qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le comportement professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

2.5.4. Éligibilité

Sont électeurs aux élections des représentants du personnel, les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 3 mois de manière continue ou non dans l'établissement à la date du 1er tour des élections, qui n'ont eucornu aucune condition de travail du droit de vote qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou préalablement appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel (3).

Sont éligibles aux élections des représentants du personnel, les salariés électeurs ayant 18 ans accomplis au 1er tour des élections, ayant travaillé dans la structure depuis un an au moins et qui ne sont pas parents (4), enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou préalablement appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Les dispositions sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail.

Les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit par le directeur de l'entreprise ou son représentant ne sont pas électeurs de l'électorat et de l'éligibilité aux conditions de délégués du personnel et de membres du comité

d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière. Il en va de même pour les cadres qui représentent l'employeur devant les instances représentatives du personnel. Dans ce dernier cas, l'exigence d'une délégation particulière d'autorité n'est pas exigible.

2.5.5. Règles relatives à la prise en compte dans l'effectif, dans l'électorat et dans l'éligibilité des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que deux conditions sont remplies :

ils sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice. Par local, il faut entendre tout lieu de travail dont la structure est propriétaire ou locataire ou détentrice en vertu d'une convention de mise à disposition ;

ils travaillent dans la structure utilisatrice depuis au moins 1 an.

Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de la structure utilisatrice, peuvent bénéficier, sous certaines conditions et selon les élections en cause, des droits d'électorat et d'éligibilité.

Elections des délégués du personnel

Les salariés mis à disposition sont électeurs si :

ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;

ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition sont éligibles si :

ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;

ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 24 mois continus.

Les salariés mis à disposition doivent aussi s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans la structure utilisatrice.

(1) L'article II-5-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) L'article II-5-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2314-24 et L. 2324-22 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(3) Les termes : « et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs, ou alliés au même degré que l'employeur, ou préalablement appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel » de l'alinéa 1 de l'article II-5-4 sont exclus de l'extension prévue par l'article L. 2314-15 et L. 2324-14 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(4) L'alinéa 2 de l'article II-5-4 est étendu à l'exclusion des termes : « parents » et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2314-16 et L. 2324-15 du code du travail, qui ne peuvent pas non plus aux conjoint, partenaire d'un pacte civil

de solidarité et de l'absence de l'employeur d'être éligibles aux élections des représentants du personnel.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.5 - Règles relatives aux élections professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

2.5.1. Prélèvement d'accord préélectoral (1)

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidatures au premier tour des élections professionnelles :

? les syndicats représentatifs dans la structure ;

? les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et international ;

? tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

L'ensemble de ces organisations a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

2.5.2. Règles de validité des accords préélectoraux

La loi du 20 août 2008 a entraîné la modification des règles relatives au mode de conclusion et à la validité du protocole préélectoral.

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

? il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;

? parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans la structure.

Cette double condition de majorité implique donc le principe pour :

? la répartition du personnel entre les collèges DP et CE ;

? la répartition des sièges entre les collèges DP et CE ;

? la détermination des établissements distincts DP et CE ;

? la preuve de la qualité d'établissement distinct DP et CE ;

? les conditions de mise en place des délégués de site ;

? le nombre de membres du CE.

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales relatives à la création d'un collège spécial au CE pour les cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

2.5.3. Candidatures aux élections professionnelles (2)

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

? les syndicats représentatifs dans la structure ;

? les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et international ;

? tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

2.5.4. Électorat et éligibilité

Sont électeurs aux élections des représentants du personnel, les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 3 mois de manière continue ou non dans l'établissement à la date du 1er tour des élections, qui n'ont exercé aucune fonction de direction ou de surveillance *qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou corutaires appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel* (3).

Sont éligibles aux élections des représentants du personnel, les salariés électeurs ayant 18 ans accomplis au 1er tour des élections, ayant travaillé dans la structure depuis un an au moins et qui ne sont pas parents (4), enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou corutaires appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Les dispositions sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail.

Les salariés détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit par le directeur de l'entreprise ou le chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière. Il en va de même pour les cadres qui représentent effectivement l'employeur devant les organisations représentatives du personnel. Dans ce dernier cas, l'exigence d'une délégation particulière d'autorité n'est pas exigible.

2.5.5. Règles relatives à la prise en compte dans l'effectif, dans l'électorat et dans l'éligibilité des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que deux conditions sont remplies :

? ils sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice. Par local, il faut entendre tout lieu de travail dont la structure est propriétaire ou locataire ou détentrice en vertu d'une convention de mise à disposition ;

? ils travaillent dans la structure utilisatrice depuis au moins 1 an.

Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de la structure utilisatrice, peuvent bénéficier, sous certaines conditions et selon les élections en cause, des droits d'électorat et d'éligibilité.

Élections des délégués du personnel

Les salariés mis à disposition sont électeurs si :

? ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;

? ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition sont éligibles si :

? ils rmesinsplt les cooiidnnts puor être décomptés dnas les eticeffs de la sttcurre uiittcisalre ;

? ils snot présents dnas la sruucttre uliacrsttiie dpueis 24 mios continus.

Les salariés mis à dsioisoptn dinevot cshior s'ils exenerct luer diort de vtoe et de canrtdduaie dnas l'entreprise qui les elmiopie ou dnas la srututcre utilisatrice.

(1) L'article II-5-1 est étendu suos réserve du rsecept des dipsinitooss des acreitls L. 2314-3 et L. 2324-4 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) L'article II-5-3 est étendu suos réserve du recepst des dintssopiios des acleirts L. 2314-24 et L. 2324-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(3) Les trmees : « et qui ne snot pas parents, enfants, frères, s?urs, ou alliés au même degré que l'employeur, ou culroorabeltas appelés à représenter l'employeur auprès des élus du psroeenl » de l'alinéa 1 de l'article II-5-4 snot elxcus de l'extension comme ceontearrvnt aux dnspiooisits des ailcerts L. 2314-15 et L. 2324-14 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(4) L'alinéa 2 de l'article II-5-4 est étendu à l'exclusion des treems : « pnteras » et suos réserve du rcsecept des donpitiosiss des airtcles L. 2314-16 et L. 2324-15 du cdoe du travail, qui ne petrmeent pas non puls aux conjoint, prtnaraiee d'un patce ciivil de solidarité et cioncbun de l'employeur d'être éligibles aux élections des représentants du personnel.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.6 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

2.6.1. Eteloincs des délégués du prneonsel

Conformément aux doisiptions légales, il est institué des

délégués du personnel.

Dans les sctruetrus de minos de 50 salariés, les délégués du pnsrneol ont une fioncton élargie à clele des délégués au comité d'entreprise en ce qui connree la fctinoon économique ansii que les anriutiottbs du CSHCT dnas le cdrae des délégations et mnoeys dnot doisepsnt les délégués du personnel.

L'employeur est tneu d'afficher les modalités des élections en fncotoin de la loi et solen le pootrolce d'accord électoral négocié aevc les ornaasongitis sldeyiacns intéressées. L'employeur imofnre également les ontiinaragoss synaelcids seinraatigs de la présente convention.

Lorsqu'il exitse déjà des délégués du personnel, les muerses prévues à l'alinéa précédent snot psires 1 mios aavnt l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas eronce de délégués du personnel, si l'employeur est invité à ogasrnier des élections sur dnamede émanant d'un salarié ou d'une oaintioasrgn syndicale, ces musrees snot psires dnas le mios saunivt la demande.

2.6.2. Caulcl de l'effectif

Le nmrobe de délégués du pnsrnoeel est finctoon de l'effectif. L'effectif de 8 salariés diot être ateitnt pdnaent 12 mios consécutifs ou non au corus des 3 années précédentes.

En cas de rgeumerponet de securuttrs qui ne fmore puls aolrs qu'une selue entité juridique, l'effectif est décompté en faansit la smmoe des eitfeffcs des scuettruts regroupées.

Pour le décompte de 8 salariés, au maxiumm 3 salariés taiarlnavt à mi-temps ou puls snot pirs en ctpmoe chcuau puor un tpmes plein. Au-dessus de 8 salariés le ccaul de l'effectif s'effectue conformément au cdoe du travail.

Ne snot pas pirs en ctopme dnas le ccuall de l'effectif, les ctntaros aidés à l'exception des cttonras d'apprentissages, des CEC et des CIE en cornatt à durée indéterminée, des cttoans de pifarssliotseainoonn et des CUI à durée indéterminée.

Les salariés mis à dioptions de la suuttre par un omairsnge extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du cdoe du travail, snot pirs en ctopme dnas le clcaul de l'effectif au patrora de luer tmeps de présence dnas celle-ci au cruos des 12 mios précédents.

2.6.3. Nobrme de délégués du psoerne

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués du pnsroernl	
	Titulaires	Suppléants
Moins de 26	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
124 à 174	5	5
175 à 249	6	6

2.6.4. Utiiiatlosn des heeurs de délégation (2)

Dans les scurtuters de monis de 50 salariés, puor l'exercice de luers fonctions, les délégués ttlieiruas ont un crédit d'heures qui ne puet excéder 10 hueres par mois.

Dans les srtetucrus d'au mnois 50 salariés, puor l'exercice de lrues fonctions, les délégués du pesrneeol teraliuuts ont un crédit d'heures qui ne puet excéder 15 hreues par mois.

Les délégués du pennoersl enexercit luer fctoonin de CCSHT dnas le cdrae des hueres de délégation dnot ils bénéficient en qualité de délégués du personnel. (1)

Dans les sruttuercs de 50 salariés et plus, les délégués du psenreol qui excneert les msinioss du CSHCT doiseept des mêmes meyons que les mbemres duidt comité et bénéficient namtemont d'un crédit d'heures mneseul dnot le mnonatt dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne puet être dépassé, suaf cnccsierotnas exceptionnelles. Il est considéré cmome tmeps de tvarial effectif.

A la dneadme d'un délégué titulaire, une ptarie des huers légales de délégation puet être utilisée par son suppléant.

2.6.5. Mnsioiss

Les délégués du personnel ont pour mission :

• de participer au dialogue social au sein de l'entreprise ;

• de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations cancrnneot la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;

• de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires dont elle est chargée ;

• d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.

Les délégués du personnel sont invités aux assemblées générales de l'entreprise.

2.6.6. Cisenol d'établissement (3)

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un comité d'établissement.

Ce comité n'a pas pour effet de faire remplace aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du comité d'établissement, les délégués du personnel peuvent convoquer à l'employeur toutes les personnes intéressées à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu professionnel de travailleurs handicapés (art. L. 5211-1 du code du travail).

Ils assistent avec l'employeur le comité de gestion de tous les aspects liés à la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure.

Le conseil d'établissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles rassemblant les délégués du personnel.

Les attributions du CSCHT sont celles définies à l'article L. 4612-6 du code du travail.

2.6.7. Exercice des fonctions de délégué du personnel

Les délégués du personnel se réunissent d'une heure par semaine pour réunir les salariés sur le temps et le lieu de travail, après faxoitin de la date d'un commun accord avec l'employeur. Ce temps de réunion est considéré comme travail effectif.

Il sera tenu compte des nécessités de service pour planifier la durée de réunion trimestrielle.

Les délégués du personnel sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus :

• collectivement, en cas d'urgence sur leur demande ou celle de l'employeur ;

• individuellement sur leur demande, sur les questions à traiter.

Les délégués du personnel sont reçus à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite l'objet de leur demande. La copie de cette note est transmise sur le registre des délégués du personnel avec mention de la réponse de l'employeur dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables après la réunion.

Il est tenu un registre des comptes-rendus des réunions des délégués du personnel. Ce registre est mis à disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail. Les salariés ont la faculté de consulter ce registre pendant les heures de travail.

L'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, un local leur permettant de remplir leur mission. Ils ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique ?). Les modalités de fonctionnement sont prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

Les délégués du personnel se réunissent en tant que CHSCT au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres (4).

(1) L'alinéa 3 de l'article II-6-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2313-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) L'article II-6-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-2 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(3) L'article II-6-6 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2313-13 à L. 2313-16 du code du travail, qui écartent les attributions particulières des délégués du personnel dans les entreprises de cinquante salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(4) Le deuxième alinéa de l'article II-6-7 est exclu de l'extension comme contraire à l'article L. 2313-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.6 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

2.6.1. Fonctions des délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales, il est institué des délégués du personnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont une fonction élargie à celle des délégués au comité d'entreprise en ce qui concerne la fonction économique ainsi que les attributions du CSCHT dans le cadre des délégations et peuvent donc désigner les délégués du

personnel.

L'employeur est tenu d'afficher les modalités des élections en fonction de la loi et selon le protocole d'accord électoral négocié avec les organisations syndicales intéressées. L'employeur informe également les organisations syndicales de la présente convention.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent s'appliquent 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

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

2.6.2. Calcul de l'effectif

Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 8 salariés doit être atteint pendant 12 mois

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués du personnel	
	Titulaires	Suppléants
Moins de 26	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
124 à 174	5	5
175 à 249	6	6

2.6.4. Utilisation des heures de délégation (2)

Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exercent leur fonction de CSHCT dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel. (1)

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les missions du CHCST disposent des mêmes moyens que les membres du comité et bénéficient d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme des heures de travail effectif.

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

2.6.5. Missions

Les délégués du personnel ont pour missions :

de participer au dialogue social au sein de leur structure ;

de présenter à l'employeur tous les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du droit du travail, et des mesures liées et réglementations concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévention complémentaire ;

consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En cas de rupture de continuité qui ne forme pas une seule entité juridique, l'effectif est décompté en fonction de la somme des effectifs des structures regroupées.

Pour le décompte de 8 salariés, au maximum 3 salariés peuvent être à mi-temps ou partiellement occupés pour un temps plein. Au-dessus de 8 salariés le calcul de l'effectif s'effectue conformément au droit du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, les stagiaires aidés à l'exception des stagiaires d'apprentissage, des CEC et des CIE en contrat à durée indéterminée, des contrats de professionnalisation et des CUI à durée indéterminée.

Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du droit du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.

2.6.3. Nombre de délégués du personnel

de saisir l'inspection du travail de tous les recours ou observations relatives à l'application des procédures légales et réglementaires dont elle est chargée ;

de contrôler et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur de travail dans ses visites.

Les délégués du personnel sont invités aux assemblées générales de leur structure.

2.6.6. Composition de l'établissement (3)

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un comité d'établissement.

Ce comité n'a pas pour effet de faire participer aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps de service de l'établissement, les délégués du personnel peuvent participer à l'employeur tous les aspects relatifs à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu professionnel de travailleurs handicapés (art. L. 5211-1 du droit du travail).

Ils assistent avec l'employeur le comité de gestion de tous les aspects relatifs à la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des services sociaux, s'il existe dans la structure.

Le comité d'établissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles des délégués du personnel.

Les attributions du CCHST sont celles définies à l'article L. 4612-6 du droit du travail.

2.6.7. Exercice des fonctions de délégué du personnel

Les délégués du personnel peuvent être élus par scrutin secret pour réunir les salariés sur le temps et le lieu de travail, après avis préalable de la direction d'un accord conclu avec l'employeur. Ce temps de réunion est considéré comme non effectif.

Il s'agit de tenir compte des nécessités de service pour planifier cette heure de réunion trimestrielle.

Les délégués du personnel sont élus par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation.

En outre de ces réunions périodiques, les délégués sont élus :

? collectivement, en cas d'urgence sur leur demande ou celle de l'employeur ;

? individuellement sur leur demande, sur les questions à traiter.

Les délégués du personnel rencontrent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être élus, une note exposant l'objet de leur demande. La copie de cette note est transmise sur le registre des délégués du personnel avec mention de la réponse de l'employeur dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables après la réunion.

Il est tenu un registre des comptes-rendus des réunions des délégués du personnel. Ce registre est mis à disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail. Les salariés ont la faculté de consulter ce registre pendant les heures de travail.

L'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, un local leur permettant de remplir leur mission. Ils ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique ?). Les conditions de fonctionnement sont prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

Les délégués du personnel se réunissent en tant que CHSCT au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres (4).

(1) L'alinéa 3 de l'article II-6-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2313-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) L'article II-6-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-2 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(3) L'article II-6-6 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2313-13 à L. 2313-16 du code du travail, qui énumèrent les attributions particulières des délégués du personnel dans les entreprises de salariés et sont dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions

de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(4) Le deuxième alinéa de l'article II-6-7 est exclu de l'extension comme contraire à l'article L. 2313-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.7 - La délégation unique du personnel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionnent dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2e partie du code du travail.

2.7.1. Attributions

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

Attributions professionnelles :

Il formule, en liaison avec les services concernés de manière à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans la structure.

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

Il donne son avis sur les plans annuels et pluriannuels de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les conditions éventuelles.

En cas de licenciement collectif, il intervient au sein des commissions légales dans le cadre du plan social mis en place.

Attributions d'ordre économique (1) :

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

Il est invité à donner son avis une fois par an sur les orientations ou objectifs, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets techniques ainsi que des mesures à mettre en œuvre pour leur réalisation.

Chaque année, il s'est appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il reçoit préalablement l'information écrite au moins des comptes préliminaires des dépenses et éventuellement, des dépenses nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.

Attributions d'ordre social et culturel (2) :

Conformément à l'article L. 2325-5 du code du travail, le comité d'entreprise a pour objet la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participative à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Toutefois, cette contribution ne peut être inférieure au total de la part élevée des sommes affectées aux dépenses sociales de la

scuutrtre atteint au curos des 3 dernières années précédant la prise en carhge des activités soliaecs et curllueetls par le comité d'entreprise. Cette cttnoirbiun est indépendante de la ptcotpiairain légale au foocmnemennt du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse srliaiale brute.

Le fntnoonimcneet du comité d'entreprise et la faiotromn économique des mmrebes élus snot supportés financièrement dnas les ciodntoins fixées par la loi.

Pour excreer ses aitotnrutubs propres, le comité d'entreprise, puet firae appel à des experts.

2.7.2. Fiacneenmnt

2.7.3. Nbrmoe de délégué

Effectif de l'établissement	Délégués titulaires	Délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

2.7.4. Crédit d'heures

Les merbmes teurilitas doisspnet d'un crédit msuneel de 20 herues puor l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est considéré cmome du temps de tvaaril effectif. Il ne puet être ni dépassé (excepté en cas de cscrentncoias exceptionnelles), ni reporté d'un mios sur l'autre.

A la ddmneae d'un délégué titulaire, une piarte des hreues légales de délégation puet être utilisée par son suppléant.

2.7.5. Maiuasliottun des fdons des ?uvres scieaols

La musattloaiuin des fnods aeceftbfs aux ?uvres saeolics est une vioe d'évolution souhaitée de la présente cioeotnvn collective.

Les taavrux à crdoine puor déboucher sur un aaevnt osngraanit cette mliuaasoittun pnoednrrt en ctopme la nécessité du meniaitn des prérogatives de gtosein dnas les seutruucts anyat un comité d'entreprise.

(1) Le pniot « Aituirontbbs d'ordre économique » de l'article II-7-1 est étendu suos réserve du rcpeset des dotsisnoiips des altrecis L. 2323-3, L. 2323-4, L. 2323-7-2 et L. 2323-7-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le ponit « Abitunotrs d'ordre sacoil et ctleurul » de l'article II-7-1 est étendu suos réserve du reecpst des dnoioistispis de l'article L. 2323-83 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.7 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Il est institué un comité d'entreprise dnas les stucruets à piratr de 50 salariés qui fionctnone dnas les cnntoiodos prévues au trtie II du lrvre III, 2e prtiae du cdoe du travail.

2.7.1. Aoniuttrbtis

Le comité d'entreprise a des aibruintnts professionnelles, des aintirttuobs économiques et des airnotubttis saeolics et

cutrueelles qu'il exrece dnas les cniodnits définies par la loi et nnameott :

Attributions peofeselislrns :

Il formule, emixnae teotus psrnooiotps de nuatre à améliorer les cnindooits de tavrail et d'emploi des salariés aisini que lreus citiodnns de vie dnas la structure.

Il est oolnabtiriegemt consulté sur les problèmes généraux relaifts à la fatioomrn et au pnnnmrtioeeefct peieronosnfl ansii qu'à luer aotapdatn à l'emploi cptome tneu de l'évolution des techniques.

Il dnone son aivs sur les plnas aennlus et pnnlilareuus de formation.

Il dnnoe son aivs sur le règlement intérieur et sur les mcfotanidiois éventuelles.

En cas de lneniccemiet collectif, il inieevnrtrt suinavt les dsipntooisis légales dnas le cdare du paln siacol mis en place.

Attributions d'ordre économique (1) :

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses aointrbtus à trtie consultatif. Il bénéficie dnas ce but d'une iaoronmtifn particulière sur les qnotiuses coecrnrat l'organisation, la geiostn et la mhcræ générale de la surrttue et noeamtmt sur les meures de nturae à afecetr le voulme ou les eeffitcs et la durée du travail.

Il est invité à deonnr son aivs une fios par an sur les oaornetinis ou objectifs, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le cneotnu des perjots theencuiqs ansii que des meyens à mterte en ?uvre puor luer réalisation.

Chaque année, il srea appelé à dnnoer son aivs sur les prévisions budgétaires de la structure. Puor lui peretrmte d'émettre un aivs motivé, il rcevre préalablement caincotmoiumn écrite au miminum des ctoemps pnaucipirx airsstos des infamotirons et éventuellement, des dcomteuns nécessaires à luer compréhension, dnas des délais suffisants.

Attributions d'ordre sicoal et culturel (2) :

Conformément à l'article L. 2325-5 du cdoe du travail, le comité d'entreprise arsuse ou contrôle la gsoiten de tutoes les activités scoiales et ctleutlers établies dnas la srtutucre au prfoit des salariés ou de lerus filmaels ou piirtapce à ctete gestion, quel qu'en siot le mdoe de financement.

La goietsn des activités sloeicas et clteruueles est financée par une ctoutobnrin dnnot le motannt est négocié localement. Toutefois, cette ciobiutnrotrn ne puet être inférieure au tatol le puls élevé des somems affectées aux dépenses slcaeois de la sutcrtrue anettit au curos des 3 dernières années précédant la pisre en chrage des activités soeicals et cteelulruls par le comité d'entreprise. Ctete crotbntoiuin est indépendante de la ptroaiptain légale au fntemnoneinoct du comité d'entreprise,

de 0,2 % de la masse salariale brute.

2.7.2. Facilitation

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation

économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions fixées par la loi.

Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise, peut faire appel à des experts.

2.7.3. Nombre de délégué

Effectif de l'établissement	Délégués titulaires	Délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

2.7.4. Crédit d'heures

Les membres titulaires disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles), ni reporté d'un mois sur l'autre.

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

2.7.5. Mutualisation des fonds des œuvres sociales

La mutualisation des fonds affectés aux œuvres sociales est une voie d'évolution souhaitée de la présente convention collective.

Les travaux à conduire pour déboucher sur un avenant organiseront cette mutualisation en prenant en compte la nécessité du maintien des prérogatives de gestion dans les recrutements ayant un comité d'entreprise.

(1) Le point « Atributifs d'ordre économique » de l'article II-7-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2323-3, L. 2323-4, L. 2323-7-2 et L. 2323-7-3 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le point « Atributifs d'ordre social et culturel » de l'article II-7-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2323-83 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.8 - Délégation unique du personnel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

(1) L'article II-8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2.9 - Négociation dans les structures

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

2.9.1. Négociation avec le délégué syndical

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une structure, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou des représentants qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants et même si le quorum n'a pas été atteint, et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés (50 %) au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

2.9.2. Négociation avec des élus

Cette négociation est possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 200 salariés.

2.9.2.1. Conditions de validité de ces accords

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures 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 dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

Ces accords doivent être conclus par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il est réputé non écrit.

Enfin, ces accords conclus avec des élus doivent être transmis à une commission paritaire de branche qui se constitue dans les 4 mois.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire nationale de médiation (CPNV).

2.9.2.2. CNPV

Les dispositions relatives à la composition, l'objet, le fonctionnement et le financement de cette commission sont situées à l'article 9.8 de la présente convention collective nationale.

2.9.3. Négociation avec des salariés mandatés

2.9.3.1. Conditions de cette négociation

La négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les structures de plus de 8 salariés, qui :

? n'ont pas de délégué syndical ;

? n'ont pas d'élus du personnel (un procès-verbal de convocation aux élections professionnelles doit être rédigé),

2.9.3.2. Validité de ces accords

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures 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 dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

En outre, ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

A défaut d'approbation par la majorité des salariés, cet accord est réputé non écrit.

Titre III : Recrutement - Licenciement

Article 3.1 - Conditions

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Aucune discrimination ni ségrégation, qu'elles soient, ne peuvent être admises lors de la procédure d'embauche ou de licenciement.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf constatation constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre II, première partie, du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute discrimination ou toute atteinte à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

3.1.1. Egalité professionnelle. - Egalité de traitement

L'employeur s'engage à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdit en conséquence de prendre des décisions relatives au recrutement, à l'affectation au travail, à l'ancienneté, à l'emploi, à la rémunération, à l'exécution du contrat de travail. L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

3.1.2. Vieillesse médicale

Tout salarié doit subir, au plus tard dans le premier mois qui suit son embauche, un examen médical réalisé dans le cadre de la médecine du travail pour s'assurer de son aptitude physique à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

3.1.3. Conditions de l'embauche

Le salarié divulgue de son identité et de ses aptitudes professionnelles, références, expériences professionnelles, titres ou diplômes.

Article 3.2 - Embauche. - Contrats de travail. - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 2 sept. 2010

3.2.1. Embauche

L'embauche est faite, en règle générale, sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat de travail écrit.

Celui-ci comportera tous les éléments conformément à la législation en vigueur ainsi que la référence à la présente convention collective et sera établi en double exemplaire, dont l'un sera remis au salarié.

Lors de son entrée dans la structure, le salarié reçoit copie du texte de la convention collective, dont un exemplaire lui est remis.

3.2.2. Contrat de travail

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

3.2.2.1. Contrat de travail à durée indéterminée et période d'essai.

Toute embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée sera confirmée dans un délai de 8 jours maximum par un contrat de travail écrit.

Le CDI peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est de 1 mois pour les non-cadres.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;

-1 mois après 3 mois de présence(1).

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, celui-ci doit recevoir un délai de prévenance de :

-24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

-48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

3.2.2.2 : Cas de rupture à durée déterminée et période d'essai.

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit rester exceptionnel. Il se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de bios de personnel permanent, les conditions des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

Le contrat de travail est signé dans les 48 heures suivant la prise de fonctions.

La période d'essai est de 1 jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois, dans la limite de 2 semaines, et de 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

-24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

-48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

-2 semaines après 1 mois de présence ;

-1 mois après 3 mois de présence(1).

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, celui-ci doit recevoir un délai de prévenance de :

-24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

-48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai et l'ancienneté court à compter du jour d'entrée dans la structure.

En cas de remplacement d'un titulaire absent d'un emploi permanent, le nom du titulaire doit être porté sur le contrat de travail.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel en contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

A la fin de son contrat de travail à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat conformément à la législation en vigueur.

(1) L'article III (2-2-2) devra être étendu à l'exclusion des termes : « un mois après trois mois de présence » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Article 3.3 - Affectation d'emploi et mobilité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

L'embauchage du personnel vaat pour l'ensemble des lieux de travail de même résidence aidantvritisme gérée directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur.

Suivant l'implantation de la structure avec des antennes sur

prévu sites au niveau de son inclinaison géographique, une mesure de mobilité peut être mise en place dans le contrat de travail.

Après consultation des instances représentatives du personnel, les éventuels changements d'affectation se font en premier lieu sur la base du volontariat.

Les personnes scilicet acentent l'obligation d'une compensation, en temps ou financière, à négocier localement, lorsque le salarié doit utiliser son temps ou sa disponibilité d'accès au lieu de sa nouvelle affectation suite à la dénomination de son employeur.

3.3.1. Vocation et création de poste

En cas de vocation ou de création de poste, l'employeur conviendra le choix de recrutement. Toutefois, il en informe le personnel : les candidatures innées à la structure répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité puis les candidatures émanant des autres structures du réseau.

Tout besoin de personnel fera l'objet d'une annonce par voie d'affichage qui sera maintenue pendant un délai de 15 jours pour le recrutement en interne dans la structure et 1 mois pour le recrutement dans les structures du réseau.

En cas d'affectation suite à un appel à candidature et dans le cas où la catégorie de poste, une période probatoire peut être envisagée et la durée ne peut excéder la période d'essai de la catégorie concernée. A la fin de la période probatoire, le salarié est confirmé dans son emploi ; dans le cas contraire, il réintègre l'emploi précédemment occupé dans les conditions antérieures.

En cas d'affectation ne donnant pas lieu à changement de catégorie, il n'y a pas de période probatoire.

Tout rejet de candidature sera notifié par écrit au postulant.

3.3.2. Mobilité d'emploi

Les personnes ont la volonté d'élargir la gamme des services au niveau de la branche professionnelle et de permettre aux salariés du réseau une mobilité entre les structures.

Le présent texte sera complété par voie d'avenant après les travaux de mise au point d'une stratégie d'emploi, qui définiront les conditions et les modalités d'information nationale.

Article 3.4 - Cas de mise à disposition

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

3.4.1. Mise à disposition par un organisme extérieur

Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas soumises à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont fournis au salarié mis à disposition.

Ces personnes sont désignées par leur employeur d'origine. Une convention tripartite entre l'employeur d'origine, l'intéressé et la structure d'accueil définit les conditions précises de mise à disposition et elle est obligatoire et établie au préalable.

Ce personnel, pour l'exécution de ses tâches dépend des décisions de la structure d'accueil.

3.4.2. Mise à disposition du personnel de la structure

dans un organisme extérieur

Dans le cas où des salariés seraient mis à disposition par une structure relevant de la convention collective dans un autre organisme, ceux-ci peuvent être positionnés dans la grille de classification de l'organisme qui les accueille après consultation des délégués du personnel de cet organisme s'ils sont présents. Le salarié continue de bénéficier de plein droit de tous les avantages de la présente convention collective.

Il sera obligeamment dressé un annuaire au crotant de travail, définissant précisément les conditions de mise à disposition (durée, nature de la mission, lieu de travail...).

Si le salarié, lors de sa mise à disposition, perçoit une indemnité différentielle versée par son employeur d'origine, celle-ci est précisée par un avenant au contrat de travail. Lors de son retour dans sa structure d'origine, cette indemnité est supprimée.

Le salarié dépend, pour l'exécution de ses tâches, de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition.

Article 3.5 - Obligation d'embauche des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Les organismes doivent satisfaire aux obligations légales relatives aux emplois réservés et en particulier aux dispositions fixées par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils doivent privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces places dans les entreprises légales.

Article 3.6 - Absences

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Tout absent du salarié doit être notifié et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de 2 jours dans le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement.

Article 3.7 - Rupture de contrat de travail. - Délai-congé. - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

3.7.1. Démission

La démission ne peut résulter que d'un écrit envoyé avec accusé de réception ou remise contre décharge.

La démission donne lieu à un préavis.

La durée du délai-congé est fixée à 1 mois.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration du délai annoncé d'indemnité de préavis et aggraver que le salarié aurait reçu s'il avait accepté son

travail.

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

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée par semaine de travail, pour la rattrapage d'un emploi ; ces heures ne sont pas rémunérées.

3.7.2. Licenciement

En cas de licenciement du salarié en contrat de travail à durée indéterminée, la durée du délai-congé est égale à la durée de la période d'essai initiale.

Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 années d'ancienneté ininterrompue, le délai-congé ne peut être inférieur à 2 mois.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration du délai annoncé d'indemnité de préavis et aggraver que le salarié aurait reçu s'il avait accepté son travail.

Si le salarié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut, après accord de l'employeur, mettre fin à son préavis dans les 24 heures.

Le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien en vue d'un licenciement, par un salarié de son choix appartenant à la structure ou, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, il peut choisir de se faire assister par un conseiller extérieur de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet, ou par un salarié de la profession appartenant à une structure dont l'activité est visée dans le chapitre d'application de la présente convention collective.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée par semaine de travail, pour la rattrapage d'un emploi. Ces heures sont rémunérées et sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord écrit de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

3.7.3. Certificat de travail

À l'issue du contrat et quelle que soit la cause de la rupture, il est remis par l'employeur au salarié un certificat de travail qui mentionne expressément le nombre de mois d'ancienneté acquis au titre de la CCN.

Article 3.8 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le salarié licencié a droit qu'il cotrme 1 an d'ancienneté irortnnpmeiu au sevice du même eeoyplmr a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de lcinmnceieet corpnaerondt à 1/2 mois de sriaale par année de présence (au ptroara puor l'année en cours).

Celle-ci est dtcnitise de l'indemnité de préavis.

La base de calcul est le salaire moyen des 12 derniers mois. L'indemnité est plafonnée à 6 mois.

anticipation

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Les salariés ont droit au bénéfice du départ à la retraite par anticipation dans les conditions fixées par le code du travail et de la csiase de riatrtee (cf. art. 4.1 de la présente convention collective).

Ces salariés peuvent les indemnités prévues à l'article précédent.

Article 3.9 - Licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

Csitunote un linemnceieet puor motif économique le lncieecmeit effectué par l'employeur puor un ou plreiusus mfiots non inhérents à la psrnonee du salarié résultant d'une srisespupon ou tonariosatmrfn d'emploi ou d'une maidiifctoon etleinesse du caortnt de travail consécutif, notamment, à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

L'employeur est tenu de rechercher des soutiens de reconversion et de formation. Si le ou les licenciés ne peuvent être évités, il s'efforce de les aider à la fin de la carrière de famille, de l'ancienneté et de la qualification du ou des intéressés, en concertation avec les représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel).

Priorité pour le personnel licencié dans ces conditions, de réembauche dans un emploi compatible avec la qualification du salarié s'il en manifeste le désir, dans un délai de 1 an. Dans le cas où cette réembauche ne s'effectue pas après une audition du salarié nécessitant un passage en formation, l'employeur en assume le financement.

Article 3.10 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à :

- 2 mois, de 5 à 10 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 3 mois, de 10 à 20 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 4 mois, au-delà de 20 ans d'ancienneté chez le même employeur.

Le préavis est de 2 mois pour l'ensemble des salariés.

Article 3.11 - Départ à la retraite avec

Titre IV : Régimes de retraite et de prévoyance

Article 4.1 - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés locales et PIAO défini à l'article 1.1 doivent adhérer à l'IRCANTEC si elles respectent les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 1970 qui dispose que le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à toute entreprise aux caractéristiques d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est entièrement assuré par des fonds publics.

Les entreprises appartenant ou relevant de la présente convention collective et qui ne peuvent adhérer à l'IRCANTEC doivent s'affilier à l'ARRCO et à l'AGIRC, conformément à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4.2 - Régime de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

4.2.1. Création d'un régime de prévoyance complémentaire

Les organisations syndicales représentatives et de salariés représentatives décident d'instaurer un régime de prévoyance, à l'attention de l'ensemble du personnel des entreprises conventionnelles, et financent les cotisations des salariés :

? Membre de la :

? le groupe de cotisation Prévoyance Aésio Mcaif (PAM)/Moklaaff Huanms Prévoyance.

Malakoff Huanms Prévoyance assure la coordination du dispositif et l'interlocution avec le comité de gestion du régime de cotisation des salariés constitué ;
? et MUTEX.

? Incapacité :

? le groupe de cotisation Prévoyance Aésio Mcaif (PAM)/Malakoff Huanms Prévoyance.

Malakoff Huanms Prévoyance assure la coordination du dispositif et l'interlocution avec le comité de gestion du régime de cotisation des salariés constitué ;
? et MUTEX.

? Invalidité :

? le groupe de cotisation Prévoyance Aésio Mcaif (PAM)/

Mfoaaklf Himnaus Prévoyance.
Malakoff Himnaus Prévoyance assrue la catiroiodnn du diisitospf et l'interlocution cmorlemiace puor le cpmote du gupeenmort de cnsauarscoe asni constitué ;
? et MUTEX.

? Décès :
? le gmenpoeurt de cocrsaasne Prévoyance Aésio Maicf (PAM)/ Mloafakf Hauinms Prévoyance.
Malakoff Hniamus Prévoyance asurse la cnaittoodrn du dsoiptiisf et l'interlocution cmmroialece puor le ctmpeo du gmnoeruept de cscousanrae aisni constitué ;
? et MUTEX.

? Retne éducation : ausurser OCIRP.

? Rntee du cjinoont : ausurser OCIRP.

4.2.2. Bénéficiaires des garanties

? pnseornl carde : salariés ranveelt des acirtles 4 et 4 bis de la cooitevnnc cileclvtoc noatnlaie de rartitee et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nbomreve 2017, ailtlcre 2) ;

? pnnoseerl non-cadre : salariés ne revaelnt pas des atcreils 4 et 4 bis de la cootvnienn coclietvle nnataiole de rrtiatee et de prévoyance des cderas du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nbvorme 2017 atrcile 2).

Les salariés bénéficiaires snot cuex qui snot présents au traiavl ou ecuefnftet un tiavral eceftif ou cuex dnot le coantrt de tavairl est susdpneu puor casue d'arrêr mdaiale ou tutoe atrue casue de seoisnupn du cnartot de taaivrl prévue par le cdoe du taiavrl doannnt leiu à un miitanen de saalrie toatl ou paeirtl ou à idanioemistnn complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rtene invalidité ou incapacité ptanenrnee professionnelle) financée au mnios puor ptraie par l'employeur.

4.2.3. Ganirtae manetiin de salaire

Garantie miintean de slaraie [1] (Pour les salariés anyat au monis 6 mios d'ancienneté) (modifie l'article 4.2.3.3)		
Ancienneté	Durée de la période de couverture	Prestations en pourcentage. Siralae de référence
Montant 1re période		
? 6 mois	30 jours	90 % du sliiare brut
? 5 ans et 6 mois	40 jours	
? 10 ans et 6 mois	50 jours	
? 15 ans et 6 mois	60 jours	
? 20 ans et 6 mois	70 jours	
? 25 ans et 6 mois	80 jours	
? 30 ans et 6 mois	90 jours	
Montant 2e période		
? 6 mois	30 jours	66,66 % du silaare brut
? 5 ans et 6 mois	40 jours	
? 10 ans et 6 mois	50 jours	
? 15 ans et 6 mois	60 jours	
? 20 ans et 6 mois	70 jours	
? 25 ans et 6 mois	80 jours	
? 30 ans et 6 mois	90 jours	
Début de l'indemnisation		
En cas de mlidaae ou adnceict de la vie courante		À cetpmor du 4e juor d'arrêr de travail
En cas d'accident du tarival ou de miadale professionnelle		À cmopetr du 1er juor d'arrêr de travail

[1] Tuos les mntntaos exprimés en pcngrotaeue s'entendent déduction fatie des indemnités journalières buetrs allouées par la sécurité sociale. Celles-ci snot reconstituées de manière théorique puor les salariés ne bénéficiant pas des prateinotss en espèces de la sécurité sociale. Suele la différence etnre 90 % et 66,66 % de la rémunération btrue et le motannt des pnetrotisats théoriques de la sécurité socliae est arlos perçue. Les juors indemnisés snot les juors calendaires.

L'article 4.2.3 s'applique conformément aux cntioionds prévues à l'article 5.9 de la présente cvitooennn collective.

4.2.4. Giaartne incapacité

4.2.4.1. Définition de la garantie

Garanties en cas d'incapacité tamieporre de tairval (modifie l'article 4.2.4)	
Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés aaynt puls de 6 mios d'ancienneté dnas la branche	En complément de la 2e période de la graiatne « meniiaatn de sairlae » et en rleais de celle-ci
Pour les salariés anyat minos de 6 mios d'ancienneté dnas la branche	À cmpoter du 61e juor d'arrêr de tiraavl continu
Indemnités journalières [1]	85 [2] % du silaare net

[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la cnnoteivon collective, le mntnaot des indemnités journalières de la gatanrie « incapacité » est fixé à 90 % du siaralae net aennul de référence dnot 5 % du siaralae net à pyear de référence à perrnde en cagrze par l'employeur, les 85 % rntesats étant pirs en crahge par l'organisme assureur.

[2] Les maontns exprimés en pueconragte s'entendent déduction fiatae des poratsitnes butres allouées par la sécurité sociale. Celles-ci snot reconstituées de manière théorique puor les salariés ne bénéficiant pas des piosnearrts en espèces de la sécurité siacloe (cf. alcrtie R. 313-3 de cdoe de la sécurité sociale).

4.2.4.2. Pinot de départ du sercvie des prestations

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail (modifie l'article 4.2.4)

Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans la branche	En complément de la 2e période de la garantie « maladie » et en plus de celle-ci
Pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la branche	À compter du 61e jour d'arrêt de travail continu
Indemnités journalières [1]	85 [2] % du salaire net
[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la convention collective, le montant des indemnités journalières de la garantie « incapacité » est fixé à 90 % du salaire net annuel de référence dont 5 % du salaire net à payer de référence à percevoir en cas de décès par l'employeur, les 85 % restants étant versés en cas de décès par l'organisme assureur.	
[2] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des cotisations sociales allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cf. article R. 313-3 de code de la sécurité sociale).	

4.2.4.3. Durée de la prestation

jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail.

Les prestations sont versées jusqu'à la reprise du travail,

4.2.4.4. Montant des prestations

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail (modifie l'article 4.2.4)

Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans la branche	En complément de la 2e période de la garantie « maladie » et en plus de celle-ci
Pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la branche	À compter du 61e jour d'arrêt de travail continu
Indemnités journalières [1]	85 [2] % du salaire net
[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la convention collective, le montant des indemnités journalières de la garantie « incapacité » est fixé à 90 % du salaire net annuel de référence dont 5 % du salaire net à payer de référence à percevoir en cas de décès par l'employeur, les 85 % restants étant versés en cas de décès par l'organisme assureur.	
[2] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des cotisations sociales allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cf. article R. 313-3 de code de la sécurité sociale).	

4.2.5. Garantie invalidité et incapacité permanente partielle

Garanties en cas d'invalidité et incapacité permanente partielle

Rente d'invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie	95 [1] % du salaire net
Rente accordée du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 33 %	
[1] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des cotisations sociales allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cf. art. R. 313-3 de code de la sécurité sociale).	

4.2.6. Garantie décès, garantie retraite éducation et garantie retraite conjoint

2. À défaut de désignation expresse de bénéficiaires :
 ? au conjoint (notion définie à l'article 6.2.9.7) ;
 ? à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
 ? à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
 ? à défaut de tous les susnommés, le conjoint survivant aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

4.2.6.1. Bénéficiaires de la garantie décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital (conformément à l'article 4.2.6.2). Ce capital revient :

1. Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

4.2.6.2. Désignation des garanties

Descriptif des garanties	Prestations en pourcentage de référence
Garanties en cas de décès (modifie l'article 4.2.6)	
Capital décès « tous cas » ? Prestation temporaire et irréversible d'autonomie (PTIA)	200 % du salaire brut
Versement d'un capital égal à : le tiers que s'agit la stamille de famille	
Capital décès « décès » ? Perte temporaire et irréversible d'autonomie (PTIA) « décès »	400 % du salaire brut
Versement d'un capital égal à : le tiers que s'agit la stamille de famille	
Double effet	200 % du salaire brut
En cas de décès postérieur ou simultané à celui du salarié, du conjoint et assimilé ne verse pas de la convention collective, non remarié, il est versé au (x) enfant (s) à charge un capital égal à :	
Garantie retraite éducation (modifie l'article 4.2.7)	
Rente éducation	quatre fois le Simc net brut
En cas de décès ou de perte temporaire et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à charge, d'un montant annuel égal à :	
Garantie retraite conjoint (modifie l'article 4.2.8)	

Rente de conjoint	
En cas de décès avant le départ à la retraite du salarié, il est versé au conjoint et assimilé survivant, jusqu'à son départ en retraite une rente d'un montant égal à :	10 % du salaire annuel brut

4.2.7. Casuels rattachés à l'ensemble des garanties

4.2.7.1. L'octroi des prestations incapacité et invalidité

En tout état de cause, les prestations du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à celles versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas droit à l'indemnité journalière auprès de la sécurité sociale) et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent réduire le salaire à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En tout état de cause, l'organisme assureur se réserve le droit de procéder aux visites médicales, contrôles qu'il juge utiles.

Le comité d'entreprise de négociation et d'interprétation chargé du suivi et de l'interprétation du régime de prévoyance est consulté par les organismes de prévoyance sur l'ouverture ou la poursuite du versement des prestations.

4.2.7.2. Affectation des cotisations

L'assiette des cotisations comprises au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle), s'ajoute de base au coût des cotisations sociales.

Pour les salariés placés en activité partielle en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et R. 5122-1 du code du travail, la base de calcul des cotisations, inclut le montant de l'indemnité légale brute due au titre de ce dispositif et le cas échéant, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Pour les assurés en arrêt de travail, cette base comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire atteints aux cotisations sociales.

4.2.7.3. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence comprend au total des rémunérations brut y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments relatifs de rémunération (primes éventuelles incluses).

Pour les salariés placés en activité partielle en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et R. 5122-1 du code du travail, la base de calcul des prestations, inclut le montant de l'indemnité légale brute due au titre de ce dispositif et le cas échéant, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

4.2.7.4. Rattachement des prestations

Les prestations sont revalorisées en fonction de l'évolution du point de retraite AGIRC-ARRCO, aux mêmes dates.

4.2.7.5. Durée de la couverture

En cas de rupture du contrat de travail entre le salarié et l'organisme adhérent, la couverture du régime cesse.

Toutefois, les salariés licenciés continuent à être cotisés dans le cadre du présent régime, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

N'est pas rattaché en cause, d'une part, le versement des

prestations immédiates ou différées, acquises ou non durant l'exécution du contrat de travail ainsi que, d'autre part, le montant des garanties décès, rejets éducation et de congé au profit des personnes en situation d'incapacité ou d'invalidité à la date de la rupture du contrat de travail ou dans le cadre du régime visé ci-dessus.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance souscrit, les garanties afférentes au décès sont meublées pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité, rejets éducation et de congé en cours d'acquisition à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur rattachement continuera au moins sur la base déterminée par le contrat d'assurance à la date de la dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les représentants syndicaux potentiels et de salariés représentatives d'entreprise de la branche de la branche des professions en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

L'entreprise qui choisit d'organiser la couverture de la couverture des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

4.2.7.6. Définition des enfants à charge

Pour l'application de la garantie retraite éducation, est considéré comme « à charge », indépendamment de la position fiscale, l'enfant du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'il soit légitime, naturel, adopté ou néoncu :

- jusqu'à l'âge de 18 ans révolus ;

- jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, s'il est étudiant, apprenti, sous les conditions de la loi relative à l'emploi national, de droit de l'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage,

sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant son 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou que qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

4.2.7.7. Définition du conjoint

On entend par conjoint :

a) L'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé (e) par un jugement définitif, non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint :

b) Les concubins dès lors que le ou la salarié (e) et son concubin sont célibataires ou vides ou divorcés, et aux cohabitants ;

? par la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès ;

? ou qu'un enfant né de deux concubins soit né de l'un ou l'autre ou adopté conjointement par eux.

c) Les personnes liées par un pacte civil de solidarité dès lors que le ou la salarié (e) et la personne avec laquelle il ou elle est lié (e) par un Pacte civil de solidarité sont célibataires ou vides ou divorcés, et :

? que le contrat de Pacte civil de solidarité ait été conclu au moins 2 ans avant la

? ou qu'un annuité rnéoc par les deux caonpognms siot né de luer unoin ou adopté cimjtneonnoet par eux.

Cotisations minitean de salaire

Prestation	Personnel non-cadre [1]		Personnel cadre [2]	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Maintien de salaire [3]	0,56 %	1,28 %	0,56 %	1,28 %
Total	0,56 %	1,28 %	0,56 %	1,28 %

[1] Salariés ne raeelvt pas des aiertcls 4 et 4 bis de la cveontnoin ccelivotle naotlaine de rarttiee et de prévoyance des crdaes du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nmbveore 2017 art. 2).

[2] Salariés rnaevelt des aiertcls 4 et 4 bis de la cnieonovtn ctilievloce nonlitaee de rrtiaree et de prévoyance des credas du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nrmvbeoe 2017 art. 2).

[3] Cotisations à la caghre euvlsicxe de l'employeur.

Les taux de cttiiioosan cerutctolnas cneroosprnet aux taux evefeitcnmft appelés auprès des eperitensrs enrnatn dnas le cmhap d'application de la coivntonen cellvictoe nationale.

Cotisations décès, incapacité toempriiae de taavrl et invalidité

Prestation	Personnel non-cadre [1]		Part salarié		Part employeur	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès/ PTIA/ Double effet conjoint	0,39 %	0,39 %	?	?	0,39 %	0,39 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %	0,01 %	0,01 %	0,16 %	0,16 %
Rente toriprmaee de conjoint	0,12 %	0,12 %	0,01 %	0,01 %	0,11 %	0,11 %
Incapacité troieepamre de trvaial (3)	0,84 %	1,27 %	0,84 %	1,27 %	?	?
Incapacité pentmnrreae professionnelle	0,84 %	1,25 %	?	?	0,84 %	1,25 %
Total	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %

Prestation	Personnel cadre [2]		Part salarié		Part employeur	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès/ PTIA/ Double effet conjoint	0,47 %	0,39 %	?	0,02 %	0,47 %	0,37 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %	?	?	0,17 %	0,17 %
Rente tmrepoaire de conjoint	0,12 %	0,12 %	?	?	0,12 %	0,12 %
Incapacité troimearpe de taavril (3)	0,86 %	1,27 %	0,86 %	1,27 %	?	?
Incapacité pnmernteeae professionnelle	0,74 %	1,25 %	?	?	0,74 %	1,25 %
Total	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %

[1] Salarié ne raeelvt pas des alterics 4 et 4 bis de la cotovninene ctevoille nintaolae de rreitare et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nboervme 2017 artice 2).

[2] Salarié rlvaeent des aiecltrs 4 et 4 bis de la cveionnton ciltocvele natlinoae de riertate et de prévoyance des cdraes du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nvrebmoie 2017 arcltie 2).

[3] Cotisations à la cgarhe euicxlsve des salariés.

4.2.9. Coonitdn spécifique liée à la psire en crahge des mlaeeds en cours

Les pseernnos en arrêt de tvaiarl à la dtae d'effet du cornatt d'assurance et dnnot le ctonart de tvriaal est tuuoobjrs en cruos à cttee date, bénéficient des gaeanirts prévues au contrat, dès sa dtae d'effet, y cmopris puor les ginrtaeas incapacité teaprimore de taavril et invalidité permanente.

4.2.10. Ritncdaamomeon de msie en ?uvre du régime

Afin de fvisraeor la maisituatun du rsique dnas la bnhrcae piorsneoflelnse des msinoiss lloaecs et PAIO, les ptiranreaes siaocux cevninnneot de rmadomeecnr comme oiremsngnas arsuseus du régime de prévoyance :

Le guoerepnt de cracssunoae Prévoyance Aésio Maicf (PAM)/ Mlkafaof Himunas Prévoyance :

? Prévoyance Aiseo Macif

Société aynnome au ctaapil de 30 000 000 ?, régie par le cdoe des assurances, immatriculée au RCS de Piras suos le n° 841 505 787 et dnnot le siège soiacl se suite au 173, rue de Bercy, CS 31802, 75584 Pairs Ceedx 12 ;

? Mkalafof Hmnuas Prévoyance

Institution de prévoyance régie par le lrvre IX du cdoe de la sécurité sociale. N° SEIRN 775 691 181, siège scoail : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Malakoff Hamuins Prévoyance arsuse la crooidtoainn du dspistioif et l'interlocution camcmeoilre puor le cotpme du genroemupt de caaunsorcse ainsi constitué.

MUTEX, société amonnye au ctpaial de 37 302 300 ?, eierrsnpte régie par le cdoe des asaenscus immatriculée au RCS de Nenrtae 529 219 040, dnnot le siège soacil est situé au 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

L'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dnsoioistps du lrvre IX du cdoe de la sécurité sociale.

4.2.11. Cientvnoon de gianteras collectives

Les ogntsnoaiiras snaldcieys petrualoas et de salariés représentatives sngneit avec les oeiagsrmns assrrueus recommandés une coieontvnn de gtianears cvletloices dnnot l'objet est de faromsiler les egneentmgas réciproques cnenracnot le régime de prévoyance de la bnhrcae des mnissios laeocls et PAIO.

Une notice d'information détaillant l'ensemble des garanties collectives est envoyée aux salariés adhérents au régime de prévoyance par l'organisme assureur auquel ils adhèrent.

Elle devra être remise par l'employeur à chaque salarié concerné.

4.2.12. Conditions particulières de prévoyance

Il est créé une commission paritaire nationale de gestion et de suivi de la prévoyance, selon les modalités définies à l'article 9.3 de la présente convention.

4.2.13. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

À cet effet, les organisations syndicales professionnelles et de salariés représentatives se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes recommandés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la recommandation, les garanties afférentes au décès survient pour les bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et de congé en cours continueront à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur réajustement continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la recommandation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes suivants.

4.2.14. Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des particularités à caractère non déterminé contributif.

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombant également aux entreprises ayant cédé de surcroît un contrat auprès d'un organisme assureur agréé que ceux recommandés. Ces entreprises versent cette part des cotisations à leur organisme.

Ce fonds gère la mise en œuvre des atouts de solidarité pour l'ensemble des salariés et est indépendant de la gestion collective des cotisations locales et PAIO, adhérent à l'un des organismes recommandés.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les organisations syndicales professionnelles et de salariés représentatives. La solidarité mise en œuvre par le régime particulier de prévoyance sera déterminée ultérieurement par avenant et comprendra notamment une action collective de prévention sur les risques psychosociaux au sein de la branche professionnelle.

Titre V : Exécution du contrat de travail

Article 5.1 - Durée hebdomadaire et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

5.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 35 heures à la date de la signature de la présente convention collective, en application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des dispositions résultant de l'accord sur la réduction du temps de travail du 25 mars 1999 étendu, annexé à la présente convention collective.

5.1.1.2. Durée annuelle du travail

Les pratiques contractuelles ne sauraient pas allonger du fait de l'application des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

A l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas pour conséquence de la réduire.

En cas de modification de la loi, les pratiques conventionnelles de se reporter dans les 3 mois suivant la publication des nouvelles dispositions.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés. Si tel est le cas, ces dispositions sont réputées non écrites et ne produiront d'effets.

5.1.2. Conditions de travail et organisation du travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'organisation du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après :

5.1.2.1. La répartition des heures de travail est faite de manière à crivoir l'ensemble des besoins qui résultent du travail hebdomadaire au service des clients à moyen et des urgences et à la nécessité d'assurer leur continuité.

5.1.2.2. Un tableau de service précise dans chaque service la répartition des heures et jours de travail et de repos du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents sites de travail.

5.1.2.3. La durée quotidienne du travail peut être continue ou interrompue. En cas de journée continue, le temps consacré au repas, fixé au minimum à 1/2 heure, est considéré comme temps de travail effectif, unemiquet quand l'employeur paie le salarié en situation d'astreinte. En cas de journée de travail interrompue, la durée quotidienne de travail ne peut être fractionnée en plus de deux périodes.

Par ailleurs, et en tout état de cause, la durée minimale de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieure à 11 heures.

Aucun travailleur ne peut travailler plus de 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

5.1.3. Réduction de travail pour les femmes enceintes

Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du début du 3e mois ou du 61e jour de grossesse. Cette heure journalière est prise sur le temps de travail des salariées avec accord de la direction.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps continueront à bénéficier des mêmes

dispositions.

Les areuts salariées à tpmes ptraiel bénéficieront de la réduction qontduiine de taivrail au proarta de luer tmejs de travail.

Il ne puet être exigé des fmees eeeicnnts d'effectuer des hreeus supplémentaires à cetmopr du 3e mios de grossesse.

5.1.4. Traival à temps partiel

Les salariés employés à temps pretail bénéficient des ditros recunnos aux salariés à temps plien par :

- la loi ;
- la présente cinootnevn cetliocvle ;
- les aodrcs ctloieclfs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés peuvent, à luer demande, accéder au tvraial à temps partiel. Le salarié diot présenter sa dnmaede par lrttee recommandée aevc accusé de réception 2 mios aavnt la msie en aalippoctin du neovul hiroare de travail. Il bénéficie d'une priorité de rtueor à temps pelin pdannet 3 ans à un ptsoe équivalent.

L'employeur puet rfeesur sa deadnme et dspsioe d'un délai de 2 mios à daetr de la réception de la demande. Il diot mteoir son aivs par lterte recommandée aevc aivs de réception.

L'employeur csrlrtnuoea puor aivs les délégués du personnel.

Le pagssae à temps pearitl devra, dnas la meruse du possible, être compensé puor ne pas diemniur le vumloe hraorie goalbl de tiraval dnas la structure.

Article 5.1 - Durée hebdomadaire, annuelle et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

5.1.1. Durée du tvriaal hdaamobedire

La durée du tavaril est fixée à 35 heuers à la dtae de la stnguire de la présente cvnotneoin collective, en atilpacopn des dsnpsiiotois légales et réglementaires asnii que des dnoisotsipis résultant de l'accord sur la réduction du tpmes de tarival du 25 mras 1999 étendu, annexé à la présente coneotivnn collective.

5.1.1.2. Durée anlenlue du tairval

Les petrias sgitearians cevnnonenit que la durée aellunne du tvriaal pratiquée dnas les secruutrts ne srea pas allongée du fiat de l'application des diipsoosnits de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

A l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas puor conséquence de la réduire.

En cas de maiotcoifdin de la loi, les ptaiers civennoent de se rovier dnas les 3 mios sunavit la puoiltbcain des nulloeves dispositions.

Les cnietvonnos ou adoccs d'entreprise ne puveent introduire, sur le sjeut traité par le présent avenant, des dérogations monis falevrabos aux salariés. Si tel est pouatrn le cas, ces diosoitsnips senrot réputées non écrites et ne pornruot podriure d'effets.

5.1.2. Cdoniinots de triaval et oatiosigrnan du travail

Compte tneu des nécessités de sverice et après aivs du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'organisation du

tiavarl est établie conformément aux pencirps et dointsisiops ci-après :

5.1.2.1. La répartition des hreues de taaivr est ftiae de manière à cuviorr l'ensemble des bniesos qui résultent du triaavil iasbnisdpenle au svreice des acontis à mener et des usaregs et à la nécessité d'assurer luer continuité.

5.1.2.2. Un tbalaeu de siercve précise dnas chauqe srrttcuue la répartition des hueers et jrous de tavrail et de ropes du personnel. Il est porté à la caocinsnsane du pseoernnl par vieo d'affichage sur les différents sties de travail.

5.1.2.3. La durée qeuioitndine du triaavil puet être cniutone ou discontinue. En cas de journée continue, le tepms consacré au repas, fixé au mmniium à 1/2 heure, est considéré cmmoie tpmes de taivarl effectif, unqeeuimnt qanud l'employeur pcale le salarié en siuatiton d'astreinte. En cas de journée de tiaavil discontinue, la durée qtdieonnuie de taiaavr ne puet être fractionnée en puls de duex périodes.

Par ailleurs, et en tuot état de cause, la durée itopumernnrie de ropes etrne 2 journées de trvaial ne puet être inférieur à 11 heures.

Aucun taravil qideiuton ne puet aerdttnie 6 hreees snas que le salarié bénéficie d'un tmejs de puase d'une durée malinmie de 20 minutes.

5.1.3. Réduction de taavril puor les femems enceintes

Les salariées concernées, exerçant luer foiotncn à tmejs plein, bénéficieront d'une réduction journalière de 1 hreue de tiavrail à patrir du début du 3e mios ou du 61e juor de grossesse. Cette hreue journalière est pirse sur pooiptsorin des salariées aevc accord de la direction.

Les salariées à tpmes prtaeil dnot la durée de taaivr est supérieure au mi-temps cnnenovoneitl bénéficient des mêmes dispositions.

Les aertus salariées à tpmes preital bénéficieront de la réduction qudenotinie de tavrail au prroata de luer tmejs de travail.

Il ne puet être exigé des feemms eeticnens d'effectuer des hreeus supplémentaires à cotpmr du 3e mios de grossesse.

5.1.4. Taaivr à tpmes partiel

Les salariés employés à tepms prteail bénéficient des dtoris rocuenns aux salariés à tmejs peiln par :

- la loi ;
- la présente coonitvenn celltcivoe ;
- les acodrs celoiftlcs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés peuvent, à luer demande, accéder au tavaril à tpmes partiel. Le salarié diot présenter sa dmeande par lttere recommandée aevc accusé de réception 2 mios aavnt la msie en aiptpioacln du neovul hoarire de travail. Il bénéficie d'une priorité de roeutr à tepms peiln pnadent 3 ans à un poste équivalent.

L'employeur puet rfeesur sa dnamede et dispose d'un délai de 2 mios à dtaer de la réception de la demande. Il diot moivetr son aivs par lrttee recommandée aevc aivs de réception.

L'employeur clerutsnoa puor aivs les délégués du personnel.

Le pssaage à tpmes peatirl devra, dnas la mursee du possible, être compensé puor ne pas denimiur le vumloe horriae goalbl de tvriaal dnas la structure.

Article 5.2 - Heures supplémentaires. - Repos compensateur

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Exceptionnellement, lorsque la caghe de travail l'exige, le personnel peut être amené à effectuer des heures supplémentaires à la durée hebdomadaire du travail.

Le contingent annuel est fixé à 70 heures supplémentaires par salarié.

Ces heures supplémentaires sont prioritairement compensées, dans un délai de 3 mois, par un repos dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les matins en cas de repos compensateur. Dans le cas contraire, elles donnent lieu à rémunération conformément à la législation en vigueur.

Un bilan sera fait avec les instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié participe, à la demande de la direction, à des réunions le soir, il a droit à un repos consécutif équivalent à celui des heures supplémentaires effectuées. Lorsqu'un salarié travaille les jours fériés, ces heures sont récupérées (dimanche et jour férié, récupération doublée). S'agissant d'un travail le 1er Mai, les salariés ont droit, en plus du salaire ordinaire au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur et du repos consécutif précédemment prévu.

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, si elles existent, des instances représentatives du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motifs de ces dérogations.

La durée des réunions pour les réunions est assimilée à du temps de travail effectif.

Article 5.3 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Le repos est fixé à 2 jours consécutifs comprenant le dimanche, sauf accord d'entreprise.

Article 5.4 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 2 sept. 2010

5. 4. 1. Durée des congés payés

La durée normale de congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur les bases suivantes :

- 2,5 jours ouvrés par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période ci-dessous, soit 30 jours ouvrés :

- 20 jours ouvrés doivent être pris durant la période normale de congés payés du 1er mai au 31 octobre ;

- 10 jours ouvrés peuvent être pris durant la période du 1er novembre au 30 avril.

Si la nécessité du service l'impose, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel, relatif à une partie des 20 jours ouvrés et correspondra aux 4 premières semaines, peut être accordé en dehors de la période normale, dans le respect du minimum légal.

La durée de ce congé annuel sera prolongée de la manière suivante :

- le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque la fraction de congés prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 5 jours ouvrés consécutifs ;

- il bénéficie de 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque cette fraction est de 3 ou 4 jours ouvrés consécutifs.

Pour le 31 mars de chaque année, l'état des congés annuels du personnel doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

- des nécessités du service ;

- du rattachement des années précédentes ;

- des congés de famille. Les salariés ayant des enfants en âge scolaire ont la priorité pour le choix de leurs congés en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Conformément à la loi et à la jurisprudence, le décompte des jours de congés en jours ouvrés ne peut être effectué que sous réserve que ce mode de décompte ne soit pas moins favorable au salarié que le décompte légal en jours ouvrables.

5. 4. 2. Périodes de travail effectif

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

-les périodes de congé annuel ;

-les repos consécutifs ;

-les périodes d'absence pour congés de maternité, de paternité et d'adoption ;

-les périodes d'interruption pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée maximale de 1 an ;

-les périodes d'instruction militaire ;

-les absences pour maladie d'une durée totale cumulée inférieure à 6 mois, donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention ;

-les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées ;

-les congés de formation économique, sociale et culturelle ;

-le temps pour formation professionnelle ;

-les jours fériés ;

-les ascenseurs pour exécution de mandat de représentant du personnel ou syndical (DP, DS, CE).

5. 4. 3. Congés payés et arrêts maladie

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

Tout salarié en arrêt maladie peut prendre ses congés payés bénéficie de l'intégralité de ce congé à l'issue de l'arrêt maladie ou, si les nécessités du service l'exigent, les congés peuvent être reportés à une date ultérieure en accord avec l'employeur.

5. 4. 4. Congés payés et rupture de contrat de travail

Pour toute rupture de contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés, c'est-à-dire maintenant de salaire ou 1 / 10 de la rémunération annuelle selon la méthode la plus favorable au salarié.

5. 4. 5. Travail à temps partiel ou temporaire

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué à l'article 5. 4. 1 de la présente convention, sur la base de la rémunération qu'il percevait s'il était en service.

Article 5.5 - Jours fériés payés

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Le personnel bénéficie du repos des jours fériés et fêtes légales : 1er janvier, Indulgence de Pâques, 1er Mai et 8 Mai, Ascension, Indulgence de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, lorsque ces jours coïncident avec un jour normal de travail ce repos entraîne au moins une journée de salaire.

Article 5.6 - Congés exceptionnels rémunérés

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

5.6.1. Congés exceptionnels

Des congés payés supplémentaires en tout ou en partie peuvent être accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial sur la base des motifs suivants :

- 5 jours ouvrés pour le décès du salarié ou conjoint ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvré pour le mariage d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère ;
- 5 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du beau-père ou de la belle-mère ;
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un parent (frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants) ;
- 1 jour ouvré pour le déménagement.

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

Selon les délais de préavis reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours

supplémentaires seront accordés par l'employeur.

5.6.2. Congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé légal de 3 jours pendant les quinze jours suivant la naissance.

Dans le cas d'une adoption ou du placement d'un enfant en vue d'adoption, chaque salarié concerné bénéficiera d'un congé de 3 jours.

Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, le salarié concerné bénéficie, en plus, d'un congé légal de paternité. Le congé est pris à la demande du salarié. Toutefois, par nécessité impérieuse de service, l'employeur, peut s'y opposer, doit motiver son refus par écrit et proposer de nouvelles dates.

5.6.3. Congés pour enfant malade

Dans le cas de maladie d'un enfant, dûment constatée par un certificat médical, des congés exceptionnels seront accordés à la mère ou au père salarié dont il assure la garde effective au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, sur la base de 6 jours ouvrés par enfant de moins de 16 ans et par an.

Le salarié pourra demander des jours supplémentaires qui seront octroyés suivant les nécessités de service, sur les congés payés existants ou à venir.

Il en sera de même pour la maladie d'un enfant placé en vue d'adoption.

Article 5.7 - Congés exceptionnels non rémunérés

En vigueur étendu en date du 2 sept. 2010

5.7.1. Congés pour conventions professionnelles

Des congés pour conventions professionnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettent, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximale de 2 mois.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, être soit imputés sur les congés annuels existants ou pris par anticipation au jour de la prise de congé, soit accordés sans rémunération. Les congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de préavis effective prise en considération pour la détermination du droit aux congés payés annuels.

5.7.2. Congé sabbatique

(Modifié par annexe n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-92 à L. 3142-95 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-91 et suivants et L. 3142-96 et suivants du code du travail.

5.7.3. Congé pour création d'entreprise

(Modifié par annexe n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-78 et suivants et L. 3142-81 à L. 3142-84 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-96 et suivants du code du travail.

5.7.4. Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Article 5.7.5

Congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-16 et suivants et L. 3142-18 à 21 du code du travail.

Article 5.7.6

Congés pour des activités d'intérêt général

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Article 5.7.6.1

Congés pour mandats électoraux

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-56 et suivants et L. 3142-60 du code du travail relatif aux salariés candidats ou élus à l'assemblée nationale ou au sénat.

Article 5.7.6.2

Congés de solidarité internationale

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-32 et suivants du code du travail.

Article 5.7.6.3

Congés pour adhésion aux victimes de catastrophes naturelles.

La loi du 13 juillet 1982 relative aux salariés résidant ou habituellement employés dans une zone touchée par une catastrophe naturelle leur permet de bénéficier de congés non rémunérés pour participer aux activités d'organismes agréés par le préfet (loi n° 82-600, 13 juillet 1982, JO du 14 juillet).

Article 5.8 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce exclusivement par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

? 12 jours ouvrables pour chaque salarié ;

? 18 jours ouvrables pour les salariés de sociétés et sociétés et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités particulières dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'employeur doit verser la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les conditions suivantes, par écrit et par

oitanigoran sldiyance représentative :

? pour les salariés de moins de 11 salariés, 2 jours par an ;

? pour les salariés de plus de 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an ;

? pour les salariés de plus de 50 salariés, 6 jours par an.

Les salariés de plus de 10 salariés bénéficient des dispositions précédemment définies sauf si l'article L. 3142-7 du code du travail est plus favorable aux salariés. Ce droit est prévu en effet comme base de rémunération : 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Article 5.9 - Congés maladie

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié concerné bénéficie, sous réserve d'indemnisation par la sécurité sociale :

? du maintien de son salaire net pour les 3 jours de carence, dans la limite de 1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date ;

? sous réserve de l'application du paragraphe précédent, du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance ;

? sous réserve de la signature par le salarié concerné de tous les documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Ce maintien de salaire suppose donc que l'employeur fasse l'avance des indemnités journalières pendant l'arrêt maladie du salarié. Celles-ci lui sont remboursées intégralement par la sécurité sociale, aux lieux et places du salarié, par le biais de la sécurité sociale.

Sa mise en œuvre est subordonnée à deux conditions :

? l'employeur doit être informé au plus tôt de la signature pendant la durée de la maladie ;

? la part du salaire mensuel net doit être au moins égale au montant des indemnités journalières deus pour la même période par la sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'employeur est tenu de verser au salarié, auprès de l'assuré le versement de la somme correspondante aux indemnités journalières, dans la limite du salaire mensuel net pendant la même période.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié s'est absenté pour un congé maladie d'une durée totale de 6 mois, une période effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

En cas de maladie d'une durée de plus de 30 jours par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur, et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la sécurité sociale. L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

En cas de consultation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin contrôleur désigné par l'employeur.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernées le liniment quand les exigences du service imposent le maintien au travail du malade, sous réserve des articles L. 1232-2 et L. 1132-1 du code du travail.

Dans ce cas, l'intéressé conserve jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence un droit de priorité d'embauche pour reprendre son ancien emploi, s'il revendrait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut aviser son employeur, avec toutes les justifications utiles, au moins 3 mois à l'avance, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

À l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut dans un emploi vacant de sa catégorie.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail n'a aucun effet sur l'évolution de carrière.

Les situations doivent être particulièrement à rechercher toutes les mesures, telles que transferts ou mutations de poste de travail ainsi que le classement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

Article 5.10 - Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle dûment reconnues par la sécurité sociale (art.L. 415 du code de la sécurité sociale) et entraînant un arrêt de travail, le salarié bénéficie du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la reprise en charge par le régime de prévoyance.

Le bénéfice des dispositions du présent article visé enlève les avantages du travail et les modalités pluriannuelles rattachées par la sécurité sociale, à partir du premier jour d'embauche.

Ces dispositions s'appliquent à l'arrêt pour l'accident du travail qu'aux différentes raisons lui faisant suite.

À l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du travail ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de la structure.

Lorsque le salarié est déclaré apte à reprendre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible avec l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au remplacement du salarié dans son emploi ou de refuser légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat de travail pourra intervenir conformément aux règles légales (art.L. 1226-10 du code du travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

Article 5.11 - Congé de maternité, de paternité ou d'adoption et congé parental

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le salarié (e) bénéficie d'une année de sursis effectif dans la durée de son congé de maternité ou de paternité légale ou bien de son congé d'adoption légale au minimum de son salaire net.

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

Article 5.12 - Exécution du service. - Droits et devoirs du personnel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

5.12.1. Exécution du service

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter un travail sous prétexte que celui-ci n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

L'employeur peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service. Ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 6.4 de la présente convention dès lors qu'il aura exercé ce remplacement pendant une durée qui excède 1 mois.

Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera rédigé. Les instances représentatives du personnel seront consultées.

5.12.2. Droits et devoirs du personnel

Le salarié doit, en toutes circonstances, respecter le caractère propre de la structure et observer les obligations de discrétion professionnelle, de respect de la liberté de conscience, de discipline, tels que précisés dans les différents règlements de la structure.

Les employés et salariés des structures s'engagent :

1. Au respect de la confidentialité des éléments fournis par les jeunes clients ;
2. À l'obligation de réserve sur la transmission des données nominatives en dehors des obligations légales et réglementaires ;
3. À la confidentialité des échanges approfondis.

Une attention particulière doit être apportée aux conditions de sécurité dans lesquels les personnes sont assurées tant pour le public que pour le personnel.

Conformément à l'article L. 4131-1 du code du travail, les salariés peuvent exercer leur droit d'alerte et de retrait.

Les instances représentatives du personnel, notamment le CCHST ou les délégués du personnel, seront consultées à cet effet sur les modalités d'organisation et les conditions de travail dans les points d'accueil et les antennes.

Article 5.13 - Conditions générales de discipline

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Les mseuers dpsnciilriaes aibllapecps aux salariés des suecttrs s'exercent suos les frmeos satiuvens :

- l'observation, qui n'a pas le caractère jurdquie de sitcanon ;
- l'avertissement ;
- la msie à peid aevc ou snas saarile puor un muxmiam de 3 jorus ;
- le licenciement.

Puor l'ensemble des sanctions, il srea fiat ailtpcoian de la procédure légale, lalequle inluct la maiotoivtn par écrit, queul que siot le nmbroe de salariés.

Ttuoé snoactin euronuce par un salarié et non suiive d'une autre dnas un délai de 2 ans srea annulée et il n'en srea conservé aunuce trace.

Suaf en cas de futae gvrae ou lourde, il ne pruroa y avior de mrsuee de leemenciicnt à l'égard d'un salarié si ce denerir n'a pas fiat l'objet précédemment d'au monis duex des sinnoatcs citées ci-dessus.

Article 5.14 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Dans le cdare de la législation en vugieur sur la médecine du travail, cuahqe salarié bénéficiera des vtiesis médicales périodiques. Conformément à l'article R. 4624-18 du cdoe du travail, tuot salarié bénéficie d'un eaxmen médical à la daenmde de l'employeur ou à sa demande. La ndaeme du salarié ne puet movtier aucnue sanction.

Titre VI : Classement professionnel et rémunération

Article 6.1 - Salaires et indemnités

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

6.1.1. Les ppceinris régissant le système de classification

La cilicfaoitsan a 3 ftocionns eslseeeinlts :
? une ftioocnn de pomrioton et d'évolution des salariés ;
? une fcntioon d'identification des métiers, des eolpims repères, des compétences et des activités ;
? une fioonctn slairalae aifn d'affecter à cqhuae cototian runetee un iidnce peorninsfosel minimum.

La cticaisofaisln diot :
? euarcnoger la psrirsgeoon pmnotiloolerne dnas la stucture ou dnas la bhncare pefesrilonolnse du salarié ;
? voilarser la msie en ?uvre de compétences nelevluos dnas l'emploi repère ou de manière tsesavrlnae ;
? dnneor des priecvtpsees d'évolution vres d'autres emplois, d'autres sructes ou d'autres bnchaers professionnelles.

6.1.2. Nartmuneolce de la classification

6.1.2.1. Les emplies repères

6.1.2.1.1. Ciistciasalfon du salarié

A. ? Empolis repères (annexe II)

Chaque salarié est rattaché à un elopmi repère.

Un eompli repère est défini par des compétences scelos et éventuellement par des compétences complémentaires.

B. ? Compétences (annexes II, III, IV et V)

Une compétence sloce est une compétence qu'il est inbidspnaese de maîtriser dnas l'emploi repère.

Une compétence complémentaire csnroreopd à ttuoé arute compétence qui erhiicnt l'emploi repère. Cette compétence complémentaire est à l'initiative de l'employeur.

Une compétence tnssrvlaaere est une compétence tprroamiee hros cootiati conomme à puleusris emlipos repères. Elle est à l'initiative de l'employeur.

C. ? Activités (annexe III)

Les compétences snot composées d'activités que le salarié diot nécessairement erxeecr et maîtriser.

D. ? Fhice de poste

Pour cqhuae salarié, il est établi oorlitaieimgnbt une fhcie de poste. Il appeiantrt à l'employeur de la définir et de l'adapter. La fhice de ptsoe détaille le rôle et l'activité réelle du salarié dnas le reepsct de son ctaonrt de travail. Elle précise à queul emopli repère le salarié est rattaché.

La fhice de psote diot faire référence à l'emploi repère et à tuoets les compétences exercées par le salarié.

6.1.2.1.2. Positionnement

Au tmree de la période d'essai, les compétences soecls snot considérées cmme exercées et maîtrisées.

A. ? La rcoasaecisnne d'un eplomi repère

Pour reconnaître un epmoli repère le salarié diot posséder ou acquérir les compétences slecos qui le définissent.

B. ? La rnsiensanoacce d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est rouncene luqrsoe tueots les activités qui la coonsepmnt snot exercées et maîtrisées. Ces activités snot référencées en aexnne III.

Reconnaissance de l'activité

Chaque activité diot nécessairement être maîtrisée et exercée.

La maîtrise creosopnrd siot à une qicaituoalfin rounnece par la bhncare lsqoure la bnchare arua défini la lstie des qcioalnfiuats concernées, siot à une rasninsaeconce par l'employeur.

L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et crepsoonrd à une ptuaqire effective.

Lorsque l'employeur dendmae qu'une activité siot exercée, il diot la ntefior par écrit au salarié.

La rissnnaoecce définitive de l'activité aptpeanirt à l'employeur. Après 3 mios d'exercice maximum, l'employeur diot nietfior par écrit au salarié, la rcesnanosanice ou non de l'activité. En l'absence de nafitocition écrite, elle n'est pas acquise.

Reconnaissance d'une compétence

La reconnaissance définitive d'une compétence appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur reconnaît comme définitif l'exercice de toutes les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur modifie la fiche de poste en conséquence.

C. ? Activités : les compétences transversales

À l'initiative de l'employeur, l'exercice d'une compétence supplémentaire est temporaire et sa durée est notifiée par écrit.

6.1.2.2. Les emplois hors classification

Un emploi hors classification est un emploi qui n'est pas rattaché à un emploi repère.

À chaque emploi correspond un indice professionnel.

Article 6.1 - Classement professionnel

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

6.1.1. Les emplois régissant le système de classification

La classification a 3 fonctions essentielles :
? une fonction de promotion et d'évolution des salariés ;
? une fonction d'identification des métiers, des emplois repères, des compétences et des activités ;
? une fonction structurelle afin d'affecter à chaque catégorie une échelle professionnelle minimum.

La classification doit :
? évaluer la progression professionnelle dans la structure ou dans la branche professionnelle du salarié ;
? valoir la mise en œuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère ou de manière transverse ;
? donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches professionnelles.

6.1.2. Nomenclature de la classification

6.1.2.1. Les emplois repères

6.1.2.1.1. Classification du salarié

A. ? Emplois repères (annexe II)

Chaque salarié est rattaché à un emploi repère.

Un emploi repère est défini par des compétences sociales et éventuellement par des compétences complémentaires.

B. ? Compétences (annexes II, III, IV et V)

Une compétence sociale est une compétence qu'il est inévitable de maîtriser dans l'emploi repère.

Une compétence complémentaire correspond à toute autre compétence qui enrichit l'emploi repère. Cette compétence complémentaire est à l'initiative de l'employeur.

Une compétence transversale est une compétence commune à plusieurs emplois repères. Elle est à l'initiative de l'employeur.

C. ? Activités (annexe III)

Les compétences sont composées d'activités que le salarié doit nécessairement exercer et maîtriser.

D. ? Fiche de poste

Pour chaque salarié, il est établi individuellement une fiche de poste. Il appartient à l'employeur de la définir et de l'adapter. La fiche de poste détaille le rôle et l'activité réelle du salarié dans le cadre de son contrat de travail. Elle précise à quel emploi repère le salarié est rattaché.

La fiche de poste fait référence à l'emploi repère et à toutes les compétences exercées par le salarié.

6.1.2.1.2. Positionnement

Au terme de la période d'essai, les compétences sociales sont considérées comme exercées et maîtrisées.

A. ? La reconnaissance d'un emploi repère

Pour reconnaître un emploi repère le salarié doit posséder ou acquérir les compétences sociales qui le définissent.

B. ? La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est reconnue lorsque toutes les activités qui la composent sont exercées et maîtrisées. Ces activités sont référencées en annexe III.

Reconnaissance de l'activité

Chaque activité doit nécessairement être maîtrisée et exercée.

La maîtrise correspond à une qualification reconnue par la branche lorsque la branche a défini la liste des qualifications concernées, soit à une reconnaissance par l'employeur.

L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et correspond à une pratique effective.

Lorsque l'employeur demande qu'une activité soit exercée, il doit la notifier par écrit au salarié.

La reconnaissance définitive de l'activité appartient à l'employeur. Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit au salarié, la reconnaissance ou non de l'activité. En l'absence de notification écrite, elle n'est pas acquise.

Reconnaissance d'une compétence

La reconnaissance définitive d'une compétence appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur reconnaît comme définitif l'exercice de toutes les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur modifie la fiche de poste en conséquence.

C. ? Activités : les compétences transversales

À l'initiative de l'employeur, l'exercice d'une compétence supplémentaire est temporaire et sa durée est notifiée par écrit.

6.1.2.2. Les emplois hors classification

Un emploi hors classification est un emploi qui n'est pas rattaché à un emploi repère.

À chaque emploi correspond un indice professionnel.

Article 6.2 - Salaire minimum garanti

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salariés minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

6.2.2. Les éléments de rémunération des emplois repères

6.2.2.1. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque emploi repère est rattaché à une cotation. Chaque cotation est rattachée à un indice professionnel. La cotation la

puls élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui consacré à la catégorie de la compétence la plus élevée exercée et maîtrisée de l'emploi repère qui lui sera rattaché par l'employeur, défini par la grille de salaires minima hiérarchiques.(1)

La rémunération minimale du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque entreprise de définir des règles de rémunération propres et cohérentes entre salariés en tenant compte de l'accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 juin 2018.

6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération dans le cadre de l'exercice d'une compétence transversale

Un nombre de points supplémentaires est attribué pour l'exercice de chaque compétence transversale, tel que prévu dans le tableau de l'annexe VI.

6.2.2.3 Ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté individuelle en nombre de points forfaitaire et non proratisable, cumule l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel.

6.2.2.3.1. Rеспie d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit prendre en compte l'ancienneté cumulative acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

6.2.2.3.2. Acquisition de l'ancienneté cumulée lors de changements de périodes de présence au travail(2)

Taille de la structure	Points d'indemnité
Moins de 20 salariés	50
De 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

6.2.2.4.2. Indemnité de remplacement temporaire(3)

Sauf en cas de remplacement en période de congé de longue durée ou de congé annuel, tout salarié nommé et appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé devra à son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de restructuration définitive, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modalités (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

À l'expiration de ce délai, le salarié sera :

-soit remplacé dans son emploi antérieur, en suspension de l'indemnité de remplacement ;

-soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant l'obtention préalable des tiers ou d'instances de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté cumulative :

-le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail) ;

-les congés sursitaires (art. L. 3142-1 du code du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;

-les années pour lesquelles l'employeur, dans les conditions prévues par la présente convention collective ;

-les années pour lesquelles le travailleur ou pour lesquelles le travailleur a travaillé (art. L. 1226-7 du code du travail) ;

-les années pour lesquelles le travailleur a travaillé.

La durée du congé parental d'éducation à temps partiel est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle.

6.2.2.3.3. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle.

6.2.2.4. Les indemnités

6.2.2.4.1. Indemnité de responsabilité

Une indemnité est attribuée au directeur (ou au salarié exerçant la durée du remplacement) qui assume la responsabilité effective de la structure.

Le montant de cette indemnité est fonction de la taille de la structure (salarié ETP) :

prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

6.2.2.5. Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à un niveau supérieur à la catégorie qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice personnalisé exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouveau indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice précédent quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimum de la nouvelle catégorie.

Remarque : cet article ne s'applique pas aux compétences nouvelles ou complémentaires initiales ou modifiées dont la catégorie est revalorisée dans le cadre de la négociation nationale.

6.2.3. Salaire des emplois hors classification

Le salaire des emplois hors classification est déterminé par un indice personnalisé qui correspond à la rémunération brute mensuelle du salarié divisé par la valeur du point arrondi à l'entier supérieur. Les différents indices concernent l'indice d'ancienneté, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de remplacement temporaire et également les indices des emplois hors classification.

(1) *Cmopte tneu du nvouel oonmanednncet des nuaevix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sempbtere 2017 rtavleie au rcneefernmot de la négociation collective, le deuxième alinéa de l'article 6.2.2.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le siaale mmnium gaarni ctpmoreo une atitessse qui intègre des compléments de saraelis (primes, majorations) et qu'elle couuttsine un mnnaott mmuiim qui s'impose, les stoinupaitls cnnnetnillooneevs de banhrce ne puvneet avoir puor oejbt et légalement puor efeit de faire oalscbe à la colocnsuin d'accords d'entreprise sur le fnoendemt des dnopoitissis de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiaravl et dnas les deaimons tles que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 5 ocbrtoe 2020 - art. 1)*

(2) *L'article 6.2.2.3.2. est étendu suos réserve de l'application des dtssoiionpis de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, telle qu'interprétées par la Cuor de csaiatson (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. soc. 7 nmoebvre 2018 n° 17-15.833). (Arrêté du 5 otrocbe 2020 - art. 1)*

(3) *L'article 6.2.2.4.2. de la citnvoneon ceocltive est étendu suos réserve de l'application du principe « à tvraial égal, sliiare égal » résultant des atrlcies L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du taivarl ainsi que suos réserve de l'application des diispoinoss des aicelrts L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux teerms duuqel le salarié placé dnas une identité de stuitioan de taiavarl par ropaprt à d'autres salariés de l'entreprise derva povreeir une rémunération idnqtuiee puor la période de piaa considérée. (Arrêté du 5 oobrtce 2020 - art. 1)*

Article 6.2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

6.2.1. Le saraile miinum garanti

Le srilaae miuimnm ceonnineontvl est fixé en anxnee I de la présente cinevotonn collective, à l'exception des sleriaas muimnim des eimpols non spécifiques à la bncahre professionnelle.

6.2.2. Les éléments de rémunération des eoipmlis repères

6.2.2.1. Les règles de faitixon de la rémunération

Chaque emolpi repère est rattaché à une cotation. Cauqhe cttaiion est rattachée à un iicne professionnel. La cttaiion la puls élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, runnocee nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel.

Chaque salarié ne porrua être rémunéré à un srialae inférieur à culei cneaopnosdrtr à la cotiaton de la compétence la puls élevée exercée et maîtrisée de l'emploi repère qui lui srea rncnoeu par l'employeur, défini par la gllire de sirleas miimna hiérarchiques.(1)

La rémunération malnimie du salarié est égale au pduoirt de la veular du pniot et de son iicnde professionnel.

Au-delà de ces mmnia salariaux, il atinppaert à chuqae scruutte de définir des règles de rémunération porpres et

6.2.2.4.2. Indemnité de rmeclmepneat temporaire(3)

Sauf en cas de rceapmmnenet en poosiitn de congé de cuotre durée ou de congé annuel, tuot salarié penernmat appelé à opeucr puor une période excédant 1 mios un elopmi de

cohérentes ernte salariés en tanent ctpmoe de l'accord d'égalité pelnooieslrfsne ernte les fmeems et les hemoms du 20 jiun 2018.

6.2.2.2. Les règles de fitiaxon de la rémunération dnas le crade de l'exercice d'une compétence transversale

Un nborme de potnis supplémentaires est attribué pdneat l'exercice de caqhue compétence transversale, tel que prévu dnas le talebau de l'annexe VI.

6.2.2.3 Ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une porergosisn à l'ancienneté taturide en nborme de pniots farafiroite et non proratisable, consnttaiat l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel.

6.2.2.3.1. Rsprieie d'ancienneté

Au memnot de l'embauche, l'employeur diot reenrrpde l'ancienneté ctnnileonvolnee aiqscue au trtie de la présence du salarié dnas une sturrctue nvleeat du cmhap d'application de la cnoiitnven cieocltive nationale.

6.2.2.3.2. Asuoiiqtcin de l'ancienneté cenioonnlnvntee lros de ciaetnrs périodes de sspioesunn du canotr de travail(2)

Sont assimilés à une période de taarvil efifctef puor la détermination des dtoris que le salarié teint de son ancienneté cveilnlnloonte :

-le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du cdoe du travail) ;

-les congés nianscsae (art. L. 3142-1 du cdoe du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du cdoe du travail) ;

-les acebsnes puor mdaiale dannont leiu à rémunération par l'employeur, dnas les cdonniitos prévues par la présente cieoonnvtvnlcvotiele ;

-les aebnsecs puor aecincdt du traairvl ou puor maadlie poorlsslienfene (art. L. 1226-7 du cdoe du travail) ;

-les aebecnss puor adicenct de trajet.

La durée du congé patanerl d'éducation à tmeps clopmet est psire en cmptoe puor moitié dnas la détermination des anvtaeags liés à l'ancienneté conventionnelle.

6.2.2.3.3. Tmpes pterial thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le tmeps paretil thérapeutique est considéré comme du tmeps de tivraal eftifectf puor les diorts liés à l'ancienneté conventionnelle.

6.2.2.4. Les indemnités

6.2.2.4.1. Indemnité de responsabilité

Une indemnité est attribuée au diucretr (ou au salarié pnnadet la durée du remplacement) qui aussre la responsabilité efvteifce de la structure.

Le mnoantt de ctete indemnité est fciootn de la tlaile de la surructte (salarié ETP) :

Taille de la structure	Points d'indemnité
Moins de 20 salariés	50
De 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

catégorie supérieure à clele dnas laulelqe il est confirmé pvreeca à dtaer de son entrée en finnotcs une indemnité égale à la différence ernte son sraillae réel et le sraalie de la nlouleuve fonction. Cette indemnité srea due paednnt ttoue la durée du remplacement.

Le reanlepcommt tmposaire dnas une catégorie supérieure ne puet dépasser 6 mois après que le ptose siot devenu vacant.

En cas de msuree de rleescnasmt définitif, l'intéressé srea classé dnas son eompli snas tenir ctpome de l'indemnité de rmcnampeelet prévue ci-dessus.

Ces mtionocaidifs (temporaires ou définitives) deoinvt firae l'objet d'un avannet au crtoant de tiavarl du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié srea :

-soit replacé dnas son eolpmi antérieur, en smirnapput l'indemnité de replenacment ;

-soit classé dnas son nuevol emploi, suaf puor les emipols nécessitant oegalriebtonimt des tretis ou condtoins de qaftluoiiian professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dnot le cotanrt de traaivl prévoit le rpmlcnaemeet huetbial d'un salarié de catégorie pololnsrifeesne supérieure.

6.2.2.5. Promotion

Le salarié qui arqceuit et eexrce au minos une nvlouole compétence, cotée à une veualr supérieure à la cttoioan qui est la sinene initialement, bénéficie d'une potiroomn de carrière.

Celle-ci se tardiut par un nueovl iicdne pefnioossnrel exprimé en points, ardonri à l'entier supérieur.

Le nvoeul iicdne du salarié est alros au moins égal à 105 % de l'indice pfoinseonorl quitté.

Cet iicdne ne puet être inférieur à l'indice minaiml de la noulleve cotation.

Remarque : cet arclite ne s'applique pas aux compétences sloces ou complémentaires ettixaenss ou modifiées dnot la caottion est revalorisée dnas le carde de la négociation nationale.

6.2.3. Slairae des eomipls hros classification

Le srlaaie des eomilps hros caitoisifcslan est déterminé par un idcnie psofnenorsiel qui cronposed à la rémunération brtue mlebnslee du salarié divisé par la vlauer du point anrordi à l'entier supérieur. Les dpiioosstins cnancnreot l'indice d'ancienneté, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de recmmlnepeat triroempae snot également alacleibpps aux saeliras des epimols hros classification.

(1) Cmptoe tneu du nevol oncmndnaneort des nueavix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sebprmete 2017 rtevlaie au rernncemoeft de la négociation collective, le deuxième alinéa de l'article 6.2.2.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le srlaae mminuim gnatrai cotmpoe une atitsese qui intègre des compléments de siaerals (primes, majorations) et qu'elle ctunsiote un monantt munimim qui s'impose, les sniupaiottls cnlnoeetoinvls de bchanre ne pnevaut aiobr puor obejt et légalement puor efeft de friae osbtcale à la clsincuoon d'accords d'entreprise sur le fendoemnt des dsoispintios de l'article L. 2253-3 du cdoe du trivaal et dnas les demaonis tles que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 5 orbtoce 2020 - art. 1)

(2) L'article 6.2.2.3.2. est étendu suos réserve de l'application des dptioinsoiss de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, telle qu'interprétées par la Cuor de costaiasn (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. soc. 7 nebrovme 2018 n° 17-15.833). (Arrêté du 5 otocbre 2020 - art. 1)

(3) L'article 6.2.2.4.2. de la cveioionnn cctveilole est étendu suos réserve de l'application du pcinrpie « à tvairal égal, srlaae égal » résultant des atcerlis L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tvarail aisini que suos réserve de l'application des diponiositss des atierlcs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux temers duueql le salarié placé dnas une identité de sauoiiitn de triaavl par rpaoprt à d'autres salariés de l'entreprise dreva pereziovr une rémunération iqedintue puor la période de piae

considérée. (Arrêté du 5 ooctrbe 2020 - art. 1)

Article 6.3 - Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

La négociation des sriealas et des éléments anenxes de la rémunération a leiu cquahe année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête aulnelne sur les rémunérations des salariés Fmmees et Heomms de la bhnarce pselnsenofolrie srea réalisée par l'organisation snyaiclde prltoane représentative.

Les srtuecurts anlpiqaup la contevionn cltivilceoe ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'organisation syainlcde plotanae représentative trsteamrta les résultats de cette enquête aux pnrtraeeias suociax 1 mois avant la cismimsoon pratairie naoatlne de négociation tarnitat de la négociation sur les slareais et les éléments anxenex de la rémunération.

Le taableu rnrrenpeat les évolutions de la vaelur du pniot est intégré à l'annexe I.

Article 6.4 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Le pnaolfd des indemnités crmspotaenecis de fairs alloués puor les déplacements de srevcie est fixé comme siut :
? par reaps pirs à l'extérieur : qtraue fios le mmiinum gtranai ;
? par niut d'hôtel à l'extérieur : szeie fios le mimimim grnaati (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail).

Les déplacements sorent effectués peorianrmietirt par cehimn de fer et snot remboursés sur la bsae de :
? mions de 3 heuers de tnrsaoprt : bsae SCNF 2e clssae ;
? puls de 3 hreues de torparsnt : bsae SCNF 1re classe.

Les rermebetsuonms sreont effectués sur pièces jiiifuasevtcts originales.

Les salariés autorisés à friae uagse de luer vtrouie pesnlenorle puor les boienss du service, perçoivent une indemnité kilométrique seoln le barème de l'administration flaisce plafonnée à 7 CV.

La sruruttce rrsuiroca une aucrsnae spécifique puor l'utilisation de véhicules pnrneelss des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dnot la fointocn nécessite l'usage contsnat d'un véhicule pnrroout prétendre à une indemnité anlunlee miuamxm sur jfautciistif de :
? jusqu'à 5 CV : 232,12 ? ;
? puls de 5 CV : 309,80 ?.

Cette indemnité est fixée en fctnoion de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er jaeinvr de cquahe année.

(ancien arclite 6.5)

Article 6.4 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Le plafond des indemnités pour frais professionnels de frais alloués pour les déplacements de service est fixé comme suit :

- ? par rapatriement à l'extérieur : quatre fois le minimum garanti ;
- ? par nuit d'hôtel à l'extérieur : seize fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements effectués par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

- ? moins de 3 heures de trajet : base SCNF 2e classe ;
- ? plus de 3 heures de trajet : base SCNF 1re classe.

Les remboursements effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La procédure spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité allouée sur justificatif de :

- ? jusqu'à 5 CV : 232,12 ? ;
- ? plus de 5 CV : 309,80 ?.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année.

(ancien article 6.5)

Titre VII : Formation professionnelle

Article 7.1 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

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

Les entreprises reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des compétences et de l'amélioration de la qualité du service rendu. Ils sont conscients de la nécessité :

- de favoriser une approche prévisionnelle, proactive et préventive des besoins d'emploi en lien avec les missions des structures, des métiers, des compétences et des compétences nécessaires par la formation des personnels ;

- de permettre aux salariés de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement en mutation ;

- de développer la formation, outil privilégié pour la croissance et le développement des compétences humaines. De permettre

aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur bien-être social ;

- d'appréhender simultanément les problèmes d'emploi et les problèmes de formation ;

- de favoriser l'intégration dans les structures des salariés en contrat précaire.

Il est procédé tous les 3 ans au moins et pour la première fois dans un délai de 1 an à compter de la signature de la présente convention d'une négociation avec les partenaires sociaux de la branche professionnelle pour la mise en œuvre d'un plan d'action triennal. Les objectifs et priorités définis figurent l'objet d'une annexe à la présente convention.

Article 7.2 - Participation employeur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour l'année civile 2014, la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue pour les salariés de moins de 10 salariés, pour les salariés de 10 à 19 salariés et pour les salariés de 20 salariés et plus est fixée à 2,27 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés. Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre du plan de formation, de la participation professionnelle et du congé individuel de formation des CDI.

La participation des entreprises est versée sur la masse salariale 2014 et sera versée en mars 2015.

Pour l'année civile 2014, la participation des entreprises au financement du congé individuel de formation des CDD pour les salariés de moins de 10 salariés, pour les salariés de 10 à 19 salariés et pour les salariés de 20 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés en CDD.

La participation des entreprises est versée sur la masse salariale des CDD de 2014 et sera versée en mars 2015.

Le versement pour les salariés au moins 10 salariés sera mutualisé et financé des antécédents de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme collectif de développement de la formation professionnelle. Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Cette contribution, versée à l'OPCA par les entreprises de la présente convention, n'est pas exclue de cotisations supplémentaires décidées par le comité d'entreprise qui peuvent être gérées par lui-même ou versées à un autre OPCA de son choix.

A compter du 1er janvier 2015 (à compter de 2016), la participation des entreprises et ses répartitions entre les branches sera modifiée par les accords de branche.

Les entreprises s'engagent à ouvrir les négociations dès l'année 2014.

Article 7.3 - Nature et priorités des actions de formation

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

? d'une part, des formations organisées à l'initiative des sursurtrcs dans le cadre de leur plan pluriannuel de formation. Les sursurtrcs peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les dépenses investies de formation ;

? d'autre part, des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur droit individuel à la formation.

La nature des formations prend en compte l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de la surtrcture ainsi que les opportunités d'évolution professionnelles et personnelles des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différents emplois types.

Elles comprennent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Article 7.4 - Reconnaissance des qualifications issues du plan de formation

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

L'accès aux formations qualifiantes sera facilité et encouragé par la procédure de validation des acquis professionnels.

Le salarié ayant une qualification reconnue à l'issue de l'action de formation dans le cadre du plan de formation bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

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

Les salariés s'engagent à permettre l'accès dès que possible aux postes correspondant à la qualification acquise et à leur attribuer la qualification correspondante.

Article 7.5 - Consultation et information des salariés

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont informés et consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les formations nécessaires sont financées dans les limites prévues par la loi.

Les représentants du personnel peuvent être

associés à l'élaboration et au suivi du plan de formation. En leur absence, l'employeur devra porter, annuellement, à la connaissance de l'ensemble des salariés le détail du plan de formation et l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

Article 7.6 - Condition d'accueil et d'insertion des jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Conformément à la loi du 24 février 1984 et ses décrets d'application, conformément au décret d'insertion des jeunes, les structures mentionnées en annexe des objectifs de travail ainsi que la formation dans le cadre des contrats prévus.

Article 7.7 - Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé OPCA

En vigueur étendu en date du 31 mars 2009

Une fois constituée des fonds de la formation professionnelle de la branche mimentaire composée de parties ou très petites structures présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.

Elles adhèrent à l'organisme en tant qu'OPCA et versent leurs cotisations conformément au plan de formation à cet OPCA, y compris les cotisations au financement de formations alternées, sauf pour les structures des départements d'outre-mer qui, en application de la loi, peuvent verser leurs cotisations au financement des formations alternées à un organisme agréé à compétence internationale du 5 juillet 1996 (art. 63).

La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 6332-49 du code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article 9.4 de la présente convention collective, dans le cadre de la définition des objectifs et de l'orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire emploi-formation décidera du pourcentage de la cotisation affectée aux actions mutualisées au plan national et/ou au plan régional, et de celui laissé à la disposition des structures au plan local.

Article 7.8 - Adhésion à un OPACIF

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2002

Une fois constituée des fonds du congé individuel de formation (CIF) de la branche professionnelle pour les salariés qui y sont assujettis, soit 0,20 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés, s'effectuera dans un OPACIF.

Les salariés adhèrent à l'OPACIF.

Quelle que soit leur taille, les structures peuvent également verser une contribution légale de 1 % au titre du CIF-CDD calculée sur la masse salariale brute (MSB) des salariés en CDD.

Titre VIII : Dispositions spécifiques

aux cadres

Article - Préambule

en vigueur le 1er jour du mois suivant en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux cadres auxquels s'ajoutent ou se substituent les dispositions spécifiques suivantes :

Article 8.1 - Définitions

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de référence et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

L'employeur devra organiser le travail des cadres sur la base d'un engagement prévu en matière de grade et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

8.1.1. Cadre de direction

Les cadres de direction sont rattachés à l'un des emplois suivants :
? directeur ;
? responsable de service ;
? responsable administratif et financier ;
? responsable des ressources humaines.

Aux cadres de direction sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils sont habilités, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant s'agissant de représentants de secteur), à prendre des décisions de façon indépendante autonome.

Le cadre de direction, à la demande du Président (ou son représentant s'agissant de représentants de secteur), assiste aux réunions délibératives de la direction et participe à la prise de décisions stratégiques. Il exerce, dans les limites fixées par la délégation, les prérogatives de l'employeur en matière de gestion du personnel et le fonctionnement de la structure.

Il possède une formation de niveau I ou une expérience reconnue équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un « cadre autonome » qui n'est pas soumis à un horaire préalablement établi.

Cadre classe 1 : Sont concernés les cadres de direction de surcroît employés plus de 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail, y compris les missions à disposition).

Cadre classe 2 : Sont concernés les cadres de direction de surcroît employés de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les missions à disposition).

Cadre classe 3 : Sont concernés les cadres de direction de surcroît employés de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les missions à disposition).

8.1.2. Cadre administratif et cadre technique

L'employeur peut accorder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique, des fonctions hiérarchiques et/ ou importantes initiatives, autonomie et responsabilités.

Le salarié possède une formation de niveau II ou une expérience reconnue équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions. Il est rattaché à l'un des emplois suivants :
? assistant de directeur ;
? attaché financier ;
? chargé de projet.

Le grade attribué au cadre technique est un « cadre intégré » qui est soumis à un horaire préalablement établi.

Article 8.2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La période d'essai des cadres est de :

- 2 mois, sauf pour 1 mois si nécessaire pour les cadres de classe 3 ;
- 3 mois, sauf pour 1 mois si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

Article 8.3 - Délai-congé

en vigueur le 1er jour du mois suivant en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

Le délai-congé est de :

- 3 mois en cas de démission ;
- 3 mois en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées sauf en cas de démission.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

Article 8.4 - Clause spécifique aux directeurs

en vigueur le 1er jour du mois suivant estroien
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

En aucun cas, un comité décidé par l'organe délibérant de la structure (évolution stratégique impartie et/ou comité de président) ne saurait justifier la rupture du contrat de travail du directeur/directrice.

Article 8.5 - Indemnité de licenciement

en vigueur le 1er jour du mois suivant estroien
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 3.8 de la présente convention collective.

Article 8.6 - Congé maladie

en vigueur le 1er jour du mois suivant estroien
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

S'appliquent les dispositions prévues à l'article 5.9 de la présente convention collective.

Article - Titre IX : Commissions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des ayants droit dûment mandatés par leur organisation pour participer aux commissions paritaires suivantes.

Article 9.1 - Commission paritaire nationale de négociation

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation :

1. Représente la branche. La commission est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale et d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenant. La commission négocie le protocole d'accord sur la paritarisme.

2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission paritaire nationale mentionnée à l'adresse accord-entrepriseML@unml. ifno par les structures. (1)

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle est composée d'autant de représentants de salariés que de représentants de salariés salariés représentatifs dans la branche professionnelle siot :
? quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle ;
? et autant de représentants du ou des syndicats professionnels représentatif (s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se former d'un comité technique.

Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 1er du titre IV du code du travail.

Elle se réunit également à la demande de tous les membres de la commission dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'un des membres.

(1) Le 3. est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 9.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

1. Représente la branche. La commission est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale et d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenant. La commission négocie le protocole d'accord sur la paritarisme.

2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission paritaire nationale mentionnée à l'adresse accord-entrepriseML@unml. ifno par les structures. (1)

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle est composée d'autant de représentants de salariés que de représentants de salariés salariés représentatifs dans la branche professionnelle siot :
? quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle ;
? et autant de représentants du ou des syndicats professionnels représentatif (s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se former d'un comité technique.

Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 1er du titre IV du code du travail.

Elle se réunit également à la demande de tous les membres de la commission dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins un des membres.

*(1) Le 3. est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

Article 9.2 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Elle est composée d'autant de représentants de salariés que de représentants de représentants de salariés représentatifs dans la branche professionnelle :

- ? trois représentants par organisation représentative de salariés représentative dans la branche professionnelle ;
- ? et autant de représentants du ou des syndicats représentatif (s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se faire au sein d'un comité technique.

Cette commission se réunira soit en interprétation, soit en conciliation.

Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du salarié employeur.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des syndicats et un représentant des organisations syndicales.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des voix et sont exécutoires.(2)

Le secrétariat est assuré par un secrétaire qui est chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

9.2.1. Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention collective.

Les avis et recommandations sont pris à la majorité des voix sur l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.(3)

Toute demande de réunion est accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission. Toute question d'interprétation de la convention collective doit parvenir au moins 20 jours avant la CPNI. La réponse doit se faire dans un délai de 4 mois.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire.

Les décisions d'interprétation sont rassemblées dans un recueil qui sera actualisé chaque année.

9.2.2. Réunion en commission paritaire nationale de conciliation

Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle est saisie par la partie la plus diligente par mail adressé au secrétariat des commissions paritaires.

Une décision est prise et rédigée en séance par les membres de la commission au terme de l'examen de chaque dossier puis signée par le président et le vice-président.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures judiciaires de droit.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, qui confère la compétence d'interprétation à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

*(3) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

Article 9.3 - Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

9.3.1. Attribution de la commission

? participe à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation les évolutions de l'ensemble des protocoles relatifs à la branche aux organismes gestionnaires de prévoyance et de la complémentaire santé ;

- ? propose par délibération des interprétations à donner au titre de la convention collective notifiée taant de la prévoyance et la complémentaire santé ;
- ? étudie et propose une solution aux litiges portés sur l'application du régime de prévoyance et de la complémentaire santé ;
- ? émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- ? délibère sur tous les documents d'information concernant les régimes diffusés par les organismes ;
- ? informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation des régimes.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance et de la complémentaire santé. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

À cet effet, les organismes de prévoyance et de complémentaire santé lui communiquent chaque année les documents nécessaires à son analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les justificatifs et documents complémentaires qui peuvent être nécessaires.

La commission de gestion du régime est effectuée conformément au protocole d'accord tripartite signé entre le gérant et la commission paritaire nationale.

La commission peut désigner la commission à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

9.3.2. Composition

La commission est composée de trois représentants paritaires de salariés représentative dans la

brhcane professionnelle, et d'autant de représentants du ou des snactydis eepumorlys représentatif(s) dnas la bcnrhae et d'un coeseilnr technique.

9.3.3. Fonctionnement

Cette cimoiomsosn se réunit au monis duex fios par an et à la damndee de l'un des meermbs ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée aartemevnnltiet par un représentant du ou des satcinyds eluemrypos et un représentant des onasoiitnrgas saleycdnis et srea désignée conformément au règlement intérieur des commissions.

Le secrétariat est assuré par la pirate employeur.

Article 9.3 - Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance et de la complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

9.3.1. Aibituontrrs de la commission

? poorpse à la csoosimmin praitiare pemtnarnee de négociation et d'interprétation les évolutions de l'ensemble des plotceoros lnait la brhnace aux omngeirsas gtneroianises de prévoyance et de la complémentaire santé ;
? pproose par délibération des interprétations à dnnoer au trite de la covoninten ctliovlece nliataone titraant de la prévoyance et la complémentaire santé ;
? étudie et prspoe une sloitoun aux lgieits potarnt sur l'application du régime de prévoyance et de la complémentaire santé ;
? émet par ailuerls teouts oenrsaioivtbs et snieosgutgs qu'elle jgue uilte ;
? délibère sur tuos les dtcomenus d'information cranonnct les régimes diffusés par le gaoenriintse ;
? irmnfoe une fios par an et par écrit les mmerbes de la comomissn sur la gostein et la soiauitn des régimes.

D'autre part, elle assrue le contrôle du régime de prévoyance et de la complémentaire santé. Elle pproose les tuax de cstatoinois asni que la natrue des ptronisaes à négocier avec l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

À cet effet, les onirgsames de prévoyance et de complémentaire santé lui cnnoqemuimt cuhqaé année les dumntceos ficrnaines asini que luer alysnæ commentée, nécessaires à ses truvaax avnat le 1er julleit snvuiat la clôtur de l'exercice au puls tard, aïsni que les intfnoiroams et dneumocts complémentaires qui pnruriaoet s'avérer nécessaires.

La caitniooodlns tqicuhene du régime est effectuée conformément au prcolotoe d'accord tqhucniee fonieotcnnl signé etrne le gretiiansone et la cmooiissn piairate nationale.

La comismison puet dmednear la pcoiprtatiian à ttire cltnastuoif des représentants de l'organisme gestionnaire.

9.3.2. Composition

La cisommsoin est composée de toris représentants par onsitgaraoin slaydnice de salariés représentative dnas la bcanrhe professionnelle, et d'autant de représentants du ou des snctyids eyuelomrps représentatif(s) dnas la bhnrace et d'un cnileeslor technique.

9.3.3. Fonctionnement

Cette cosimmsoin se réunit au moins duex fios par an et à la denmade de l'un des merbems ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée atnerelnaetivmt par un représentant du ou des snatcdyis eleuomrps et un représentant des onianosrigtas sdnacilyes et srea désignée conformément au règlement intérieur des commissions.

Le secrétariat est assuré par la pitrae employeur.

Article 9.4 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

9.4.1. Emploi

La cimoiomsn :
? ccerhhe tuetos les solnoutis scctiepeublss de réduire la précarité de l'emploi ;
? scuitse en cas de leenciicmnet économique tuetos les snluiotos setpisclbeus d'être msies en pclae puor fcealiitr le rceanmlesset ou la roceeniorvsn ;
? trvuoe les moeysn d'une meureille gteoisn de l'offre et de la dmndee d'emploi ;
? étudie la stoaituin de l'emploi et établit un rrapot anel sur la suttioain ;
? étudie l'évolution de l'emploi en focointn des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la peosoisfrn ;
? étudie l'évolution de l'emploi tnat sur le paln qainttitauf que qautlitaif à l'aide de données collectées au nvaieu de la bnahrce professionnelle.

L'étude de ces deuotcnms ptrrmetea une anyasle des bosenis et la définition des oontniaietrs et oeictbfjs en matière de formation.

9.4.2. Formation

La cmisomion est puls particulièrement chargée de :
? regeoupr l'ensemble des données qui poeretmrnt d'établir le bailn des actonis de farootmin réalisées dnas le cdare du paln de développement des compétences, etc. ;
? définir les mnoyes à mrtee en ?uvre puor que pssieue être réalisée une véritable ptluoqie d'insertion plnirelssnofeoe dnas le crade de l'alternance ;
? de mettre en ?uvre avec les parrtaeenis concernés des engamgenets de développement de la fmriotoan pfsolleeorinnse dnas la brahnce professionnelle.

Elle est compétente :
? en matière d'équivalence plnosleionsfere ;
? pirpicate à l'étude des myoens de formation, de pcereifnetnonmt et de réadaptation pnfrslinoesleoe puor les différents navieux de qliiuotiaafcn ;
? siut l'application des aocdcrs clncuos à l'issue de la négociation tleannrie sur les ojicbfets et moyens de la faomiotrn penosriloenflse dnas la branche.

9.4.3. Composition

La cimoiomsn est composée de qrtuae représentants de cahque orsatniagoïn sacndiye de salariés représentative dnas la bcragne et un nbrome égal de représentants du ou des sicdyatns eepormylus représentatif(s) dnas la branche. Cuqaha délégation puet se firae aegmapocntr d'un cneoolilsr technique.

9.4.4. Fonctionnement

La cmssooimin se réunit au minos trios fios par an.

La présidence est assurée atvtiemrleneant tuos les 2 ans par un mmbree des onangtsiaiors scenialyds et un membrbe des employeurs.

La cmoomisin puet à tuot meomnt friae apepl à tutoe prsnonee ou ogrsnimæe qualifié.

Le secrétariat attriasimdnf est assuré par l'employeur.

Article 9.5 - Le fonctionnement

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

Article 9.6 - Le financement

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % de la masse salariale annuelle brute de l'année en cours.

Article 9.7 - Gestion du paritarisme

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

9.7.1. Clés et gestion des fonds du paritarisme

9.7.1.1. La clé des fonds du paritarisme

Les partenaires sociaux désignent un organisme, désigné par la branche professionnelle des missions locales et PAIO, pour recevoir la contribution prévue à l'article 9.6 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat dans le cadre de la législation en vigueur. (1)

Cette contribution est appelée en même temps mais distinctement des contributions de financement de la formation continue. Elle est établie sur la base des rémunérations d'une année telle que définie à l'article 9.6 de la convention collective.

9.7.1.2. La gestion des fonds du paritarisme

Les sommes ainsi collectées sont reversées à l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme après la prise en compte des frais de gestion de la clé et des produits financiers.

L'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme est en charge de la gestion des fonds du paritarisme.

Il est prévu à cet effet, un comité spécifique « Gestion du paritarisme ».

9.7.1.3. Comité de gestion

Le comité de gestion auprès de l'administration de l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme conformément aux statuts de l'association du 17 octobre 2018.

Il a pour mission de vérifier le calcul de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il approuve la répartition de ces fonds. Il arrête la mise en œuvre du protocole d'accord sur la gestion du paritarisme. Il fixe le montant du chèque s'agissant prévu à l'article 9.7.5 de la convention collective nationale.

Ce comité de gestion est composé de deux membres par entreprise salariés représentative dans la branche et d'un membre égal de membres représentant le collège employeurs. Chaque délégation peut se faire avec un représentant technique.

La composition telle qu'indiquée comprend le président et le vice-président de la commission paritaire négociale de négociation et d'interprétation.

Il se réunit au minimum deux fois par an à l'occasion d'une commission paritaire négociale de Négociation et d'interprétation et sous la même présidence que celle-ci.

Son fonctionnement est régi par un protocole d'accord sur la gestion des fonds du paritarisme.

9.7.2. Utilisation des fonds du paritarisme

9.7.2.1. Répartition des frais de participation aux commissions paritaires

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants du/ des syndicats représentatifs (s) et des représentants des organisations syndicales représentatives conformément les délégations syndicales de la convention collective nationale des missions locales et PAIO appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur la base de la présente convention collective, sauf décision dérogatoire du comité de gestion.

Une partie des fonds collectés est affectée au remboursement des frais de participation des membres des différentes commissions paritaires nationales répartie de la manière suivante :

? moitié aux organisations représentatives dans le cadre d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles ;

? moitié aux organisations salariées représentatives dans le cadre d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles.

Il est créé un fonds de solidarité interprofessionnel destiné à permettre à tous les représentants nationaux des conventions collectives nationales des missions locales et PAIO de participer pleinement aux commissions paritaires nationales.

9.7.2.2. Fonctionnement des frais de fonctionnement

Il s'agit des :

? frais et temps afférant à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions nationales ;

? frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;

? l'autre est versée à l'ensemble des organisations ;

? frais de liaison de salariés ;

? frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actées par la CNPPI : événements, manifestations, études.

9.7.3. Répartition du solde des fonds du paritarisme

Les contributions d'exercice du paritarisme prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est escompté réparti en deux parts égales :

? l'une est versée à l'ensemble des organisations représentatives dans le cadre d'application de la convention collective des missions locales et PAIO ;

? l'autre est versée à l'ensemble des organisations représentatives dans le cadre d'application de la convention collective des missions locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le comité de gestion en fonction d'un budget prévisionnel présenté d'aborder le fonds de solidarité intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations représentatives, au vu des résultats de la représentativité dans la branche. La contribution de représentativité initiée tous les 3 ans depuis 2002 est supprimée.

9.7.4. Clés des versements de la clé

Le versement du solde précédemment défini est effectué à chaque partie, ou reporté sur l'année suivante, au vu de l'arrêt définitif des comptes de l'année.

9.7.5. Chèque syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chèque syndical rimes à une organisation représentative dans la branche.

Ce chèque permet de gérer les journées (ou demi-journée) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre d'une activité syndicale en dehors des réunions paritaires.

Le chèque diot être rimes à la stctuurre qui relève de la cenvnitoon covlceitile nitoalnae des misosins lcaloes et PIAO au mnois 5 jorus ouvrés avnat la dtae d'absence demandée. Le salarié otienbt arlos une astoiirtuaon d'absence tidnas que la sctutrrue bénéficie d'un rmmsonuebret fairatirfoe dnót le manotnt est fixé par le comité de gestion.

(1) *L'alinéa 1 de l'article 9.7 est étendu à trtie pvrrisooie et dérogoaire, puor les années 2020 et 2021, suos réserve de la msie en plcae d'une comptabilité séparée et de frais de rvceumnoeert spécifiques et à citationodn que l'opérateur de compétences ne procède pas à la rdbiroittsieun des crédits aux osraoiagtnns scaendylis de salariés et pfsniereosnleols d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 2 jeilult 2021 - art. 1)

Titre X : Mesures transitoires

Article 10.1 - Date de prise d'effet de la présente convention

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

La présente coivtoennn penrd effet, à l'exception des pitons actés de façon spécifique dnas ce ttexe :

- au pmreier juor du mios qui siut le dépôt de cttee cnvntioeon signée auprès des sriecvvs de l'Etat, puor l'ensemble des sttrcuures adhérentes à un sydanict représentatif dnas la bhcnare professionnelle, et sintagarie de la présente ctvnoneion clcvlioete ;

- au pmerier juor du mios qui siut l'adhésion d'une scttuurre à un saycnidt d'employeurs représentatif dnas la bchrane professionnelle, et stairniage de la présente cteinonvon cevtciolle ;

- au peemirr juor du mios qui siut la pabilctioun au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de la présente cntiooevnn collective, puor l'ensemble des stcurrteus iclneuss dnas le cmhap d'application défini à l'article 1.1.

Article 10.2 - Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

Il srea procédé dnas les conntdois ci-après à l'intégration de tuos les salariés ptrmeennas qui, à la dtae de l'application de la présente convention, se tevrurnoot en activité de service.

Article 10.3 - Reclassement

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2001

10.3.1. Pinpicres généraux

10.3.1.1. Caqhe salarié oucpce un emolpi effectif, qui dnas tuos les cas diot se référer à un métier, un eoplmi repère et des dnomaeis de compétences. Les métiers, les eilpmos repères et les dimoanes de compétences snot tles que définis en annexe. Les évolutions des misnsios du réseau coniduront les peernartias siauocx à redéfinir périodiquement ces éléments.

10.3.1.2 C'est la suctrure qui définit la fhcie dviritpcese de l'emploi effectif, en tmere de diomeans de compétences décrites dnas le référentiel de compétences. Ttoue fhce

dsceyptirie d'emploi eiectfff diot se référer eteipxilmncet à l'emploi repère qui paraît pvioour seivr de référence.

10.3.1.3. Le raeesmlcent est effectué aevc intégration dnas la glirle au silraae égal ou immédiatement supérieur au siarlae perçu antérieurement par le salarié. Le salarié pusuiort sa carrière aevc l'ancienneté coreprsaonndt à l'indice de la ctaitoon résultant de ce reclassement.

10.3.1.4. Le salarié qui ocupe un emoplmi etiffecf est rémunéré sur la bsae des modalités de cclual attachées à la ciotaton la puls élevée des compétences qu'il maîtrise et qu'il exerce.

10.3.1.5. Dnas un craietn nobmre de cas l'emploi efftiefc s'écarte de l'emploi repère, par la présence de doimeans de compétences supplémentaires ou bein par l'absence de tele ou tlele compétence, selon les caognfiiturons spécifiques d'exercice des mossniis auetedtns de l'emploi considéré. Lros du rscalenmeset l'employeur et le salarié cluenonnt un acord iieundidvl de rsaeesnmlct décrivant les eeagntmnegs réciproques résultant de ce reacnsmset et les perisvetpces de carrière du salarié.

Situation 1 : il mquane des compétences.

Le salarié qui oucpce un eoplmi effctief puor lqeeul il dspioe de compétences pearlitels par rarpot au référentiel de la fcihe dcserviipe diot acquérir les compétences mtuaaqenns dnas les 2 ans de son reclassement.

L'employeur est tneu de lui porepsor les modalités de fimatoorn lui prematntet d'acquérir ces compétences dnas ce délai. L'accord idueinvdil de rseelcnmeast prévoit ces modalités.

Dans le cas où le salarié n'accepte pas de survie les démarches

de fmaatorin nécessaires, au tmree du délai de 2 ans, il ne puet cuentionr à oecuopr l'emploi efftceif considéré. Dnas ce cas, il rlepmit une moissin adaptée à ses compétences et sa rémunération est maintenue.

Situation 2 : des compétences supplémentaires snot détenues.

Le salarié qui oucpce un elmopi eiffctef puor lqueel il disopse des compétences requises, mias qui acquiert, à la dnamede de l'employeur, une ou des compétences supplémentaires non répertoriées dnas la fiche dvrtiisepe initiale, est rémunéré sur la bsae de la compétence nloulvee qui diosspe de la caootitn la puls élevée. La fiche dtriivpcese de l'emploi est actualisée en conséquence.

Le salarié qui dspiose de compétences supplémentaires auseqics de sa prpore initiative, snas dademne de l'employeur, ne viot pas la ctaitoon de l'emploi qu'il oucpce modifiée. Il rsete dnoc rémunéré sur la bsae des compétences de sa fiche descriptive.

Situation 3 : il mnquae la compétence pmnaetrtrt le csenelmsat de l'emploi repère.

Si le salarié ocupe un emolpi se référant à un emoplmi repère puor leeul il ne dspioe pas de la ou des compétences dnót la ctoioatn etmproe le nvieau de rémunération de la catotion nmrlaoe de l'emploi-repère, il dueerme dnas son métier et diot etnprnererde les fmniotaors nécessaires.

10.3.2. Classifications. - Cotations. - Calendrier

Les icdneis et le matonnt du pinot rentues snot calculés de telle srtoe que l'ensemble des bas saerials seoint ramenés à une vealur vsiinoe des mynoeens par caitootn calculées lros de l'enquête confiée à l'ANACT auprès de 27 structures.

La msie en oeuvre du rmlnaeeescst des personnels, à l'indice miuimnm déterminé par la cotation, se frea au tremé de la période de cssmlaent de chucan des salariés dnas les métiers, emplois, cotations, snot au 1er otrobce 2001.

Dès le cmeessalnt de l'ensemble des salariés du réseau, et avant fin 2001, les prtinaeears suoicax se réuniront puor mdefiior la vuaelr de point et cnosrutie la grile de déroulement des carrières alilcppbae au 1er jevanir 2002.

Article 10.4 - Conventions ou accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les conventions collectives antérieurement des entreprises relevant de l'article 1.1 de la présente convention collective, sous réserve des dispositions de l'article 1.5, dès que les conditions fixées aux articles L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

Dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention collective, tous les accords d'entreprise sont éventuellement modifiés par voie d'avenants pour permettre en complément les dispositions conventionnelles.

Article 10.5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les entreprises qui adhèrent à la présente convention collective au titre de l'extension de l'OPCA sont régies par la convention collective applicable aux modalités prévues définies par l'organisme agréé.

Article 10.5 - Formation professionnelle. OPCA

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les entreprises qui adhèrent à la présente convention collective au titre de l'extension de l'OPCA sont régies par la convention collective applicable aux modalités prévues définies par l'organisme agréé.

Article 10.6 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans tous les secteurs au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de réduction et aménagement du temps de travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

Article 10.6 - Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans tous les secteurs au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de réduction et aménagement du temps de travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

Article 10.7 - Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Pour les entreprises créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de tarification des droits des employés et des salariés sont négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

Article 10.7 - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Pour les entreprises créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de tarification des droits des employés et des salariés sont négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

Article 10.8 - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 2 sept. 2010

(Modifié par avenant 36 du 1er avril 2009)

Les entreprises non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises qui antérieurement à la date d'entrée en vigueur du régime de prévoyance conventionnel n'avaient adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme autre que celui mentionné dans l'article 4.2.12 de la convention collective n'ont pas à souscrire à la date d'adhésion ou de rattachement à la convention collective que ceux-ci souscrivent les mêmes risques à un niveau setrmitnet supérieur, risque par risque, avec un taux de cotisation qui ne peut être supérieur à celui du régime conventionnel.

Dans le cas contraire, la entreprise devra dans les plus brefs délais résilier son adhésion ou son contrat et rejoindre les organismes désignés pour participer à la mutualisation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les entreprises doivent rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux entreprises adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), au 1er jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.

L'application du présent texte aux entreprises non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), s'effectue le 1er jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 10.8 - Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 2 sept. 2010

(Modifié par avenant 36 du 1er avril 2009)

Les scurtertus non croeevts par un ctarnot de prévoyance à la dtae d'effet du présent ttxee conventionnel, dovneit rejrnnode les oganrmesis désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Conformément aux dsnoiotpsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les sutcerutrs qui antérieurement à la dtae d'entrée en vigueur du régime de prévoyance convtneeninol anaevit adhéré ou sosruict un crantot auprès d'un onmagrsie autre que ceuli mentionné dnas l'article 4.2.12 de la cteinnvoon ccvtilolee naotlniae des msioniss leaolcs et PIAO prnuorot mntniaier luer adhésion ou ctraont à coointidn que ceux-ci gsearnnaitst les mêmes reqsius à un nvaieu stnrectemit supérieur, riquse par risque, aevc un tuax de ctioiason qui ne puet être supérieur à ceuli du régime conventionnel.

Dans le cas contraire, la strrtucue dvera dnas les puls berfs délais résilier son adhésion ou son corntat et rinorjdee les osgmeianrs désignés puor ptceaipir à la mutualisation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement aevc un osamnirge tiers, postérieurement à la dtae d'effet du ttxee conventionnel, les srctuuters derovnt rodrnijee les onasgemirs désignés.

Le présent ttxee s'applique aux sertuutrcs adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), au 1er juor du mios qui siut la dtae de dépôt du présent texte cennvnteonoil auprès du scevire de l'Etat.

L'application du présent texte aux stretruus non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), s'effectue le 1er juor du mios cvuil qui siut la piabcolitn de l'arrêté d'extension au Junaorl officiel.

Titre XI : Régime de complémentaire santé

Article 11.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acocrd s'applique aux eopyrmeuls reevlant du cmahp d'application défini au titre Ier, alrctie 1.1 de la ctionovon ceitvlloce noantliae des msioiss laelcos et PIAO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la cnnoeviotn coelciltve nilaotane des miosins laleos et PIAO du 21 février 2001 tel que défini dnas l'article 1.1 de la ctionovnen collective.

Conformément à la réglementation en vigueur, les pairets sangetaiirs n'ont pas prévu de soiaipnltts spécifiques puor les scrutetus de mions de 50 salariés, dnas la musere où les dosiipsitons rlaeives à la complémentaire santé ont vaoitocn à s'appliquer dnas tuoets les msisios leloacs et sterturus de la barnhce snas acnuue cootniidn d'effectif.

Article 11.2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aocrd a puor oejbt de généraliser la complémentaire santé dnas la branhce des msioiss lcoales et PIAO au bénéfice des salariés visés à l'article 11.3 aifn de prrtemtee le rnuoberesommt complémentaire des firas occasionnés par la maladie, la maternité ou par un accident. Ctete courrvtee pmreet asini le reumrebsnoemt des firas exposés puor les petasitrons de santé, en complément, le cas échéant, de la pirse en craghe opérée par la sécurité sociale.

Il est vneemvit conseillé aux eensrrpteis revnealt du cmahp d'application de la cnveniootn cotelilvce naoitlae d'adhérer à l'organisme aueurssr recommandé par la brchane et d'y aliffeir la totalité de luers salariés.

Cet acocrd n'a pas puor obejbt de rertemte en cuase les aocrdcs

existants. Il a srutot puor otejcbif d'offrir une cururvtoee santé puls fvabarloe que la loi et exblnsteie à la famille, namoenmtt puor les srurctuets qui snot dépourvues d'un acrocd complémentaire santé.

Les esrrnpeteis aaynt instauré un régime de frais de snios ogrilobiate avant l'entrée en vuivegr du présent arcocd pveuent crvsenoer luer régime dès lros que les gaaietnrs assurées par ce dneierr cenvort les mêmes prtantsoies à un nvaieu supérieur ou égal à cleees définies dnas le présent accord. Le régime « complémentaire santé » défini par la barchne est coforme à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scaiole ralitef aux croattns rebspleoasns asnii qu'aux décrets et arrêtés pirs puor son aplcotiaipn (R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale).

En tuot état de cause, la msie en palce de la complémentaire santé dnas les seurtctus diot se faire dnas le reescpt des règles de la négociation.

Article 11.3 - Affiliation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent régime ? fiars de santé ? est un régime à adhésion otlbigatoire mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés des surtrtceus csromieps dnas le camhp d'application défini à l'article 11.1 du présent accord.

11.3.1. Définition des bénéficiaires

a) Salariés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés tauiteilrs d'un coarntt de travail.

Les salariés concernés ne pveunt s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

b) Atyans droit

Les gtaanires snot accordées au salarié et aux meerbms de sa flalime à trite obilriotage désignés ci-dessous :

Le conjoint, cniocbun ou peianartre lié par un Pcas qui perçoit des rueevns pnsioronleess ou de rnameeelpct dnot le mntanot auennl burt est inférieur à 20 % du pnofald anneul de la sécurité slocaie ;

Les eatfnns rattachés à l'assuré ou à son cninjoot au snes de la législation fiscale, c'est-à-dire âgé de mnois de 21 ans (ou de mions de 25 ans si pristouue d'étude) ;

Les efnntas jusqu'au juor de luer 28e ainsrnarivee saiaiftsnat au mios l'une des contindois sueivtans :
? étudiants pceenravt une rémunération pnanedt un miumxam de 3 mios dnas l'année ou à défaut n'excédant pas 60 % du Simc msueenl ;
? snas ciotondin d'âge puor les enatnfs ruocnens handicapés par la coimossimn des dotris et de l'autonomie des persneons handicapées (CDAPH) ;
? à la rhchercee d'un piermer emolpi et intcsirs en tnat que tel à Pôle emploi.

Le conjoint, cioucbbn ou peraairne lié par un Pcas qui perçoit des rveeuns pelosnrsoenis ou de rcmmeeaenplt dnot le matnont aeunnl burt est supérieur ou égal à 20 % du plnfaod aunnel de la sécurité saiolce dvera aivor la faculté d'adhérer à trtie facultatif.

11.3.2. Dnpiesses d'adhésion

Le régime de friars de santé est à adhésion obgioairlte puor l'ensemble des salariés rlaenvet de la bcnahre des miossins lecolas et PIAO et affiliés au régime général ou laocl de la sécurité sociale, qluele que siot la nurate du crnaot de travail.

En puls des diesensps de dirot prévues aux aritcles D. 911-2 et svuanits du cdoe de la sécurité sociale, ont la faculté de reesfur

d'adhérer au régime, qu'elle que soit la date d'embauche :
? les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture ininterrompue assurée par ailleurs conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale ;

? les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de cotisations les autorisant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

? les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé obligatoire (CSS). Dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

? les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

? les salariés bénéficiaires de la complémentaire d'une durée déterminée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en préalable tous les éléments d'une couverture ininterrompue assurée par ailleurs pour le même type de garanties.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Article 11.4 - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

11.4.1. Cas de suspension du contrat de travail

Conformément à la circulaire DSS/ 5B 2009-32 du 30 janvier 2009, les garanties de santé du régime susvisé sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient du maintien total ou partiel de leur salaire. La cotisation et les modalités de paiement sont celles prévues pour le salarié en activité.

Les garanties de santé du régime susvisé peuvent être maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé avec faculté à la charge exclusive des salariés. La cotisation est la même que celle prévue pour le salarié en activité.

11.4.2. Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien du régime de santé, dans les conditions applicables dans l'association, dès la cessation de leur contrat de travail (sauf rupture lourde), sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour en bénéficier :

? les droits à la couverture complémentaire doivent avoir été exercés chez le dernier employeur. Le principe de portabilité ne concerne que les salariés bénéficiaires du régime de frais de santé au moment de la cessation de leur contrat de travail ;

? l'ancien salarié doit fournir à l'assureur un justificatif de sa présence dans le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et jusqu'à la date à laquelle l'assureur en fera la demande.

Le maintien de la garantie perorte sur une durée égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, ou à la durée des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. La durée de maintien est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur. Cette durée de maintien ne peut pas dépasser la limite de 12 mois et la durée d'indemnisation au titre du chômage. A l'expiration de la durée de maintien des avantages du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes cessent le maintien.

La portabilité s'applique également aux salariés dont

la durée de portabilité pour les salariés droit de travail est égale à celle de l'ancien salarié.

11.4.3. Cas des salariés

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin », la couverture complémentaire santé srea maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des salariés bénéficiaires d'une rtee d'incapacité ou d'invalidité, d'une période de rietarte ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un renouveau de remplacement, sous réserve que les intéressés en fissent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire de ces garanties.

L'organisme assureur la portabilité de la couverture à ces salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des garanties à titre temporaire.

11.4.4. Cas des salariés droit de travail décédé

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin », la couverture complémentaire santé srea maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des bénéficiaires du chef de l'assuré décédé, pendant une durée maximale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fissent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces bénéficiaires dans le délai de 2 mois à compter du décès. Le nouveau contrat ou la nouvelle cotisation doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 11.5 - Définition et contenu des garanties minimales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La couverture de santé ? a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complément de ce que, les cotisations versées par la sécurité sociale, dans la limite des cotisations engagées.

Les prestations du régime complémentaire santé de la branche sont définies par un régime de base. Il est également prévu une option, à l'adhésion facultative ou obligatoire au choix de chaque structure, permettant d'améliorer les prestations du régime de base. Les garanties du régime de base et de l'option sont les suivantes :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des cotisations collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210002_0000_0025.pdf/BOCC

Régime de santé ? quelle option ?

Verres hors 100 % santé (classe B).

Garanties y compris le remboursement de la sécurité sociale (RSS)/ vrere (*).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des cotisations collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210002_0000_0025.pdf/BOCC

Article 11.6 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

11.6.1. Structure de la cotisation

Les cotisations du régime feras de santé reeuten par la barnhce pour les salariés snot définies en deux catégories :

? la catégorie dtie ? Isolé ?.

Cette catégorie cenncroe le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, snas enafnt affilié à ttrie obgoartile tel que défini à l'article 11.3.1, b ;

? la catégorie dtie ? Flmalie ?.

Cette catégorie conenrce le salarié aaynt un ou plsiureus antays doit affiliés à ttrie oailgtrboe tles que définis à l'article 11.3.1, b.

11.6.2. Mntnaot et répartition des cotisations

Le montnat de la csaoottin glolabe pour les graenais instaurées par le présent aocrd est fixé dnas les teaalubx ci-dessous :

Régime général

(Tableau non reproduit, ctlblnasoue en lngie sur le stie Légifrance, rurbiuqe Butleilns ocifielfs des cvonenntois collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210002_0000_0025.pdf/BOCC

Régime Aalcse Moselle

(Tableau non reproduit, cutalolbsne en lngie sur le stie Légifrance, rquuirbe Bliletus oeciifls des cninetovnos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210002_0000_0025.pdf/BOCC

La répartition de la cotoitasn se frea de la façon suvitnae :
? la ciaototisn ? salarié isolé ? est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime sloce de bsae oibratiogle uieeqnmnut ;
? la ctitsoioan ? famille ? est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime scole de bsae otrolaiigbe uniquement.

L'option puet être sctrsioe ftmlvlniaeeueatt par le salarié (option facultative) ou oniiemagtrolebt par une suucttre (option obligatoire).

Le fennacenimt de ces citoontias est négocié au sien de caqhue structure. Toutefois, dnas le cas où la scutrture décide de sriscuore omliiegtrboeanit à l'option, l'employeur diot pptiraeicr pour au mions 50 % du fmnechaniet de l'option obligatoire.

L'ensemble des tuax de ctioatison ci-dessus soernt mieatnuns pendnat une durée de 2 ans à cmetpor du 1er jivenar 2021, snot jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11.7 - Organisme recommandé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pteainarres scioaux ont coishi de reoceammdnr aux stuuctrres cvouretes par le cahmp d'application du présent avenant, pour auesrsr la cvoreurtue des gntiraees ? feras de santé ? prévues par la cvootinen cloctevlve nationale, l'organisme assureur sianuvt : Hoiramne Mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris, immatriculée au répertoire SENIRE suos

le n° 538 518 473.

Les modalités d'organisation de la rcaeatoinommdn seront réexaminées par les praterineas saocix conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, à saiovr dnas un délai mmuxaim de 5 ans à cepmtor de la dtae d'effet du présent accord.

À ctete fin les pearits seniiaatgrs se réuniront au puls trad 12 mios aanvt l'échéance.

Les pitreas ont la possibilité de rretee en csuae le crnoatt d'assurance soircust avec l'organisme recommandé anvt le 31 décembre de caqhue année suos rspceet d'un préavis de 2 mios avnat l'échéance.

Article 11.8 - Information individuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Chaque salarié, plus tuot nuevol embauché, rreueva une noctie d'information resime de la prat de l'employeur cortne décharge, résumant les pecinrpilas droitsoisnps du contrat, nenmomtat les ganiaerts et lrues modalités d'entrée en veuguir ansii que les formalités à acclomipr en cas de svcnaerune du risque.

Ces imroiftanons pvenent être délivrées par tuot myeon sviaor courrier, courriel, iannetr ?

Il est rappelé que lros de la rtrupue du cotrnat de triaval susibectple d'ouvrir dorit à une pirse en crhgae par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tneu de délivrer au salarié une itfmonroian sur ses dtrois au trite de la portabilité des geraintas et dnas tuos les cas d'informer l'organisme asuruser de sa dtae de départ.

L'employeur diot seliagnr le mtenian des geatnairs liées à la prévoyance santé dnas le cceraitfit de travail.

Article 11.9 - Degré élevé de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Degré élevé de solidarité

Par le présent aroccd les preateianrs soacux ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, ctcolliet rsnoeabpse et solidaire. La csiomomsn pairriate naoatnlie de prévoyance et santé a décidé de cositetnur un fodns d'actions soiacles spécifiquement dédié à la bachnre et géré par l'organisme d'assurance recommandé. Son fcinneament aneul est assuré par une prat égale à 2 % des caitnisoots versées au ttire de l'année. Il pemert de sinnntubeoevr la msie en plcae d'une pqiitloue de prévention et d'accompagnement répondant à des eiengxces sociales, sdaroliies et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fennntecomintot et aux modalités d'attribution définies par la cosmoimism paiitrare nolatanie de prévoyance et de santé dnas la liitme du maontnt donsilbpie du fodns d'actions sociales. La cimoismson ptriarae ninaaltoe de prévoyance et de santé en assrue aunlnlmeent le contrôle dnas le cadre du rppaort aneunl sur les ctmoeps des régimes de bhnrace et vérifie que la msie en ?uvre par l'organisme d'assurance auprès duquel le fdnos a été placé en gieotsn est cnmofore aux oannirittes et aux modalités qu'elle a définies.

Conformément à ce que prévoit l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bcrnhae des msonisis lceaols et PIAO sithuae que seoint msies en pacle des poisttraens de solidarité :

? psrie en charge, ttaloe ou partielle, des cstnaioiots de cneratis salariés, tles que définis dnas le règlement du fonds de solidarité de la bncahre ;
? fmniceenat d'actions de prévention de santé pluibuqe ou de rgeisus pfsnrionsoeels ;
? pisre en crahge de potieatrns d'action sloacie à trite ivddniieul et/ou à tirtre collectif.

Article 11.10 - Suivi du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2020

Le régime de complémentaire santé est administré par la cosoimmin piirtarae nainotale de prévoyance et de santé par délégation de la cmomosiin piratarie paenmrtene de négociation et d'interprétation dnot snot mrbeems les otriisaogans d'employeurs et de salariés représentatives saeinrtiags ou adhérentes de la ctvooeninn cliovctele noiaanlte des mniioyss lcaoles et PAIO.

L'organisme ausurser recommandé conmmquiue cauqhe année les documents raprtops fneriaincs et aynasels commentées nécessaires aux tuvaarx de la cmsoomiisn au puls trad le 1er julliet puor les ctiepms définitifs de l'exercice N ?1 et avnat le 30 srbptmee puor les ceopmts prévisionnels de l'exercice en cours.

En focinotn de l'équilibre faninecir du régime et des évolutions légales et réglementaires, le tebaalu de gnareiat et/ou des csnoatotiis purornot éventuellement farie l'objet d'un ajuentmset négocié par la cosmosiin prtairae nanialtoe de prévoyance par délégation de la ciomoisn ptairaire paremtne de négociation et d'interprétation.

La cmsmsioisn arua également puor miiossns de villeer à l'équilibre du cnortat aisini qu'à la qualité du secvire rednu par le preittarase et de fooulmrr le cas échéant des rmaiomndncetoas en vue de garitanr sa pérennité.

Il srea établi par le secrétariat des cooinmssims pateriaris un relevé de décisions à cuqhae commission.

Article 11.11 - Effet et durée du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrcd est cnclou à durée indéterminée suos réserve de la période qneahunulqe indiquée à l'article 11.7.

Il pdnrera efeft le 1er jiaevnr 2021 suos réserve de l'exercice du

droit d'opposition tel que défini par la loi.

Article 11.12 - Révision

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2020

Le présent aenanvt porrua être révisé ou dénoncé conformément aux distnosoiips légales en vigueur.

Article 11.12 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2020

Le présent aveannt prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dooiniisptss légales en vigueur.

Article 11.13 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il frea l'objet des formalités olgaterbiis prévues par le cdoe du travail.

Il est déposé au ministère du tvraial par le secrétariat de la cmsmsioin pitairre mandaté également puor en ddemnear l'extension.

Article 11.13 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il frea l'objet des formalités otliobeagrs prévues par le cdoe du travail.

Il est déposé au ministère du taarivl par le secrétariat de la ciossomimn piriatrae mandaté également puor en dadnmeer l'extension.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Grille d'indice professionnel minimal par cotation et grille d'ancienneté

Article - Grille d'indice professionnel minimal par cotation, grille relative à la valeur du point et grille d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Préambule

Le sialrae mimunim des emipols non spécifiques à la bhacrne pisorenosflnee tles que : aengt d'entretien, cuirseor ? n'est pas défini dnas les talaebux ci-joints.

Grille d'indice pnonefrsosiel mianiml par ctoation (IP)

Cotation	Indice preonoenissfl (IP)
5	347
6	360
7	364
8	369
9	374
10	389
11	420
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

Grille rlivatee à la vlaeur du point

(En euros.)

Date d'effet	Valeur du point
À cepmotr du 01/10/2001	26 Francs
À ceopmtr du 01/07/2002	4,08
À ctpoemr du 01/07/2003	4,15
À ctmpeor du 01/07/2005	4,20
À cptmeor du 01/01/2006	4,25
À cetmpor du 01/01/2007	4,30
À cetmopr du 01/01/2008	4,37

Annexe II du 21 février 2001 relative à la conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et des PAIO liste des emplois repères

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Conception du système de calciaiofisstn du sceuter psfseroonenil des moisnis lelacos et des PAIO

Liste des eoplims repères

Métier	Emplois repères			
Maintenance et hygiène des espaces	Agent d'hygiène et de minatanene des lcouax et des eeacsps verts			
Insertion soalcie et professionnelle	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en iiersontn sioacle et professionnelle		Chargé de projet

À cmtpeor du 01/07/2009	4,40 par décision unilatérale de l'UNML
À cmetpor du 01/01/2010	4,41
À cetmopr du 01/01/2011	4,43
À cpetomr du 01/07/2011	4,45
À competr du 01/01/2013	4,50
À cempotr du 01/09/2016	4,55
À ctpomr du 01/09/2017	4,58

Grille d'ancienneté

Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté à cmpteor du 1er jenvair 2011	
	1 (12 mois)	0
2	+ 10	10
3	+ 4	14
4	+ 4	18
5	+ 4	22
6	+ 4	26
7	+ 4	30
8	+ 4	34
9	+ 4	38
10	+ 4	42
11	+ 4	46
12	+ 4	50
13	+ 4	54
14	+ 4	58
15	+ 4	62
16	+ 4	66
17	+ 4	70
18	+ 4	74
19	+ 4	78
20	+ 4	82
21	+ 4	86
22	+ 4	90
23	+ 4	94
24	+ 4	98
25	+ 4	102
26	+ 4	106
27	+ 4	110
28	+ 4	114
29	+ 4	118
30	+ 4	122

Information communication	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication			
Gestion	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
Encadrement	Responsable administratif et financier	Responsable des ressources humaines	Responsable de secteur	Directeur	

	Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts
Maintenance et hygiène des espaces	Compétences sociales 10.1 Entretien et hygiène des locaux (5) 10.2 Entretien des espaces verts (5)

	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en insertion sociale et professionnelle	Chargé de projet
--	---------------------------------	--	------------------

Insertion sociale et professionnelle	Compétences sociales		
	2.1. Accueillir le public (6)	1.1. Représenter le public en entreprise (8)	3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (14)
	2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (7)	1.2. Établir un dialogue constructif sur la situation du public reçu (10)	3.2. Représenter la structure en amont pour une contribution technique (10)
	8.4. Assurer un suivi administratif (5)	1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (11)	3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (12)
		1.4. Être référent dans un domaine spécifique (11)	3.4. Négocier (14)
		1.5. Appuyer le public dans son parcours d'insertion (11)	4.4. Orienter l'activité d'insertion (12)
		2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (7)	5.2. Coordonner et piloter des projets (14)
		8.4. Assurer un suivi administratif (5)	5.3. Mettre en œuvre des projets (11)
			8.4. Assurer un suivi administratif (5)
	Compétences complémentaires		
	2.3. Assurer l'accueil et l'information (7)	4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10)	1.1. Représenter le public en entreprise (8)
	4.5. Documenter (8)	3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (12)	1.2. Établir un dialogue constructif sur la situation du public reçu (10)
		4.1. Organiser des réunions thématiques internes et externes (11)	1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (11)
		4.4. Orienter l'activité d'insertion (12)	1.5. Appuyer le public dans son parcours d'insertion (11)
		4.6. Appuyer le client dans son parcours (12)	4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10)
		4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (13)	4.6. Appuyer le client dans son parcours (12)
		5.3. Mettre en œuvre des projets (11)	6.2. Piloter des opérations (14)
		9.2. Participer à l'élaboration de stratégies de communication (8)	7.5. Analyser l'évolution des besoins des salariés (15)
			9.2. Participer à l'élaboration de stratégies de communication (8)
			9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)
	Compétences transversales		
	A. 1. Entretien et maintenance des bâtiments	A. 1. Entretien et maintenance des bâtiments	A. 1. Entretien et maintenance des bâtiments
	A. 2. Transmettre, accompagner	A. 2. Transmettre, accompagner	A. 2. Transmettre, accompagner

	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication
--	--------------------------------	---

Information communication	Compétences complémentaires	
	2.1. Ailuliecr le pulbic (6)	2.1. Aieliclucr le pulibc (6)
	4.3. Aeurssr une vlliee sur l'activité d'insertion (10)	2.2. Informer, riuliceer la dneadme et oinerter (7)
		2.3. Aneimr un eapsce d'accueil et d'information (7)
		9.4. Élaborer des otilus de cotiinuummcon inetnre et ertnxee (11)
	Compétences transversales	
	A. 1. Entetrien et mnntnaiacee des bâtiments	A. 1. Eentitren et mcaeanitnne des bâtiments
	A. 2. Transmettre, accompagner	A. 2. Transmettre, accompagner

	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
Gestion	Compétences socles				
	8.4. Assreur un sviui aiarnstmiditf (5)	8.4. Ausrsrer un sviui aritinsmtaidf (5)	8.4. Assuerr un sviui aimndatistrif (5)	8.2. Gérer le bgudet et ayasnelr la stauition financière de la suurttce (11)	3.2. Représenter la sctuurtre en apoprnat une cuornoititbn tqeinuche (10)
		8.6. Tneir la comptabilité (10)	8.7. Areussr le svuii airitsmditnaf du penesrnol (10)	8.3. Fiarosemlr les otilus de gtsieon de la srctruute (11)	8.4. Arseur un suivi asiimadntrrif (5)
		8.7. Arseur le suivi aamtiritsidf du pnnoseerl (10)	9.3. Asuresr la msie en ?uvre thniucece de la cmooimcntiaun (10)	8.6. Tnier la comptabilité (10)	8.8. Gérer l'informatique de la suurttcre (11)
				8.4. Aseusr un suivi atstadimnirif (5)	
	Compétences complémentaires				
	2.1. Aeciculilr le pbluic (6)	4.2. Oegrsinar la gietson aaidmirsitvne de la srtcuture (7)	8.5. Orgsnaier la vie de la stuurtre (12)	8.7. Areussr le suivi aimsandriitf du pesonernl (10)	4.4. Oilulter l'activité d'insertion (12)
	4.2. Oegasrinr la gsetion aadrimiisntvte de la sttuucrrre (7)	8.3. Fielaoorsmr les outils de gsoiten de la srctrutue (11)	8.6. Teinr la comptabilité (10)	8.5. Osegnarir la vie de la suuttcre (12)	9.4. Élaborer des oituls de ciamnitoucmcon itnenre et eexntre (11)
	Compétences transversales				
	A. 1. Entieetrn et matannnciee des bâtiments	A. 1. Erietentn et mnaatncniee des bâtiments	A. 1. Ernteetin et mnteicnnaae des bâtiments	A. 1. Eitrtneen et mnienntacae des bâtiments	A. 1. Eneteirtn et mnecainntae des bâtiments
A. 2. Transmettre, accompagner	A. 2. Transmettre, accompagner	A. 2. Transmettre, accompagner	A. 2. Transmettre, accompagner	A. 2. Transmettre, accompagner	

	Responsable aadinmsritif et financier	Responsable des recoeurss humaines	Responsable de secteur
--	--	---	-------------------------------

Compétences socles		
4.2. Oesnrigar la gsetien aastirnitmidve de la sctuurrtre (7)	4.2. Oerisngar la gistoen aiirasmvdttine de la suuttcre (7)	3.1. Représenter la strcuture dnas le crade stratégique (14)
5.2. Cooevcinr et polteir des pjoerts (14)	5.2. Cinovover et ptoielr des peojrts (14)	3.2. Représenter la strutrctue en atrrponat une coibitruontn tqecniuhe (10)
6.2. Pposeror des oioranteints (14)	6.2. Pseorpor des otaenntoiiirs (14)	3.3. Construire, développer un réseau de prarenaties (12)
8.1. Mtetre en ?uvre la giesotn budgétaire et financière (11)	7.2. Aenimr et codrooenr une équipe (12)	3.4. Négocier (14)
8.2. Gérer le		

Encadrement	7.2. Amienr et cednooonr une équipe (12)
	7.3. Piotelr les plqioeios de rseoerucss henuaims (13)
	7.4. Sécuriser l'environnement jirdiuuqe de la strcuutre (14)
	7.5. Acgmaencopr l'évolution prefnnslooelsie des salariés (15)
	8.1. Metrte en ?uvre la gotsein budgétaire et financière (11)
	8.3. Faomierslr les outils de geotsin de la strcuutre (11)
	9.1. Conceoir une putqloioie de cuintacimoomn (13)
	8.9. Mettre en place les indicateurs, analyser, suivre et aipcntier les ioofnamnirts financières de la srtcutrue (15)

Annexe III du 21 février 2001 relative aux missions locales et PAIO Référentiel de domaines de compétences

Article - Liste des domaines de compétences classés par axes

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Référentiel des compétences

Liste des compétences

1. Axe cnioesl en insertion
 - 1.1. Reecvior le pulibc en eetnterin (cotation 8)
 - 1.2. Établir un dnitsaiogc iddiveniul sur la stiaotun du plbiuc reçu (cotation 10)
 - 1.3. Ifronemr et adier à l'orientation du pbulic cbile (cotation 11)
 - 1.4. Être référent dnas un dnoamie spécifique (cotation 11)
 - 1.5. Amcagneocpr le pibulc dnas son prauorcs d'insertion (cotation 11)
2. Axe accueil
 - 2.1. Alicleiuocr le pibulc (cotation 6)
 - 2.2. Informer, rcleiulier la ddmancee et oretneir (cotation 7)
 - 2.3. Aeinmr un epsace d'accueil et d'information (cotation 7)
3. Axe partenarial
 - 3.1. Représenter la strtrruce dnas le crdae stratégique (cotation 14)
 - 3.2. Représenter la suurttrce en appaotrnt une ctionorubitn tqencuihe (cotation 10)
 - 3.3. Construire, développer un réseau de ptrraneiaies (cotation 12)
 - 3.4. Négocier (cotation 14)
4. Axe technique
 - 4.1. Orisgaenr des réunions tqcneeuhs inrteens et eexernts (cotation 11)
 - 4.2. Oineargsr la gioestn aiamidntvistte de la srtcturue (cotation 7)
 - 4.3. Arsuesr une vilele sur l'activité d'insertion (cotation 10)
 - 4.4. Otelulir l'activité d'insertion (cotation 12)
 - 4.5. Dmuoentecr (cotation 8)
 - 4.6. Agneoaccmpr cnioelctevmlt un gopure dnas son prruocas (cotation 12)
 - 4.7. Auppi au rurmnceteet et à l'intégration dnas l'emploi (cotation 13)
5. Axe ingénierie de projet
 - 5.1. Élaborer des ptrjeos de changements, pteiolr des pretjos iunetsonnittlis (cotation 15)
 - 5.2. Coonveicr et pilteor des pejorts (cotation 14)
 - 5.3. Merrte en ?uvre des poretjs (cotation 11)
6. Axe stratégique

- 6.1. Arseurs une vieille stratégique (cotation 13)
- 6.2. Ppoersor des orieontaitns (cotation 14)

7. Axe managérial

- 7.1. Ptiloer la msision lacole (cotation 16)
- 7.2. Aneimr et cnroenoodr une équipe (cotation 12)
- 7.3. Pleiotr les pqileutios de rssecrueos himeauns (cotation 13)
- 7.4. Sécuriser l'environnement jiuqudrie de la sucrrute (cotation 14)
- 7.5. Anecmcgpaor l'évolution pnllsoreoisefe des salariés (cotation 15)

8. Axe gestionnaire

- 8.1. Metrte en ?uvre la gesiton budgétaire et financière (cotation 11)
- 8.2. Gérer le bdgeut et ansyealr la stoiutain financière de la scrtrutue (cotation 11)
- 8.3. Flosmeiarr les oiutls de getsoin de la sutturcre (cotation 11)
- 8.4. Asesurr un sviui anitirtaimsd (cotation 5)
- 8.5. Oienasgrr la vie de la srurcutte (cotation 12)
- 8.6. Tiner la comptabilité (cotation 10)
- 8.7. Aesrusr le sviui arinsitatimdf du prneonsel (cotation 10)
- 8.8. Gérer l'informatique de la surcutte (cotation 11)
- 8.9. Mrtete en pcale des indicateurs, analyser, sivrue et aicepnitr les iifarnonmtos financières de la scrtrutue (cotation 15)

9. Axe communication

- 9.1. Cnoievocr une pluiiotqe de cautcimnomoin (cotation 13)
- 9.2. Pcepritiar à l'élaboration de suprpts de ccuaotmnoimn (cotation 8)
- 9.3. Arsuser la msie en ?uvre tihcequne de la cniitoomamcun (cotation 10)
- 9.4. Élaborer des otilus de cacntiomomuin inrtene et eextnre (cotation 11)

10. Axe mntnaainece et hygiène des espaces

- 10.1. Eeteintrn et hygiène des lacuox (cotation 5)
- 10.2. Eetntiren des eecpsas vetrs (cotation 5)

Liste des compétences trenseasarlvs

- A. 1. Eertniten et mnaanincte des bâtiments
- A. 2. Tetsmtanrre et accompagner

Détail des iemts par activité

1. Axe csnieol en insertion

- 1.1. Ricveoer le piulbc en etinreetn (cotation 8)
Recevoir le pbulic ivdmnundieielet ou collectivement.
Établir une rltioaen psfslainerlnooe adaptée au pbuilc dnas le cdare de l'accompagnement gbaoll et la matneniir tuot au lnog du parcours.
- 1.2. Établir un diatsnogic ieinvddiul sur la stoaitin du pbiuc reçu (cotation 10)
Réaliser aevc le pubilc un état de ses expériences, de ses attuos et de ses difficultés rfatelis à sa situation.
Analyser les atenttes et boeiss du plubic en pnaernt en ctpome l'ensemble de sa situation.
- 1.3. Iefomnrr et aiedr à l'orientation du puilbc cible (cotation 11)
Informr imuivelneideln et cetlecmovlniet le public.
Orienter vres le prnatreaie inretne ou enxtree adapté à la stuiotian du plbiuc et en aseursr le suivi.

Assurer l'adéquation entre la demande du public et l'offre des dispositifs.

Proposer des possibilités en termes d'accompagnement global siot dtmcreient réalisées par la structure, siot réalisées par d'autres partenaires.

Assurer un suivi du public en lien avec les partenaires du territoire.

1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11)

Transmettre au public reçu des informations spécifiques (santé, logement, accès au droit) et aider à son orientation sur des besoins spécifiques.

Conduire des entretiens individuels, effectués sur un thème spécifique et définir le cas échéant des solutions, des orientations et/ou mettre en œuvre un accompagnement adapté.

Assurer la transmission d'informations auprès des partenaires.

1.5. Appuyer le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

Construire avec le public les actions et les étapes de son parcours.

Accompagner le public dans la réalisation de ses démarches.

Ajuster les engagements pris tout au long de l'accompagnement ; en évaluer la réalisation.

2. Axe accueil

2.1. Accueillir le public (cotation 6)

Accueillir, prendre en compte tout public et gérer les flux.

Instaurer une politique de respect et s'assurer de la confidentialité des données.

2.2. Informer, recueillir la demande et les informations relatives à la situation individuelle du public.

Recueillir et orienter la demande et les informations relatives à la situation individuelle du public.

Informé et orienter le public reçu.

Appréécier l'urgence d'une demande.

2.3. Amener un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

Animer les lieux et assurer l'accès à l'information.

Accompagner le public dans la recherche d'information.

3. Axe partenarial

3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)

Représenter la structure dans ses orientations stratégiques auprès des différents partenaires.

Entretien, coordination et animer un réseau de partenaires dans le cadre des orientations stratégiques de la structure.

3.2. Représenter la structure en tant qu'une entité (cotation 10)

Représenter l'engagement sur la structure dans des réunions de travail.

Assurer une relation transparente auprès des partenaires.

3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)

Constituer un réseau de partenaires.

Animer un réseau de partenaires sur un projet.

Recueillir et actualiser un fichier ou une base de données.

3.4. Négocier (cotation 14)

Comprendre les enjeux stratégiques des partenaires.

Participer à la préparation, la rédaction, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des conventions.

Gérer des situations complexes : représentation globale, enjeux financiers, leviers d'acteurs, légitimité ?

4. Axe technique

4.1. Organiser des réunions techniques régulières et évaluer (cotation 11)

Préparer des réunions et des ateliers.

Animer des réunions et des ateliers.

4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)

Rédiger des documents administratifs.

Planifier, assurer la logistique.

Gérer des emplois du temps.

Effectuer des tâches administratives.

4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)

Se tenir informé des idées, problématiques, expériences relatives à l'insertion des jeunes.

Participer à l'analyse de l'adéquation des dispositifs des jeunes.

Entretien des relations avec les partenaires.

4.4. Evaluer l'activité d'insertion (cotation 12)

Collecter et vérifier les informations concernant l'activité d'insertion.

Rédiger des notes de synthèse et les mettre à jour.

Actualiser les outils de suivi.

Concevoir ou participer à l'élaboration d'outils de repérage, d'analyse et de suivi de l'évolution des parcours, accessibles au public visé (jeunes, employeurs, parents ?).

4.5. Mettre en œuvre (cotation 8)

Collecter l'information sur les supports les plus adaptés et innovants.

Synthétiser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants.

Diffuser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants.

4.6. Appuyer le public dans son parcours (cotation 12)

Élaborer le programme d'animation du groupe.

Planifier les actions d'animation et les interventions.

Coordonner les actions et les intervenants.

Assurer le suivi personnalisé des parcours des membres du groupe.

Rendre compte des actions effectuées avec le public et chaque membre.

4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

Un appui au recrutement de candidats.

Une aide au maintien dans l'emploi.

Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs.

5. Axe ingénierie de projet

5.1. Élaborer des plans de changements, prévoir des points d'impact (cotation 15)

S'adapter en temps réel aux évolutions internes et externes.

Innover (dans les dispositifs, dans l'environnement, dans le management, dans les ressources humaines).

Piloter les actions en lien avec les évolutions des politiques publiques.

5.2. Coordonner et piloter des projets (cotation 14)

Élaborer, coordonner et piloter des projets.

Participer à la recherche de financement et de partenaire.

Assurer l'évaluation.

Contribuer à l'expérimentation et à l'innovation au niveau local.

5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11)

Participer à des expérimentations et à des projets locaux dans le cadre de l'insertion.

Participer à l'animation et à la mise en œuvre du projet en utilisant tous les outils adaptés.

Rendre compte à la direction de la mise en œuvre, de l'évaluation et des préconisations à la fin du projet.

6. Axe stratégique

6.1. Assurer une vision stratégique (cotation 13)

Assurer une vision sociale, économique et législative.

Assurer une vision locale, régionale, nationale et internationale.

Traduire ces visions en stratégie partenariale.

Conduire des réunions et des entretiens stratégiques.

6.2. Appuyer des actions (cotation 14)

Produire des notes d'orientations prospectives.

Traduire les notes prospectives en priorités d'actions.

Prendre en compte les contraintes de temps et budgétaires.

7. Axe managérial

7.1. Piloter la mission locale (cotation 16)

Préparer en lien avec le président l'organisation des instances associatives.

Mise en œuvre des orientations stratégiques avec les professionnels.

Rendre compte de ses délégations de pouvoirs et de responsabilités.

7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)

Fixer les objectifs en fonction du sens à l'activité par rapport aux missions.

Animer, organiser et superviser le travail d'une équipe.

Évaluer le personnel.

Aider l'équipe sur des aspects méthodologiques et sur leurs pratiques en matière d'insertion des jeunes.

7.3. Piloter les actions de recrutement (cotation 13)

Recruter le personnel.

Gérer les relations avec le personnel et ses représentants.

Élaborer la politique de formation.

Évaluer le personnel.

7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)

Maîtriser et appliquer les dispositions légales, réglementaires et juridiques.

Mettre en œuvre la réglementation juridique.

Assurer une veille juridique.

Conseiller la gouvernance.

7.5. Assurer l'évolution positive des salariés (cotation 15)

Accompagner l'acquisition de nouvelles compétences.

Accompagner l'intégration positive des salariés.

8. Axe gestionnaire

8.1. Mettre en œuvre le gestionnaire budgétaire et financière (cotation 11)

Veiller à l'équilibre budgétaire.

Traduire dans le budget les orientations stratégiques de l'administration.

8.2. Gérer le budget et assurer la stabilité financière de la structure (cotation 11)

Établir, interpréter, expliquer les états financiers.

Compléter le rapport d'activité et le rapport des dépenses sur le plan financier.

Gérer la trésorerie.

8.3. Gérer les outils de gestion de la structure (cotation 11)

Élaborer et mettre en œuvre des outils et les procédures de gestion.

Mettre en place et exploiter les tableaux de bord.

Gérer la trésorerie.

8.4. Assurer un suivi administratif (cotation 5)

Constituer et mettre à jour les dossiers.

Transmettre les informations pertinentes aux organismes partenaires.

Organiser les réunions et les convocations.

8.5. Assurer la vie de la structure (cotation 12)

Assurer le suivi de la vie associative : CA, AG, faire les appels à contributions de l'association.

Assurer le suivi et le soutien logistique de l'organisation des réunions.

Rassembler les informations données pour réaliser le suivi de l'activité de la structure (bilan ?).

Veiller à l'application des obligations légales et réglementaires.

8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10)

Tenir la comptabilité générale.

Réaliser les opérations quotidiennes de gestion.

Tenir la comptabilité analytique.

8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)

Assurer le suivi administratif des dossiers du personnel.

Recevoir et traiter les demandes relatives aux congés payés, aux absences diverses, aux arrêts maladie, au suivi de formations, à l'ARTT ?

8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)

Installer, entretenir, faire évoluer et sécuriser les systèmes, le matériel et les logiciels informatiques.

Réaliser des requêtes sur les différentes bases de données.

Créer et assurer de nouveaux outils informatiques (Internet, logiciel) et numériques.

Former à l'utilisation des outils informatiques et numériques.

Assurer une assistance technique auprès des réseaux territoriaux.

8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et améliorer les performances financières de la structure (cotation 15)

Mettre en place les outils de suivi stratégique et prospectif des finances de la structure.

Réaliser un diagnostic de la situation financière.

Élaborer et définir une stratégie pluriennale de financement.

Rendre compte de la gestion.

Maîtriser les enjeux budgétaires.

9. Axe communication

9.1. Mettre en œuvre une politique de communication (cotation 13)

Proposer une stratégie de communication.

Mettre en œuvre le plan de communication.

9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)

Participer à l'élaboration de communications internes et externes adaptée au public visé.

9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10)

Coordonner la mise en œuvre des supports de communication.

Organiser les communications extérieures.

Collecter et coordonner la remontée de l'ensemble des informations internes et externes à des fins de communication.

9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

Rédiger et proposer des textes et illustrations pour des supports internes et externes.

Assurer une veille de l'information.

Promouvoir et utiliser les nouveaux supports numériques.

Assurer l'archivage numérique des informations.

10. Axe entretien des locaux

10.1. Entretien et hygiène des locaux (cotation 5)

Balayer, aspirer, laver les sols, les vitres des différents locaux.

Connaître et respecter les règles de sécurité et les protocoles d'hygiène en collectivité.

10.2. Entretien des espaces verts (cotation 5)

Jardiner et entretenir les massifs.

Tondre la pelouse, tailler les haies et les arbustes.

Liste des compétences transversales

A. 1. ? Entretien et maintenance des bâtiments

Réaliser des petits travaux d'entretien (peinture, électricité, plomberie, etc.).

Diagnostiquer une panne sur une installation (éclairage, chauffage, sanitaires).

Vérifier le fonctionnement de l'installation sanitaire, de chauffage et de production d'eau chaude.

A. 2. ? Travaux et accompagnement

Transférer un savoir-faire.

Tutorer des nouveaux embauchés ou des stagiaires et participer au jury si besoin.

Annexe IV du 21 février 2001 relative aux correspondances cotations domaines de compétences

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Correspondances cotations/ compétences

Nouvelles cotations	Intitulé des compétences	Code
5	Assurer un suivi administratif	8.4
5	Entretien et hygiène des locaux	10.1
5	Entretien des espaces verts	10.2
6	Accueillir le public	2.1
7	Informier, recueillir la demande et orienter	2.2
7	Animer un espace d'accueil et d'information	2.3

7	Organiser la gestion administrative de la structure	4.2
8	Recevoir le public en entretien	1.1
8	Documenter	4.5
8	Participer à l'élaboration de supports de communication	9.2
10	Établir un dossier individuel sur la situation du public reçu	1.2
10	Représenter la structure en entretien technique	3.2
10	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	4.3
10	Tenir la comptabilité	8.6
10	Assurer le suivi administratif du personnel	8.7
10	Assurer la mise en œuvre technique de la communication	9.3
11	Informier et aider à l'orientation du public cible	1.3

11	Être référent dans un domaine spécifique	1.4
11	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	1.5
11	Organiser des réunions techniques internes et externe	4.1
11	Mettre en œuvre des projets	5.3
11	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	8.1
11	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	8.2
11	Formaliser les outils de gestion de la structure	8.3
11	Gérer l'informatique de la structure	8.8
11	Élaborer des outils de communication interne et externe	9.4
12	Construire, développer un réseau de partenaires	3.3
12	Outiller l'activité d'insertion	4.4
12	Animer et coordonner une équipe	7.2
12	Organiser la vie de la structure	8.5

12	Accompagner ceomniteellcv un gupoe dans son parcours	4.6
13	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	4.7
13	Assurer une vlliee stratégique	6.1
13	Piloter les ptiolqieus de reuseorscs humaines	7.3
13	Concevoir une piilquote de communication	9.1
14	Représenter la sututcre dans le cadre stratégique	3.1
14	Négocier	3.4
14	Concevoir et ptlieor des projets	5.2
14	Proposer des orientations	6.2
14	Sécuriser l'environnement jdiuruqie de la structure	7.4
15	Élaborer des pjoerts de changements, ptioier des protejs institutionnels	5.1
15	Accompagner l'évolution plnefsilnosoree des salariés	7.5
15	Mettre en pclae des indicateurs, analyser, siruve et accpinter les iimaorfonnts financières de la structure	8.9
16	Piloter la mossiin locale	7.1

Annexes V, VI et VII

Article - Annexe V du 21 février 2001 relative aux correspondances domaines de compétences cotations

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Correspondances compétences/ cotations

Code	Intitulé des compétences	Nouvelles cotations
1.1	Recevoir le public en entretien	8
1.2	Établir un disaiotgnc iudidnveil sur la sutiaotin du pbluic reçu	10
1.3	Informé et aiedr à l'orientation du pliuic cible	11
1.4	Être référent dans un doanmie spécifique	11
1.5	Accompagner le pbulic dans son purarcos d'insertion	11
2.1	Accueillir le public	6
2.2	Informé, riueeliclr la denmdae et orienter	7
2.3	Animer un ecspae d'accueil et d'information	7
3.1	Représenter la strcrtue dans le crdae stratégique	14
3.2	Représenter la sturcutre en atnprat une coiroitbtunn technique	10
3.3	Construire, développer un réseau de partenaires	12
3.4	Négocier	14
4.1	Organiser des réunions thcqneuis itnenre et externe	11
4.2	Organiser la gteoisn adravtinmistie de la structure	7
4.3	Assurer une vliele sur l'activité d'insertion	10
4.4	Outiller l'activité d'insertion	12
4.5	Documenter	8

4.6	Accompagner cetceimovllnt un gporue dans son parcours	12
4.7	Appui au rmcnutereet et à l'intégration dans l'emploi	13
5.1	Élaborer des pjetros de changements, pileotr des ptreojs institutionnels	15
5.2	Concevoir et pteolir des projets	14
5.3	Mettre en œuvre des projets	11
6.1	Assurer une vilele stratégique	13
6.2	Proposer des orientations	14
7.1	Piloter la mssoiin locale	16
7.2	Animer et cenonorodr une équipe	12
7.3	Piloter les piquoiltes de rescrouess humaines	13
7.4	Sécuriser l'environnement jdiuirqe de la structure	14
7.5	Accompagner l'évolution psoefnoilslnree des salariés	15
8.1	Mettre en œuvre la giseotn budgétaire et financière	11
8.2	Gérer le bdeugt et aynaeslr la soituatn financière de la structure	11
8.3	Formaliser les oluits de gseotin de la structure	11
8.4	Assurer un sviui administratif	5
8.5	Organiser la vie de la structure	12
8.6	Tenir la comptabilité	10
8.7	Assurer le sviui arsaimdinttif du personnel	10
8.8	Gérer l'informatique de la structure	11
8.9	Mettre en plcae des indicateurs, analyser, suvia et atienpicr les inrofaonimts financières de la structure	15
9.1	Concevoir une piqoutile de communication	13
9.2	Participer à l'élaboration de strppous de communication	8
9.3	Assurer la msie en œuvre tceuhnqie de la communication	10
9.4	Élaborer des outlis de couimmatcinon itrnee et externe	11
10.1	Entretien et hygiène des locaux	5

10.2	Entretien des espaces verts	5
------	-----------------------------	---

Article - Annexe VII

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Article - Annexe VI

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Correspondances compétences transversales/ Points

Conformément à l'avenant n° ?

Code	Intitulé des compétences	Point
A. 1	Entretien et maintenance des bâtiments	10
A. 2	Transmettre, accompagner	10

Accord national du 25 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'association nationale des menseurs locaux et des pensionnaires d'accueil et d'orientation des salariés.
Syndicats signataires	Siadctys de salariés sanregitais ; Le syndicat national du réseau d'insertion jeunes (SYNARIJ) CDFT ; La fédération nationale des pensionnaires des enseignants sociaux (FNPOS) CGT ; La fédération nationale de l'action sociale (FNAS) FO ; La CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Tout le personnel, y compris les cadres, sont concernés par cet accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Les représentants sociaux des salariés locaux et des PIAO sont particulièrement sensibilisés aux problèmes d'emploi des jeunes et du chômage en général. C'est pourquoi ils s'engagent pleinement dans la démarche qui consiste à réduire le temps de travail pour permettre la création d'emplois :

- que cet accord-cadre national s'applique à l'ensemble des salariés des menseurs locaux et PIAO, y compris ceux des structures de petite taille, afin de ne pas créer de nouvelles inégalités dans le réseau ;

- de privilégier la création d'emplois supplémentaires et durables ;

- de rechercher de nouvelles opportunités de travail, afin d'offrir aux jeunes des emplois de même qualité, voire les améliorer, en prenant en compte les conditions locales ;

- d'offrir la possibilité aux salariés de participer à l'organisation de leurs activités professionnelles dans le cadre du projet de la structure.

Les emplois du médico-social et social hors emplois repères

Conformément à l'avenant n° ?

Assistant social	IP minimum 442
Infirmier	IP minimum 442
Psychologue	IP minimum 468
Éducateur spécialisé	IP minimum 442
Conseiller ESF	IP minimum 442
Moniteur éducateur	IP minimum 420

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 concernant la réduction du temps de travail et des décrets n°s 98-493, 98-494, 98-495, 98-496 et 98-497, ainsi que de la circulaire du 24 juin 1998.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Le champ d'application retenu est constitué des associations et autres personnes morales à but non lucratif, ayant statut de menseurs locaux ou de PIAO, conformément à l'ordonnance du 26 mars 1982 et à la loi du 12 décembre 1989.

Les signataires déclinent l'extension du présent accord dans le cadre de ce champ d'application.

Article 2 - Nature de l'accord 1

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Le présent accord ne se substitue en aucune manière aux négociations d'entreprise au sein de chaque structure, et constitue donc un dispositif de référence qui pose quelques orientations pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Il concerne l'ensemble des personnels à temps complet et à temps partiel faisant partie de l'effectif salarié titulaire d'un contrat de travail avec chaque structure.

(1) Voir " Note d'interprétation ".

Article 3 - Durée du travail 1

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

La durée habituelle de référence du travail devra être réduite de telle sorte que le nouveau temps de travail habituel soit de 35 heures au plus.

Les possibilités de passer à un horaire habituel inférieur, notamment à 32 heures, pourront être étudiées.

(1) Voir " Note d'interprétation ".

Article 4 - Temps partiel 1 2

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Le principe de la réduction ponrllpiooenrte de la durée du travail sera appliqué.

(1) Vior " Ntoe d'interprétation ". (2) Arcilte étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du taravil : les salariés à tmpes prtaiel aaynt un harorie de trvaail cnlaeeertlctonmut établi avec l'employeur, la réduction de luer hiarore iieunivddl dnas la même piootroprn que celle de l'horaire clteiolcf ne puet friae l'objet que d'une positpoorin à luer égard, (arrêté du 30 jiun 2000, art. 1er).

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Le ppgasase à une durée de tavaril effitcef de 35 heures hrbdedaameois en mneyone se frea avec la gairtnae de mtiaien de salaires.

Article 6 - Organisations du travail

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

La réduction du temps de travail s'accompagnera de nvlueelos cotndniios d'organisation du travail, renégociées aifn de cocineilr l'amélioration des cdtnnioois de taivral des salariés et les mnisios et seevrcis rundes aux jeunes.

Les modalités de la réduction, et nntammoet les nuvaeoux hieroras et jrous de repos, sreont définis par les acccdrs d'entreprise.

Article 7 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Le reourcs aux heerus supplémentaires dmereue exceptionnel, le renrtuemcet de psroelnes davent être prioritaire.

Article 8 - Négociation

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Dnas les suceutrrs où il eisxte une représentation syndicale, les

Note du 27 mai 1999 d'interprétation de l'accord national de réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1999

Remarque générale

Seuls snot habilités à négocier les pieirnpcs d'un acrocd RTT les présidents et lrues représentants élus ainsu que les représentants scdiuanyx ou mandatés. Les dtriocnes snot peritas penrnetas de la msie en ?uvre des modalités.

Précisions en référence
Article 2

arcodcs d'entreprise snroet négociés avec le ou les délégués syaundicx des oransntigiaos snldciyaes représentatives au snes du cdoe du travail.

Dnas les steurucrts où il n'existe pas de représentation syndicale, et ainsi que prévue par la loi, un salarié puorra être mandaté par une onriigtaosan snyiadlce représentative au naievu national.

Il sera accordé dnas cuqah structure, pour pmeerrtte le duloagie saocil et préparer l'accord d'entreprise de réduction du tmpes de travail, 3 hruees de délégation à l'occasion de cqhuae rocentrne avec la direction, pour cachun des délégués siadnucyx ou mandatés.

Les représentants siaundicx ou mandatés drspnieoost d'un crédit d'heures pour fatromoin sur les 35 heerus de 2 journées.

Article 9 - Information du personnel

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Les seruttucrs osnnaarrogit l'information du penronsel en cnrcoetioatn avec le représentant sayicndl ou mandaté. Le nborme et la durée de ces réunions d'information srenot décidés localement.

Article 10 - Contrats

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Les ctaonrs de taaivrl soernt modifiés en aippclotain de l'accord de réduction du tpmes de travail. Les embahceus à iitneevrnr soernt effectuées en priorité suos frmoe de ctotrans à durée indéterminée.

Article 11 - Suivi des accords

En vigueur étendu en date du 25 mars 1999

Il est institué une cmimoiossn pirtariae naanlitoe composée pour moitié des représentants de l'Association ninltaoe des miissnos lelocas et des PIAO erepmoluys de salariés et pour moitié des représentants de cuqhae otiniaagrson slycyndae de salariés.

Chaque ongiaraoistn silcyndae de salariés est représentée par deux délégués.

La ciomsmison prtiaiare naltoinae se réunit en tnat que de besoin.

Les pitareneras siinaetags se proentn grnaats de l'accord. En cas de difficulté de msie en place de négociation RTT, l'ANML irintvdeera par écrit auprès des adhérents concernés, et porrea une imointaorn auprès des elreyomups non adhérents. Les oaanrnsgioits saecdlnyis irerdntvneonit de la même façon en cas de difficulté, en pteiluclair dnas la procédure de mandatement.

Article 3

La durée du trviaal de référence est la durée hedamdrouaibe affichée dnas l'établissement.

Article 4

a) Les salariés à tmpes pitaler vrrneot luer tpmes de trvaial diminué ptproneellonmienort avec matiinen du salaire.

b) Les salariés embauchés à temps partiel subiraient une réduction de leur temps de travail s'ils sont concernés par la réduction du temps de travail.

Il est rappelé que la loi sur les 35 heures impose, pour obtenir les aides de l'Etat, que les embauchés extérieurs soient

Note 1 du 21 février 2001 relative à la conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et des PAIO

En vigueur non étendu en date du 21 févr. 2001

Principes de mise en œuvre

Quels sont les avantages que le secteur professionnel des ML et des PAIO

doit retirer de la mise en place d'un système de classification fondé sur les compétences ?

La réduction de l'hétérogénéité

des situations en créant des référents communs

14 emplois repères définis et répartis dans 4 métiers homogènes.

Un consensus de ces métiers en fonction de leur valeur relative sur le marché du travail interne au secteur.

48 domaines de compétences définis et décrits avec les activités correspondantes.

La création et la mise en place d'outils

pour une meilleure gestion des ressources humaines

Les moyens de faciliter ce que l'on attend des salariés.

Des parcours personnalisés possibles.

Les outils d'une politique de rémunération.

Le passage d'une qualification de formation dans le cadre d'une professionnalisation.

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LES SALARIÉS ?

La reconnaissance des compétences exercées et maîtrisées

Une reconnaissance " objective " par les outils mis à disposition, élaborés à partir de la réalité des activités dans les différentes structures.

Une reconnaissance individuelle mise en évidence encadrée par des repères collectifs.

Des possibilités d'évolution professionnelle

valorisant les identités collectives

A l'intérieur de l'emploi repère.

Dans la filière du métier.

De manière transversale aux métiers.

La clarification des " règles du jeu "

La reconnaissance de la contribution attendue.

La reconnaissance des contributions par lesquelles une évolution professionnelle est possible.

La possibilité de se concerter, dans le cadre d'un cadre formel, sur le contenu des responsabilités confiées, les

majoritaires.

Article 10

L'ensemble des conditions de travail et les rémunérations des salariés nouvellement embauchés sont identiques à celles des salariés déjà en poste.

évolutions possibles envisageables.

COMMENT DOIT FONCTIONNER

LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION ?

Un rapport à un emploi repère

Chaque salarié est rattaché à un emploi repère correspondant à son activité, même s'il ne maîtrise ni n'exerce pas tous les domaines de compétences de cet emploi.

L'évaluation des domaines

de compétences exercés et maîtrisés

Les domaines de compétences exercés et maîtrisés par le salarié font régulièrement l'objet d'une évaluation dans le cadre d'un entretien individuel réalisé entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Un entretien professionnel

L'entretien professionnel consiste à s'accorder sur les domaines de compétences reconnus au salarié, sur les compétences à acquérir personnellement et sur les moyens apportés par la structure afin de permettre ces acquisitions.

L'organisation des procédures professionnelles

Elles sont à définir conformément en fonction des orientations de la stratégie et négociées en fonction des intérêts des salariés, par exemple d'un projet professionnel formalisé.

QUELLES SONT LES RÈGLES DE LA RÉMUNÉRATION ?

La rémunération actuelle est maintenue

Si un salarié est positionné à un niveau de salaire inférieur à celui qu'il possède avant la mise en œuvre de la nouvelle classification, le salaire actuel est maintenu.

Un plan individuel de développement est négocié entre la structure et ce salarié afin d'examiner les conditions par lesquelles un " rapport " est effectué.

Les minima salariaux

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un niveau inférieur à celui correspondant à la catégorie du domaine de compétences le plus élevé qui lui sera reconnu.

Une responsabilité locale

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

LE SYSTÈME PERMET-IL

DE RÉDUIRE LE MANQUE D'ÉQUITÉ ?

Des règles transparentes et communes de tous

Ces règles permettent d'objectiver la relation d'emploi entre l'entreprise et les salariés, c'est-à-dire de faciliter la relation entre l'entreprise et la rétribution.

Ces règles permettent de comparer les situations des salariés les uns par rapport aux autres, de faire apparaître d'éventuelles différences de traitement et de faciliter leur règlement.

Ces règles permettent aussi de faciliter l'intervention des représentants

des salariés en cas de litige.

Un dispositif de recours

En cas de désaccord entre le salarié et son employeur, un dispositif de recours est prévu (cf. autre document).

COMMENT DIOT ÊTRE PILOTÉ L'ACCORD ?

Un pointage dans la durée

Le plateau de la cflstaiiosaicn ne s'arrête pas au mmenot de la sgrtnuie de la cinoetnovn collective.

Note 2 du 21 février 2001 relative à l'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2001

1. Présentation

L'entretien professionnel est organisé une fois par an sur le temps de travail entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il vise à permettre le salarié au regard du référentiel des domaines de compétences du secteur professionnel.

2. Les conditions préalables

2.1. La communication sur le dispositif de classification

Des réunions d'informations sont organisées dans les différentes structures des mois suivants afin que chaque salarié soit informé du contenu et des principes de la classification. Ces réunions prennent appui sur des supports formalisés sous le contrôle de la commission paritaire.

2.2 La formation des interlocuteurs

Les deux interlocuteurs de l'entretien professionnel suivent une formation les préparant l'un et l'autre à la réalisation de l'entretien professionnel.

2.2.1. La formation de l'évaluateur aux obligations suivantes :

- connaître les principes du système de classification ;
- utiliser les supports (référentiel de domaines de compétences, guide de l'entretien ..) ;
- conduire un entretien de face-à-face visant à évaluer les domaines de compétences maîtrisés et exercés par les salariés.

2.2.1. La formation de l'évalué aux obligations suivantes :

- connaître les principes du système de classification ;
- utiliser les supports (référentiel de domaines de compétences, guide de l'entretien ..) ;
- réaliser sa propre évaluation des domaines de compétences maîtrisés et exercés et être capable de l'argumenter lors de l'entretien professionnel.

2.3. La mise à la disposition des supports

L'ensemble des supports, notamment le référentiel des domaines de compétences, est mis à la disposition des salariés afin qu'ils puissent préparer le processus d'évaluation.

3. Le déroulement de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel se déroule selon les modalités suivantes :

Préparation

Chaque salarié reçoit au moins 15 jours avant l'entretien professionnel le support d'entretien et des informations concernant la date, l'heure, le lieu de l'entretien ainsi que le nom

Tous les participants doivent être mobilisés dans la mesure en place des différents aspects constitutifs de l'accord.

Des bilans périodiques

Les participants doivent voir aux résultats qu'ils obtiennent du dispositif et des effets de la convention (mobilité, formation...).

La mise en place des référentiels

Le référentiel de domaines de compétences et les outils repères doivent être revus périodiquement afin de rendre compte des évolutions inhérentes à l'exercice des métiers : nouveaux objectifs, nouveaux projets, nouveaux outils...

et la qualité de la présence avec qui l'entretien se déroulera.

Contenu

L'entretien professionnel s'organise en deux temps :

- l'évaluation personnelle des domaines de compétences maîtrisés et exercés par le salarié. Elle est effectuée sur la base du référentiel de domaines de compétences ;
- les priorités de développement, c'est-à-dire les domaines de compétences que le salarié devra acquérir prochainement.

Conclusion

Le support de l'entretien, dans lequel sont consignés les principaux points abordés, est signé par le salarié et par le responsable hiérarchique. Cette signature témoigne que l'entretien a bien eu lieu.

La véritable recherche, sur la base des résultats de l'entretien professionnel, les actions de formation les plus à même d'accompagner le développement du professionnel salarié et les lui proposer dans le cadre du plan de formation.

4. Litiges

4.1. Litiges de nature générale

Les salariés saisis (et/ou les représentants du personnel) sont informés de l'avancement de la mise en œuvre de la classification et des difficultés rencontrées. En cas de difficultés qui ne peuvent être résolues au niveau local, la commission paritaire peut être saisie du litige par l'intermédiaire de l'un de ses membres.

4.2. Litiges individuels

Lorsqu'il y a désaccord entre les parties, ramené à l'organisation de compétence à reconnaître ou aux évolutions envisagées sur de nouveaux domaines, le salarié doit aguerir par écrit sur les motifs qui le conduisent à :

- revendiquer la reconnaissance d'un ou de plusieurs domaines de compétences ;
- réexaminer l'attribution d'un ou de plusieurs domaines ;
- prétendre à l'accès à un ou plusieurs domaines ;
- réexaminer la prise en compte d'un ou de nouveaux domaines.

Il doit adresser cet argumentaire à son responsable direct, avec copie au directeur, au président, à l'organisation syndicale locale de son choix (ou le représentant du personnel de son choix) ainsi qu'à l'organisation syndicale nationale de son choix.

Le salarié doit attendre une réponse écrite qui, si elle n'est pas en faveur du salarié, doit contre-argumenter sur chacun des points évoqués.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir l'organisation syndicale de son choix (ou le représentant du personnel ou encore, en l'absence, le salarié de son choix pourvu que ce dernier accepte) pour que ce dernier l'assiste au cours d'un entretien tripartite (salarié, directeur et président, tiers) à l'issue duquel le salarié s'engage à ne pas prendre sa

décision et d'en assumer les conséquences.

En vigueur non étendu en date du 21 févr. 2001

L'entretien professionnel (1)

1. Présentation

L'entretien professionnel est l'élément central du dispositif de classification et de rémunération. Il est organisé une fois par an sur le temps de travail entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Il vise à positionner le salarié au regard du référentiel des missions de compétences du secteur professionnel.

2. Les conditions préalables

2.1. La contribution sur le droit positif de classification

Des réunions d'information sont organisées dans les différentes structures des missions locales afin que chaque salarié soit informé du contenu et des principes de la classification. Ces réunions prennent appui sur des supports formalisés sous le contrôle de la commission paritaire.

2.2. La formation des interlocuteurs

Les deux intervenants de l'entretien professionnel suivront une formation les préparant l'un et l'autre à la réalisation de l'entretien professionnel.

2.2.1. La formation de l'évaluateur aux objectifs suivants :

- comprendre les principes du système de classification ;
- utiliser les supports (référentiel de missions de compétences, guide de l'entretien ..) ;
- conduire un entretien de face-à-face visant à évaluer les missions de compétences maîtrisées et exercées par les salariés ;

2.2.2. La formation de l'évalué aux objectifs suivants :

- comprendre les principes du système de classification ;
- utiliser les supports (référentiel de missions de compétences, guide de l'entretien ..) ;
- réaliser sa propre évaluation des missions de compétences maîtrisées et exercées et être capable de l'argumenter lors de l'entretien professionnel.

2.3. La mise à la disposition des supports

L'ensemble des supports, notamment le référentiel des missions de compétences, est mis à la disposition des salariés afin qu'ils puissent préparer le processus d'évaluation.

3. Le déroulement de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel se déroule selon les modalités suivantes :

Préparation. Chaque salarié reçoit au moins 15 jours avant l'entretien professionnel le support d'entretien et des

Note 3 du 12 octobre 2004 relative à la conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et PAIO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Progression à l'ancienneté.

Cas n° 1

Les salariés présents dans la structure où la CCN a été appliquée

informent la date, l'heure, le lieu de l'entretien ainsi que le nom et la qualité de la personne avec qui l'entretien se déroulera.

Contenu. L'entretien professionnel s'organise en deux temps :

- l'évaluation personnelle des missions de compétences maîtrisées et exercées par le salarié. Elle est effectuée sur la base du référentiel de missions de compétences ;

- les priorités de développement, c'est-à-dire les missions de compétences que le salarié devra acquérir prochainement.

Conclusion. Le support de l'entretien, dans lequel sont consignées les principales décisions prises, est signé par le salarié et par le supérieur hiérarchique. Cette signature témoigne que l'entretien a bien eu lieu.

La recherche, sur la base des résultats de l'entretien professionnel, les actions de formation les plus à même d'accompagner le développement du professionnel du salarié et les lui propose dans le cadre du plan de formation.

4. Litiges

4.1. Litige de nature générale

Les représentants du personnel (et/ou les représentants du personnel) sont informés de l'avancement de la mise en œuvre de la classification et des difficultés rencontrées. En cas de difficultés qui ne peuvent être résolues au niveau local, la commission paritaire pourra être saisie du litige par l'intermédiaire de l'un de ses membres.

4.2. Litiges individuels

Lorsqu'il y a désaccord entre le salarié et l'employeur aux missions de compétences à reconnaître ou aux évolutions envisagées sur de nouveaux domaines, le salarié doit adresser par écrit sur les motifs qui le justifient à :

- le représentant de l'organisation d'un ou plusieurs domaines de compétences ;
- refuser l'attribution d'un ou de plusieurs domaines ;
- prétendre à l'accès à un ou plusieurs domaines nouveaux ;
- refuser la mise en œuvre d'un ou de nouveaux domaines.

Il doit adresser cet écrit à son supérieur hiérarchique direct, au directeur, au président, à l'organisation syndicale locale de son choix (ou le représentant du personnel de son choix) ainsi qu'à l'organisation syndicale nationale de son choix.

Le salarié doit adresser une réponse écrite qui, si elle n'est pas en faveur du salarié, doit contre-argumenter sur certains points évoqués.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra solliciter l'organisation syndicale de son choix (ou le représentant du personnel ou encore, en son absence, le salarié de son choix pourvu que ce dernier accepte) pour que ce dernier l'assiste au cours d'un entretien tripartite (salarié, directeur et président, tiers) à l'issue duquel le salarié s'engage à ne pas perdre sa décision et d'en assumer les conséquences.

au 1er octobre 2001 et qu'ils aient ou non bénéficié d'une promotion.

1 a : Les salariés qui ont changé d'indice, au 1er octobre 2003, au titre de l'ancienneté conformément à la grille " Classement. - Réclassification : indice de rémunération ", ont un indice d'ancienneté (IA) égal à 15 points.

Ils sont positionnés dans la grille d'ancienneté en année 4, au 1er octobre 2004.

Exemple 1 : Un salarié positionné en année 11, indice 389 au 1er janvier 2001.

Il a acquis 15 points de l'ancienneté au 1er janvier 2003.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) = 389 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er octobre 2006.

Exemple 2 : Un salarié positionné en catégorie 10, indice 380 au 1er octobre 2001.

La catégorie 11 et l'indice 404 lui sont rattachés le 1er septembre 2003.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er octobre 2003.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) = 404 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er octobre 2006.

1 b : Les salariés qui ont changé d'indice au 1er octobre 2004 au titre de l'ancienneté, conformément à la grille " Classement. - Rattachement : indice de rémunération ", bénéficient de 15 points au 1er octobre 2004.

Ils sont positionnés dans la grille d'ancienneté en année 4, au 1er octobre 2004.

Exemple 1 : Un salarié positionné en catégorie 8, indice 390 au 1er octobre 2001.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) : 390 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er octobre 2006.

Exemple 2 : Un salarié positionné en catégorie 14, indice de ancienneté 600 au 1er octobre 2001.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) : 600 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er octobre 2006.

Exemple 3 : Un salarié dont la grille d'ancienneté est définie en dehors de la grille d'ancienneté est positionné à l'indice de ancienneté 520 au 1er octobre 2001.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) : 520 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er octobre 2006.

Exemple 4 : Un salarié positionné en catégorie 10, indice 420 au 1er octobre 2001.

La catégorie 11 et l'indice 449 lui sont rattachés le 1er septembre 2003.

2003.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) = 449 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er octobre 2006.

1 c : Les salariés classés en catégorie 4 et positionnés à l'indice 300 au 1er octobre 2001 suivent la même grille d'ancienneté que l'ensemble des autres cotations.

Exemple : Un salarié positionné en catégorie 4, indice 300 au 1er octobre 2001.

Au 1er juillet 2003 : avenant n° 9.

L'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) : 315 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er octobre 2006.

Cas n° 2

Les salariés présents dans la scolarité où la CCN a été appliquée au 1er février 2002 et qu'ils aient ou non bénéficié d'une promotion.

2 a : Les salariés qui ont changé d'indice, au 1er février 2004, au titre de l'ancienneté conformément à la grille " Classement. - Rattachement : indice de rémunération ", ont un indice d'ancienneté (IA) égal à 15 points.

Au 1er octobre 2004 : ils sont positionnés dans la grille d'ancienneté en année 3.

Au 1er février 2005 : ils sont positionnés en année 4.

Leur rattachement à l'ancienneté s'effectuera le 1er février 2007.

Exemple 1 : Un salarié positionné en catégorie 10, indice 380 au 1er février 2002.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er février 2004.

Au 1er octobre 2004 :

- indice de ancienneté (IA) = 380 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 3e année ;

Au 1er février 2005 :

- indice de ancienneté (IA) = 380 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pénétration dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- ancienneté : 15 points au 1er février 2007.

Exemple 2 : Un salarié positionné en catégorie 10, indice 380 au 1er février 2002.

La catégorie 11 et l'indice 404 lui sont rattachés le 1er septembre 2003.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er février 2004.

Au 1er octobre 2004 :

- indice ponsersfenoil (IP) = 404 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 3e année.

Au 1er février 2005 :

- indice posenorisenfl (IP) = 404 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2007.

2 b : Les salariés qui arrivaient du change d'indice au 1er février 2005 au titre de l'ancienneté, conformément à la grille " Classement. - Recensement : indice de rémunération ", bénéficieront de 15 points au 1er février 2005.

Au 1er octobre 2004 : ils sont positionnés dans la grille d'ancienneté en année 3.

Exemple 1 : Un salarié positionné en coté 8, indice 390 au 1er février 2002.

Au 1er octobre 2004 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 390 ;
- indice d'ancienneté (IA) = ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 3e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2005.

Au 1er février 2005 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 390 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2007.

Exemple 2 : Un salarié positionné en coté 14, indice ponsersfenoil 600 au 1er février 2002.

Au 1er octobre 2004 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 600 ;
- indice d'ancienneté (IA) = ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 3e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2005.

Au 1er février 2005 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 600 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2007.

Exemple 3 : Un salarié dont la qualification est définie en heures de la branche professionnelle est positionné à l'indice ponsersfenoil 520 au 1er octobre 2001.

Au 1er octobre 2004 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 520 ;

- indice d'ancienneté (IA) = ;

- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 3e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2005.

Au 1er février 2005 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 520 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2007.

Exemple 4 : Un salarié positionné en coté 10, indice 420 au 1er février 2002.

La coté 11 et l'indice 449 lui sont rattachés le 1er septembre 2003.

Au 1er octobre 2004 :

- indice ponsersfenoil (IP) = 449 ;
- indice d'ancienneté (IA) = ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 3e année ;

Au 1er février 2005 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 449 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2007.

2 c : Les salariés classés en coté 4 et positionnés à l'indice 300 au 1er février 2002 suivent la même progression à l'ancienneté que l'ensemble des autres cotés.

Exemple : Un salarié positionné en coté 4, indice 300 au 1er février 2002.

Au 1er juillet 2003 : application de l'avenant n° 9.

L'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 1er octobre 2004 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 315 ;
- indice d'ancienneté (IA) = ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 3e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2005.

Au 1er février 2005 :

- indice ponsersfenoil (IP) : 315 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pensionnement dans la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pourcentage prorsus : 15 points au 1er février 2007.

Cas n° 3

Les nouvelles embauchées entre le 1er octobre 2001 et le 30 septembre 2004 dans une structure nouvelle du champ d'application de la CCN et qu'ils aient ou non bénéficié d'une promotion.

3 a : Les salariés qui ont changé d'indice, entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, au titre de l'ancienneté

conformément à la grille " Classement. - Réseclsemat : indice de rémunération ", ont un indice d'ancienneté (IA) égal à 15 points.

Exemple 1 : Une posenne embauchée en cotoain 11, icdine 389 au 1er décembre 2001.

Elle a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er décembre 2003.

Au 1er octobre 2004 :

- indice poseoisnerfl (IP) = 389 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- psinioemoent dnas la grille d'ancienneté = 4e année ;
- phoaricne pgorosersin : 15 points au 1er décembre 2006.

Exemple 2 : Un salarié embauché en coaitn 10, icndie 380 au 1er août 2002.

La caoitn 11 et l'indice 404 lui sont reoncns le 1er septembre 2003.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er août 2004.

Au 1er octobre 2004 :

- indice pnofesosinl (IP) = 404 ;
- icinde d'ancienneté (IA) = 15 ;
- poninemintset dnas la grille d'ancienneté = 3e année ;
- pcinhroae porrosgesin : 15 points au 1er août 2007.

3 b : Les salariés qui aearunt dû cehangr d'indice le 1er octobre 2004 ou après ctée dtae au titre de l'ancienneté, conformément à la grille " Classement. - Reecnsasmlet : indice de rémunération ", bénéficieront de 15 points à la dtae imlneitenat prévue.

Exemple 1 : Une pseronne embauchée en caiotn 8, iidcne 390 au 1er janvier 2003.

En apcilopatin de la grille " Classement. - Relsamecnest : indice de rémunération ", elle auriat dû bénéficier de son ancienneté le 1er janvier 2006.

Au 1er octobre 2004 :

- indice pesinoonersfl (IP) : 390 ;
- icndie d'ancienneté (IA) = ;
- ptsniomienoent dnas la grille d'ancienneté = 2e année ;
- pncaihroe pegisosrron : 15 points au 1er janvier 2006.

Au 1er janvier 2006 :

- indice proieesnsfol (IP) = 390 ;
- indice d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pseniotomint dnas la grille d'ancienneté = 4e année ;
- picaornhe piroseorsgn : 15 points au 1er janvier 2008.

Exemple 2 : Une persionne embauchée en cototain 14, iidcne pnreseonl 600 au 1er mai 2004.

En aplotipacin de la grille " Classement. - Relamcesesnt : indice de rémunération ", elle auriat dû bénéficier de son ancienneté au 1er mai 2007.

Au 1er octobre 2004 :

- indice ponssioenerfl (IP) : 600 ;
- icdine d'ancienneté (IA) = ;

- pneoinsmoteint dnas la grille d'ancienneté = 1re année ;

- pranohcie poisrssegrn : 15 points au 1er mai 2007.

Au 1er mai 2007 :

- iidcne posnroieifensl (IP) = 600 ;
- icndie d'ancienneté (IA) = 15 ;
- potenmnisoenit dnas la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pachonire poeigrsorn : 15 points au 1er mai 2009.

Exemple 3 : Un salarié dnst la qifailctauon est définie en dorehs de la brhncae pioenflosesrlne est embauché à l'indice pesronenl 520 au 1er juin 2002.

En aitoiplcpn de la grille " Classement. - Reescenlasmt : indice de rémunération ", il auriat dû bénéficier de son ancienneté au 1er juin 2005.

Au 1er octobre 2004 :

- iidcne pfrseseonnoil (IP) : 520 ;
- indice d'ancienneté (IA) = ;
- pistonoenemint dnas la grille d'ancienneté = 3e année ;
- paincorhe proigresson : 15 points au 1er juin 2005.

Au 1er juin 2005 :

- icinde ponierosensfl (IP) = 520 ;
- icinde d'ancienneté (IA) = 15 ;
- poninoienmtest dnas la grille d'ancienneté = 4e année ;
- piconarhe poirrgosesn : 15 points au 1er mai 2007.

Exemple 4 : Un salarié embauché en ctitoaon 10, iincde 420 au 1er août 2002. La cttaioon 11 et l'indice 449 lui sont renocns le 1er septembre 2003.

Au 1er octobre 2004 :

- iidcne ponreisonfsl (IP) = 449 ;
- icndie d'ancienneté (IA) = ;
- ptoninmeosniet dnas la grille d'ancienneté = 3e année ;

Au 1er août 2005 :

- icndie prfennioessol (IP) : 449 ;
- icndie d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pmitsnsneeioot dnas la grille d'ancienneté = 4e année ;
- pinrhcoae pgrsoiesron : 15 points au 1er août 2007.

3 c : Les salariés embauchés à la ctioiatn 4, iidcne 300 ernt le 1er octobre 2001 et le 30 juin 2003 svenit la même prrsoiesogn à l'ancienneté que l'ensemble des arteus cotations.

Exemple : Un salarié positionné en ctitoaon 4, icidne 300 au 1er février 2003.

Au 1er juillet 2003 : aptilcipaon de l'avenant n° 9 et l'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 1er octobre 2004

- iidcne poieosfnsrenl (IP) : 315 ;
- icndie d'ancienneté (IA) = ;

- psnetmooïniet dnas la glrlie d'ancienneté = 2e année ;
- pcoharnie psreoogrïn : 15 potnis au 1er février 2006.

Au 1er février 2006 :

- iicnde pirssoenfoenl (IP) : 315 ;
- inicde d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pnimositenoent dnas la glrlie d'ancienneté = 4e année ;
- prhainoço poigssreorn : 15 pontis au 1er février 2008.

Cas n° 4

Les sctuerutrs qui ont appliqué la CCN au ttire de l'article 1er.7 enrte le 1er octroboe 2001 et le 30 sbereptme 2004 et qu'ils ainet ou non bénéficié d'une pomooitrn :

L'application de la CCN s'est effectuée le 1er juor du mios qui siut la décision d'application de la CCN par l'employeur.

4 a : Les salariés qui ont changé d'indice, enrte le 1er obctore 2003 et le 30 spterbme 2004, au ttire de l'ancienneté conformément à la glilre " Classement. - Rneslsmeacet : iidnce de rémunération ", ont un iidnce d'ancienneté (IA) égal à 15 points.

Exemple 1 : Une suutrcte auipqple la CCN à copetmr du 1er mras 2002.

Un salarié est aorls positionné en coatitn 11, inicde 389 au 1er mras 2002.

Il a aqiucs 15 piotns au trite de l'ancienneté au 1er mras 2004.

Au 1er obcrtoe 2004 :

- iidnce pfnroneoeissl (IP) = 389 ;
- iidcne d'ancienneté (IA) = 15 ;
- peismetnoninot dnas la glilre d'ancienneté = 3e année ;
- pihaconre perrosigson : 15 potins au 1er mras 2007.

Exemple 2 : Une strucrtue qui ailpuqple la CCN à cmotepr du 1er mras 2002.

Un salarié est aorls positionné en ctitooan 10, indcine 380 au 1er mras 2002.

La cootiattn 11 et l'indice 404 lui snot rnuoecs le 1er sbrmpeete 2003.

Il a aucqjs 15 ptoins au trite de l'ancienneté au 1er mras 2004.

Au 1er oobrcte 2004 :

- icdnie pnseenoifros (IP) = 404 ;
- idicne d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pnneotoesimnit dnas la glilre d'ancienneté = 3e année ;
- pahocnire prorgseison : 15 ptoins au 1er mras 2007.

4 b : Les salariés qui aruaenit dû cneghar d'indice le 1er oortcbe 2004 ou après ctete dtae au trtie de l'ancienneté, conformément à la glrlie " Classement. - Rlesmseeacat : indcine de rémunération ", bénéficieront de 15 pnoits à la dtae iienlantiemt prévue.

Exemple 1 : Une sucrtrtue apqlupie la CCN à coptmer du 1er smpterebe 2002.

Un salarié est alros positionné en ctootain 8, incide 390 au 1er smrpbeete 2002.

En aociltippan de la glilre " Classement. - Rslasenemect : idcine de rémunération ", elle aurait dû bénéficier de son ancienneté le 1er setbpeme 2005.

Au 1er ortboce 2004 :

- idncie pfooeissnerl (IP) : 390 ;
- iicdne d'ancienneté (IA) = ;
- ponosineteinmt dnas la gillre d'ancienneté = 3e année ;
- pnirchaoe psrsegïroon : 15 pontis au 1er spemtbee 2007.

Exemple 2 : Une scrtrutue auiplqpe la CCN à ceptmor du 1er srtepebme 2002.

Un salarié est aorls positionné en cttiaoon 10, iidcne 420 au 1er srtbeeme 2002.

La caïtoton 11 et l'indice 449 lui snot rcoeunns le 1er sptmebere 2003.

Au 1er oorbcte 2004 :

- indcine psensefnoiorl (IP) = 449 ;
- iincde d'ancienneté (IA) = ;
- peominnnietsot dnas la glilre d'ancienneté = 3e année.

Au 1er stbrpeeme 2005 :

- indcine pofnirseseonl (IP) : 449 ;
- iidcne d'ancienneté (IA) = 15 ;
- pinteoinenmsot dnas la glilre d'ancienneté = 4e année ;
- phnoirace prrissooegn : 15 pnitos au 1er stmeberpe 2007.

4 c : Les salariés positionnés en ciotoatn 4, idncie 300 etrne le 1er octbore 2001 et le 30 jiun 2003 senvuit la même pgrïseorson à l'ancienneté que l'ensemble des areuts cotations.

Exemple : Une strctrue auipqple la CCN à cteompr du 1er jiun 2003.

Le salarié est aorls positionné en ctoiotan 4 - icdnie 300 au 1er jiun 2003.

Au 1er jluelit 2003 : aipliacpotn de l'avenant n° 9.

L'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 1er obcrote 2004 :

- iidnce piofrsneoesel (IP) : 315 ;
- idcine d'ancienneté (IA) = ;
- pinomseneonitt dnas la grllie d'ancienneté = 2e année ;
- pniochrae psorgriseon : 15 pntinos au 1er jiun 2006.

Au 1er jiun 2006 :

- idcine pnrnsfooseeil (IP) : 315 ;
- icnide d'ancienneté (IA) = 15 ;
- poontsimienent dnas la glrlie d'ancienneté = 4e année ;
- pihacrone pseogoirsrn : 15 piotns au 1er jiun 2008.

Epemxels d'application du système cvenonneiontl alpicablpe à cpetmor du 1er jvianer 2011 :

Un salarié est embauché le 1er février 2003 : en atipocilpan du tlbaeau de la grllie d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 38 pinots au 1er février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 40 pionts (30 pitons déjà aqiucs puls 10 poïtins de l'ancien système). Au 1er février 2012, il bénéficie d'un IA de 42 points.

Un salarié est embauché le 1er février 2004 : en aptcoliapin du

Un salarié de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 34 points au 1er février 2011 et d'un IA de 38 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2005 : en application de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 30 points au 1er février 2011 et d'un IA de 34 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2006 : en application de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 26 points au 1er février 2011 et d'un IA de 30 au 1er février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 points au 1er février 2011 et d'un IA de 30 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2007 : en application de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 22 points au 1er février 2011 et d'un IA de 26 au 1er février 2012. Par dérogation, ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 points au 1er février 2011 et d'un IA de 30 au 1er février 2012.

Avenant n 5 du 29 mars 2002 portant modification de l'article 6.5 relatif aux frais professionnels

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des enseignants et PAIO,
Syndicats signataires	La fédération de la profession scolaire du tertiaire et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le syndicat national du réseau interprofessionnel (SYNARIJ) CDFT ; La fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la profession scolaire et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nationale des enseignants des écoles primaires (FNPOS) CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, chercheurs et techniciens (UGICT) CGT ; La fédération nationale de l'action sociale (FNAS) CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Covernement en vertu du montant de l'indemnité annuelle complémentaire de l'assurance obligatoire prise par les salariés faisant

Avenant n 1 du 31 octobre 2001 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des enseignants et PAIO
Syndicats signataires	Fédération de la profession scolaire du tertiaire et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Syndicat national du réseau d'insertion professionnelle (SYNARIJ) CDFT. Fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ; Fédération de la profession scolaire et de l'emploi (PSE) CTFC ; Fédération nationale des enseignants des écoles primaires (FNPOS) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, chercheurs et techniciens (UGICT) CGT ; Fédération nationale de l'action sociale (FNAS) CGT-FO ;

Avenant n 2 du 11 décembre 2001

février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2008 : en application de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 18 points au 1er février 2011 et d'un IA de 22 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2009 : en application de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 14 points au 1er février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 points au 1er février 2011 et d'un IA de 18 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2010 : en application de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 10 points au 1er février 2011 et d'un IA de 14 au 1er février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 points au 1er février 2012.

un usage contractuel de louer véhicule

La valeur de 1 500 F est remplacée par celle de 228,67 et celle de 2 000 F est remplacée par celle de 304,90 Euros.

Article 2 - Modification de l'article 6.5 portant sur les frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Revalorisation du montant de l'indemnité annuelle complémentaire de l'assurance obligatoire prise par les salariés faisant un usage contractuel de louer véhicule

La valeur annuelle de cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale concerné les 5 CV.

Pour l'année 2002, l'évolution du barème de l'administration fiscale pour les 5 CV s'élevait à 1,51 %. De sorte que la valeur de 228,67 ? est remplacée par celle de 232,12 ? et celle de 304,90 ? est remplacée par la valeur de 309,80 ?.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Cet avenant prendra effet rétroactivement au 1er janvier 2002.

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2001

Remplacement de l'article 5.2

(voir cet article)

Remplacement de l'article 8.4

(voir cet article)

Suppression de l'article 10.5

L'article 4.1 est abrogé et remplacé par :

(voir cet article)

Voici la nouvelle rédaction de l'article 9.6

(voir cet article)

relatif au système de classification

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nniaoatl des miosinss llacoes et PAIO
Syndicats signataires	Fédération de la pceotortin silcoae du tavail et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Syndicat nniataol du réseau d'insertion jenues (SYNARIJ) CFDT. Fédération française santé et aocitn sicolae (FFASS) CFE-CGC ; Fédération de la potteicron slacoee et de l'emploi (PSE) CTFC ; Fédération niatlonae des pnslnroees des onsaergims sociaux (FNPOS) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, ceadr et tnnieciches (UGICT) CGT ; Fédération noatnilae de l'action slaiocce (FNAS) CGT-FO ;

Avenant n 4 du 15 janvier 2002 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntnoiaal des miinssos lalcoes et PAIO
Syndicats signataires	Fédération de la pocottiern silocae du taivral et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Syndicat nniataol du réseau d'insertion juenes (SYNARIJ) CFDT. Fédération française santé et aoiactn sociiae (FFASS) CFE-CGC ; Fédération de la piretotcon saocile et de l'emploi (PSE) CTFC ; Fédération nanatlioe des peenronsls des ongrimsaes siucaox (FNPOS) CGT ; Union fédérale des ingénieurs, caedrs et teiccnnehis (UGICT) CGT ; Fédération naoinltae de l'action scaloie (FNAS) CGT-FO ;

Avenant n 10 du 27 novembre 2002 relatif au congé de paternité

Signataires	
Patrons signataires	Le scyandit nanoital des mssniios locaux et PAIO,
Syndicats signataires	La CDFT : -fédération de la ptiooetrcn soalcie du tvraail et de l'emploi (fédération PSTE) ; -syndicat nnaoaitl du réseau iieosnrtn jeeuns (SYNARIJ) ; La fédération française santé et aocitn scaolie (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la peocirttn saicole et de l'emploi (fédération PSE) CTFC ; La CGT : -fédération nnotaaille des porelsnens des oenrgmisaes souacix (FNPOS) ; -union fédérale des ingénieurs, cderas et tinceehncis (UGICT) ; La fédération noatainle de l'action saccoile (FNAS) CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

Le congé de paternité, créé par l'article 55 de la loi du 21 décembre 2001 de fennamiecnt de la sécurité slaocie puor 2002 et qui est entré en vieugur le 1er jvinear 2002, a un ipacmt sur 3

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2001

Txete miinoadft la ntoe 3 revtlaie à la cincpeoton du système de csilitaosaefin du sceuetr peniorsfseonl des moinsiss lcleaos et PAIO

(voir ce texte)

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2002

Puor l'article 7.8, le 2° alinéa est anisi modifié :
(voir cet article)

Puor l'article 10.6.2 :
(voir cet article)

aietcrs de la cntivnooen clcitolove nionaalte des msinsios locaux et PIAO :

- l'article 5.4.2 rrlaeif aux périodes de tvriaal eifctfef ;
- l'article 5.6.2 railtef aux congés puor la ncnasasie ou l'adoption d'un ennaft ;
- l'article 5.11 reltiaf au congé de maternité ou d'adoption et congé parental.

En conséquence, la cimossomin prtaiire nlnntaoaie du 18 sbetmepre 2002 a décidé de miiefodr la cnvionoetn cvcltoliee nntiaoaale des moinsiss lolaces et PIAO de la manière svuiante :

Article 1 - Modification de l'article 5.4.2 relatif aux périodes de travail effectif

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

La moitdfiocain de cet atrilce est indiquée en caractères gras.

(voir cet article)

Article 2 - Modification de l'article 5.6.2 relatif aux congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

La modification de cet article est indiquée en caractères gras.

(voir cet article)

Article 3 - Modification de l'article 5.11 relatif au congé de maternité, ou d'adoption et congé parental

Avenant n 11 du 27 novembre 2002 portant modification de l'article 5.1.3 relatif à la réduction de travail pour les femmes enceintes

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des mssiois lcaoes et PAIO,
Syndicats signataires	La CDFT : -la fédération de la poirttecon siaolce du taavril et de l'emploi (PSTE) ; -le scynaidt naatoinl du réseau d'insertion jneeus (SYNARIJ) ; La fédération française santé et actoin scoiale (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pteioictron soiaclre et de l'emploi CTFC ; La CGT : -la fédération nnotaliae des polnsneers des osrgemains siaocux (FNPOS) ; -l'union fédérale des ingénieurs, craeds et thececniiins (UGICT) ; La fédération noailatne de l'action saolcie (FNAS) CGT-FO,

Article 1er - Modification de l'article 5.1.3 relatif à la réduction de travail pour les femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

Article 5.1.3 de la cniinoevtn cteloilvce ntnoaiale des mssiniois lcaoes et PIAO :

" Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du 3e mois ou du 61e jour de grossesse. Cette heure journalière peut être prise sur pispitoron des salariées avec

Avenant n 13 du 3 juin 2003 relatif aux réserves, manques et exclusions

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

L'intitulé de l'article est modifié par l'intégration de la référence au congé de paternité de la manière suivante (cf. ajout en caractères gras) :

(voir cet article)

Article 4 - Date d'effet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

accord de la direction.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps cumulé bénéficieront des mêmes dispositions.

Les salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction journalière de travail au prorata de leur temps de travail.

Il ne peut être exigé des femmes enceintes d'effectuer des heures supplémentaires à compter du 3e mois de grossesse. "

Cet article est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 2 - Suppression de l'article 8.7 relatif à l'APEC

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

Article 8.7 de la convention collective nationale des mssiois lcaoes et PIAO :

" Les salariés rattachés de la présente convention collective bénéficieront du régime de protection de l'emploi de l'association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens (APEC). "

Cet article est supprimé.

Article 3 - Date d'effet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2002

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

portés à l'extension de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'union natainole des msniioss lleaocs et PIAO et oagrsmines d'insertion sciaoe et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la ptorectoin sociale, du taraivl et de l'emploi (fédération PSTE) CDFT ; Le scdynait nanaotil du réseau itoisernn jeuens (SYNARIJ) CDFT ; La fédération française santé et atcoin slcaoie (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pottceiron sciolae et de l'emploi (fédération PSE) CTFC ; La fédération niaotnlae des perenoslns des onseriamgs sauciox (FNPOS) CGT ; La fédération naaitnole de l'action slicaoe (FNAS) CGT-FO,

Article 1 - Modification de l'article 2.1.3, dernier alinéa

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.1.3, dneerir alinéa, sptiilaut :

Les réunions prévues aux 2 alinéas précédents ont lieu en dohors du tpems de taivral des participants. "

L'article 2.1.3, deenirr alinéa, est modifié aisni que siut :

(voir cet article)

Article 2 - Modification de l'article 2.1.5, dernier alinéa

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.1.5, dreenir alinéa, slutpait :

Ce crédit d'heures, considéré comme tpems de travail, ne puet être dépassé et reporté d'un mios sur l'autre. "

L'article 2.1.5, deneirr alinéa, est modifié ainsi que siut :

(voir cet article)

Article 3 - Modification de l'article 2.4.1 alinéa 4

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.1, alinéa 4, silutapit :

L'employeur est tneu d'afficher les modalités des élections en fncotoin de la loi et selon le pooltroce d'accord électoral négocié avec les oiranasgtonis sydniealcs représentatives de la scurttue et avec les oitansoainrgs scyenidals départementales. L'employeur irfmnoe également les osniaganoirts sleianynds sgarieatins de la présente convention. "

L'article 2.4.1, alinéa 4, est modifié anisi que siut :

(voir cet article)

Article 4 - Modification de l'article 2.4.2 alinéa 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.2, alinéa 2, saliputit :

En cas de reguoperemnt de structures, l'effectif est décompté en faansit la smmoie des eefftifs des srcrutuets regroupées. "

L'article 2.4.2, alinéa 2, est modifié aisni que siut :

(voir cet article)

Article 5 - Modification de l'article 2.4.3.1

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.3.1 stupiliat :

Snot électeurs les salariés âgés de 16 ans aolmipccs anisi que les salariés en stuitaion de détachement pemennart ou de msie à dsispooiitn dluabre par une srutucre extérieure, qleule que siot luer nationalité, ayant travaillé dupeis 3 mios au moins dnas l'établissement à la dtae du pemreir tuor des élections. "

L'article 2.4.3.1 est modifié ainsi que siut :

(voir cet article)

Article 6 - Suppression et remplacement de l'article 2.4.3.2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.3.2 sauilptt :

Les salariés n'ayant que des lines ieenttitrnmnts avec l'établissement étant employés onomsiecnaelclt seoln les benisos ne snot pas éligibles. Les salariés mis à dioispositn par une surcurtte extérieure et les salariés en siatotiuon de détachement pamenernt ne snot pas éligibles. "

L'article 2.4.3.2 est remplacé par le tetxe sviuant :

(voir cet article)

Article 7 - Modification de l'article 2.4.5 alinéa 3

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.5, alinéa 3, slpuitiat :

Les délégués du pnnoresel eerecxnt luer fintcoon de CCHST dnas le cdrae des hereus de délégation dnot ils bénéficient en qualité de délégués du personnel. "

L'article 2.4.5, alinéa 3, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 8 - Modification de l'article 2.4.5 alinéa 4

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.5, alinéa 4, supprimé :

Ce crédit ne peut être dépassé, ni reporté d'un mois sur l'autre. "

L'article 2.4.5, alinéa 4, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 9 - Modification de l'article 2.4.5 alinéa 6

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.5, alinéa 6, supprimé :

A titre exceptionnel et en accord avec l'employeur, le délégué titulaire et le délégué suppléant prononcent simultanément une partie des heures légales de délégation. "

L'article 2.4.5, alinéa 6, est supprimé.

Article 10 - Modification de l'article 2.4.6

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.6 supprimé :

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de participer au dialogue social au sein de leur structure ;

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à la présente convention collective et ses annexes, à l'application du code du travail et des autres lois et réglementations concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires dont elle est chargée ;

- d'assurer le contrôle et d'accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites. "

L'article 2.4.6 a été modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 11 - Modification de l'article 2.4.8 alinéa 5

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.4.8 alinéa 5 supprimé :

Les représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, ont accès aux moyens de communication de l'entreprise (télécopie, téléphone, courrier électronique ..). Les modalités de fonctionnement sont précisées en annexe pour chaque entreprise faculté. "

L'article 2.4.8, alinéa 5, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 12 - Modification de l'article 2.5 attributions d'ordre social et culturel, alinéa 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.5 : attributions d'ordre social et culturel, alinéa 2, supprimé :

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Cette contribution est indépendante de la contribution légale au financement du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse salariale brute. "

L'article 2.5 : attributions d'ordre social et culturel, alinéa 2, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 13 - Modification de l'article 2.5.4 alinéa 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.5.4, alinéa 2, supprimé :

Ce crédit d'heures est payé comme temps de travail. Il ne peut être ni dépassé, ni reporté d'un mois sur l'autre. "

L'article 2.5, alinéa 2, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 14 - Modification de l'article 2.5.4 alinéa 4

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 2.5.4, alinéa 4, supprimé :

A titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué

taillure et le délégué suppléant pourrôt ustliier simultanément une priatae des heuers légaales de délégation. "

L'article 2.5.4, alinéa 4, est supprimé.

Article 15 - Modification de l'article 3.9 alinéa 3

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 3.9, alinéa 3, siluatpt :

Priorité puor le pnerneol licencié dnas ces conditions, de réembauche dnas un potse de même catégorie padnent 1 an. Dnas le cas où ctete réembauche ne sraiet pslibsoe qu'après une adaaioptn du salarié nécessitant un pgsaase en formation, l'employeur en asmsue le financement. "

L'article 3.9 est modifié asnii que siut :

(voir cet article)

Article 16 - Suppression et remplacement de l'article 3.10

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 3.10 sitpulait :

La résiliation du catornt de tivraal à patirr de l'âge normal (60 ans) de la rietrate prévue par les iuttosnintis sloaeics cuotsnite le départ à la rtateie et n'est pas considérée cmome licenciement.

A la damndee du salarié, si celui-ci n'a pas aucqis au mmnoet du départ à la rttaiere (60 ans) le nrbmoe d'annuités requis, son crnoatt puet se psurovrue jusqu'à l'obtention des annuités onauvrt dorit au tuax plein, et au mxaimum jusqu'à l'âge de 65 ans.

En cas de départ à la retraite, le préavis est culei aibpacplle en cas de démission. "

L'article 3.10 est remplacé par le txete sianvut :

(voir cet article)

Article 17 - Modification de l'article 4.2.2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 4.2.2 spauitlit :

Les bénéficiaires des gitaarnes snot l'ensemble des salariés, non-cadres et cadres, tairieutls d'un cornatt de traaivl à durée déterminée ou indéterminée (à l'exception des CES) des msnioiss loelcas et PIAO relevant de la cnovintoen clieoctvle naiontale les régissant, âgés de monis de 65 ans, quel que siot le nbmore d'heures de tiraval effectuées.

Les salariés bénéficiaires snot cuex qui snot présents au taiarvl ou

eteecffnut un taavirl eifcftef (au snes de l'article 5.4.2 de la cennvion cilolvtece nationale) ou cuex dnot le catront de tviraal est seudnpsu puor csaué d'arrêt maladie. "

L'article 4.2.2 est modifié aisni que siut :

(voir cet article)

Article 18 - Complément à l'article 4.2.3.3

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 4.2.3.3 stuapilit :

Les salariés perçoivent pmandet 30 jours, à prtiar du 4e juor de l'arrêt de taviarl en cas de madaile ou d'accident de driot commun ou à ptirar du 1er juor d'arrêt de trviaal en cas d'accident du tvriaal ou de madalie professionnelle, 90 % de la rémunération bture qu'ils aanruiet perçue s'ils anaievt continué à travailler, plus 66,66 % de cette rémunération panednt les 30 juors suivants.

Ces temps d'indemnisation snot augmentés de 10 jrous par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle ruseiqe à l'alinéa précédent, snas que ccahun d'eux pussie dépasser 9 jours.

L'ancienneté psrie en cptmoe puor la détermination du droit à imtoisenanidn s'apprécie au 1er juor de l'absence.

Les juros indemnisés snot les juors calendaires. "

L'article 4.2.3.3 est complété par le ttexe sianvut :

(voir cet article)

Article 19 - Suppression et remplacement de l'article 4.2.9.5

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 4.2.9.5 silpiatut :

En cas de ruutpre du cnartot de tvriaal enrte le salarié et l'organisme adhérent, nmemoatt par démission ou licenciement, la ceovourtrue du régime cesse. Toutefois, les salariés licenciés cintnueot à être cvotuers dnas le mios qui siut luer liencnciemet à la cooitdinn qu'ils soinet pirs en craghe par le régime d'assurance chômage. "

L'article 4.2.9.5 est remplacé par le ttxee sianvut :

(voir cet article)

Article 20 - Suppression et remplacement de l'article 4.2.10

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 4.2.10 spaiultit :

Le taux global de cotisation, en cotisant des garanties, est fixé à 2 % de la tranches A et à 3,15 % des tranches B et C.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. La cotisation afférente à la garantie maladie est à la charge exclusive des employeurs, la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est à la charge exclusive des salariés.

Pour le personnel bénéficiaire de la CCN de 1947, 1,50 % du salaire limité à la tranche A est à la charge exclusive des employeurs. "

L'article 4.2.10 est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 21 - Modification de l'article 4.2.12

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 4.2.12 sera remplacé par :

Les missions locales et PIAO entrées dans le champ d'application du présent texte concernent les salariés affiliés aux institutions paritaires qui ont présenté le dossier au regard des conditions de la titularisation :

- est désigné pour garantir les risques maladie de salaire, incapacité temporaire, invalidité permanente, décès, l'organisme assureur suivant : le Groupement national de prévoyance - INPC, un des organismes de prévoyance régis par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris (75014), Horeau Boulevard Montparnasse, 66, avenue du Maine ;

- est désigné pour garantir les risques éducation et retraite du conjoint l'organisme assureur suivant : l'OCIRP, Ombudsman commun des institutions de retraite et de prévoyance, un des organismes 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.

Le GNP-INPC agit pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organisme gestionnaire. "

L'article 4.2.12 est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 22 - Modification de l'article 4.2.15

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 4.2.15 sera remplacé par :

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 3 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 mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les organismes incapacité, invalidité, retraite éducation et de conjoint en cours de recrutement à être versés à un niveau au moins égal à celui de la dernière pension payée avant la dénonciation.

Cependant de l'utilité sociale reconnue par les organismes de prévoyance désignés dans la partie en charge respective de l'ensemble des salariés et des conditions de mise en œuvre des prestations, les partenaires sociaux considèrent qu'il leur appartient d'organiser avec tout nouvel organisme de prévoyance désigné la poursuite des retraités des bénéficiaires des prestations périodiques en cours, ainsi que le maintien des garanties afférentes au décès au profit de tous les bénéficiaires de ces prestations. "

L'article 4.2.15 est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Article 23 - Modification de l'article 5.2, alinéa 5

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 5.2, alinéa 5, sera remplacé par :

Lorsqu'un salarié participe, à la demande de la direction, à des réunions le soir ou tôt le matin pendant les jours fériés, ces heures sont récupérées (dimanche et jour férié, récupération doublée). "

L'article 5.2, alinéa 5, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 24 - Modification de l'article 5.8, alinéa 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 5.8, alinéa 2, sera remplacé par :

L'employeur mandatera la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les conditions suivantes, par structure et par organisme représentatif :

- pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an ;

- pour les structures d'au moins 11 salariés et moins de 50 salariés, 4 jours par an ;

- pour les salariés d'au moins 50 salariés, 6 jours par an.

L'article 5.8, alinéa 2, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 25 - Modification de l'article 5.9, alinéa 8

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 5.9, alinéa 8, stipulait :

L'ensemble de ces dispositions ne s'applique pas à l'application des dispositions légales canonicant le licenciement quand les entreprises du secteur privé et le secteur public du malade. "

L'article 5.9, alinéa 8, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 26 - Modification de l'article 7.2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 7.2 stipulait :

La participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue pour les salariés de plus de 10 salariés et de moins de 10 salariés, est fixée au minimum à 2,5 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

Ce paragraphe inclut l'ensemble des obligations légales, au titre des formations en alternance, et du congé individuel de formation (pour ceux des entreprises qui y sont assujettis) conformément à la possibilité offerte par l'article L. 952-2 du code du travail ainsi que les formations au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés qui sont mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés.

Le versement pour les salariés ou au moins 10 salariés sera mutualisé et financé des actions de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme collectif de développement de la formation professionnelle.

Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le

Avenant n 14 du 3 juin 2003 portant

carte de participation. "

L'article 7.2 est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 27 - Modification de l'article 7.7, alinéa 2

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 7.7, alinéa 2, stipulait :

Elles adhèrent à UMRAOITOFNIN en tant qu'OPCA et versent leurs contributions conformément au financement des formations en entreprise et à celles du plan de formation, à cet effet, à l'exception du CIF-CDI et du CIF-CDD.

L'article 7.7, alinéa 2, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 28 - Modification de l'article 10.4, alinéa 1

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

L'article 10.4, alinéa 1, stipulait :

Les entreprises qui adhèrent antérieurement des dispositions de l'article 1.1 de la présente convention de l'article 1.5, dès l'adhésion de la branche au statut de branche ou pour les autres secteurs professionnels dans le cadre d'application de la présente convention collective, dès l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent article mentionné à l'article 10.1 de la présente convention. "

L'article 10.4, alinéa 1, est modifié ainsi que suit :

(voir cet article)

Article 29 - Date d'effet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

adhésion à l'OPCA et modifications

Signataires	
Patrons signataires	L'union ntonaliae des miiossns laoecls et PIAO et des oasmeigrns d'insertion sciloae et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la piocotren siaolce du tiraval et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le scanidynt noatnial du réseau inesoirt n jenues (SYNARIJ) CDFT ; La fédération française santé et aciton soiclae (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pirettcoon silcaoe et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nniaalote des ponrelness des onismraegs soiacux (FNPOS) CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, creads et tiinncecehs (UGICT) CGT ; La fédération nianotlae de l'action salocie (FNAS) CGT-FO,

Article 1 - Adhésion à un OPCA

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

Srisuppsoen de " et son OMA " dnas l'intitulé de l'article 7.7.

Avenant n 15 du 11 juillet 2003 relatif à la reprise d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	L'union ntiolaane des mniossis lcleaos et PIAO et des oimrnsgaes d'insertion sociale et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la peottrricn salioce du tarival et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le sdyiacnt ntoaanil du réseau itirsneon junees (SYNARIJ) CDFT ; La fédération française santé et aoictn soicale (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pcooeirttn scoaile et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération naointale de l'action siolcae (FNAS) CGT-FO,

Article 1 - Reprise d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2003

1. L'article 6.3.2 de la ceotionnvn ctocvilele nnataolie des

Avenant n 16 du 11 juillet 2003 relatif

Article 2 - Modification de l'article 7.7, alinéa 2, relatif à l'adhésion à un OPCA

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

Actrie 7.7, alinéa 2, de la cntenvoion clcotievle nltaainoe des msnoiss loelacs et PIAO :

" Elels adhèrent à UFTIMIOORNAN en tnat qu'OPCA et venrset luers cuotonirbnits cnelnoienvnlotes au fmnciaeent des fnritmaos en aanelcnrte et à cleels du paln de formation, à cet osigramme mtaiuatuser agréé (OMA), à l'exception du CIF-CDI et du CIF-CDD. "

Cet alinéa est modifié ansii que siut :

(voir cet article)

Article 3 - Date d'effet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 3 juin 2003

Le présent anveant prndera effet à cpemtor du 1er juor du mios qui siut la picliuotabn de l'arrêté d'extension au Jarnoul officiel.

msisinos lcoael et PIAO spuitalt :

" Quand il résultera d'un rrmenechet direct, il srea tneu cmopte des antécédents plfoesnroseins et de la siatution auqcise dnas les codiintnos sueavntis : rctneueermt de penonersl aanyt exercé des fnncitoos itnieeqdus dnas des secrututrs de la bnhcare pinfseoeolsrnl et pirse en cmtope de l'ancienneté de ftinoocn dnas sa totalité. "

2. Cet artlice est modifié aisni que siut :

Ailtcre 6.3.2

Ancienneté

Altrice 6.3.2.1

Rrsipee d'ancienneté

(voir cet article)

Article 2 - Date d'effet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2003

Le présent anvneat pnerdra eefft à cptomer du 1er juor du mios qui siut la patilbucoin de l'arrêté d'extension au Juoranl officiel.

à la progression de l'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnlaioae des miisonss llocae et PIAO et des osamiregns d'insertion silcoae et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la pirtcoeotn scilaoe du tiaravl et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le synaidct ntoanail du réseau instireon junees (SYNARIJ) CDFT ; La fédération française santé et aotich scaiole (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la potrotiecn sicloae et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nnoaliate de l'action sliaoe (FNAS) CGT-Force ouvrière,

Article 1 - Progression à l'ancienneté

Avenant n 18 du 16 janvier 2004 relatif à l'article 4.2 Régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnlaaoite des msioniss locelas et PIAO et des organismes d'insertion socaile et piensoerlsnlfe (UNML),
Syndicats signataires	La fédération de la pecitoortn scaoile du tavrail et de l'emploi (fédération PSTE) CDFT ; Le saiyndct nnoatial du réseau itsoniern jeeuns (SYNARIJ) CDFT ; La fédération française santé et aotcin soiclae (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la ptioetorcn sacoile et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nntoailae des poneslners des onrsgjmaes siucaox (FNPOS) CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, cdaers et tceciennihs (UGICT) CGT ; La fédération nalitanoe de l'action scalioe (FNAS) CGT-FO,

Préambule

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

En aloptapiicn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pentiarares souicax se snot réunis en goueprs de taavirl puor eaemxnir les ciotnidons de la msutiuoilaatn du régime de prévoyance mis en pacle dnas l'article 4-2 de la coovenitnn citoclvele ntaonlaie des msnoiihs loaelcs et PIAO du 21 février 2001.

Cet eaemxn a porté sur les cotepms de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les peitaærns sciaoux décident :

- d'une part, de rdoucnrie la désignation du GNP en tnat qu'organisme asesuurr des gtniaeras maitenin de salaire, incapacité, invalidité et décès puor une durée de 3 ans ;

- et, d'autre part, de rniurecode la désignation de l'OCIRP en tnat

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2003

Acirtle 1er

Complément à l'article 6.3.2 relatif à l'ancienneté

A cet altirce s'ajoute le pargaaphre sviuant :

(voir cet article)

Article 2 - Date d'effet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2003

Le présent aanvent pdernra eefft à cpteomr du 1er juor du mios qui siut la poabuiltcin de l'arrêté d'extension au Jronual officiel.

qu'organisme asruuser des gentaaris retne éducation et rente de cnijoont puor une durée de 3 ans.

Les preitas segatirains cvnnienneot de procéder à une nevluoel étude des modalités d'organisation de la mautisituoaaln des risqueus et du choix des oanmrisegs gneoraiensits dnas les six mios précédant la nlluovee échéance triennale.

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2004

En atcolippian de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peanarrteis siocuaux se snot réunis en guepors de tivraal puor eineamxr les coidontnis de la molaitusituan du régime de prévoyance mis en pclae dnas l'article 4-2 de la cotoinenvn cctelovlie naoainlte des mnsiosis lceaols et PIAO du 21 février 2001.

Cet exmean a porté sur les coempts de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les pnraraeeits scoaux décident :

- d'une part, de rdnuiecore la désignation du GNP en tnat qu'organisme aeruussr des gteraians mtienain de salaire, incapacité, invalidité et décès puor une durée de 3 ans ;

- et, d'autre part, de rdoirencue la désignation de l'OCIRP en tnat qu'organisme asuruesr des girnaeats retne éducation et retne de coinojnt puor une durée de 3 ans.

Les pireats sgaeairtins cnvneonenit de procéder à une novlluee étude des modalités d'organisation de la mtutsaiolain des rsueqis et du cohix des ogsaemnirs gnoaeinresits dnas les six mios précédant la neolvluue échéance triennale.

Article 1er - Modifications des articles 4.2.11 et 4.2.13

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

La mitciodaifn " GNP-INPC " est remplacée par " GNP " dnas les aiteclrs svuitnas :

- 4.2.11 " Cidoontins spécifiques liées à la prsie en cghare des mlaaeds en corus " ;

- 4.2.13 " Cvninoeotn de gaentaris cleelioctvs ".

dosiers au rergad des ciditnoons de la miuuoaitlatn :

Article 2 - Modifications des articles 4.2.1, 4.2.2, 4.2.11 et 4.2.13

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

La minoetn " Msiinoss laocles et PIAO " est remplacée par " les omegarissn etnrnat dnas le cmhap d'application du présent ttxee cntvnoenieonl " dnas les alicetrns natuivvs :

- 4.2.1 " Régime de prévoyance complémentaire " ;

- 4.2.2 " Bénéficiaires des genaratis " ;

- 4.2.11 " Cidnontois spécifiques liées à la pirse en cghrae des maaedls en crous " ;

- 4.2.13 " Cnvotenion de gaeatinrs coileectlvvs ".

Article 3 - Modification de l'article 4.2.12

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

L'article 4.2.12 " Gseoitn du régime " tel qu'issu de sa rédaction de l'avenant n° 13 du 8 julelit 2003 siauptlit :

Les oemsagnris eannrt dnas le cmhap d'application du présent texte cnvetnneiool snot tnues d'affilier lreus salariés aux inutinstiots piatraes sauitnves qui ont présenté le mlueelir

- est désigné puor gntiraar les rsueqis maetiinn de salaire, incapacité temporaire, invalidité permanente, décès, l'organisme ausuresr sinuavt : le Geenoupmrt niaotanl de prévoyance INPC, uinon d'institutions de prévoyance régie par les aeirclts L. 931-1 et svitanus du cdoe de la sécurité saoclie et agréée par le mstinire chargé de la sécurité saciole et dnot le siège est à Paris, Heorn Bliindug Montparnasse, 66, anvuee du Maine, 75014 ;

- est désigné puor gnatairr les reuisqs rnete éducation et rtene du conjoint, l'organisme asusurer snaiuvt : l'OCIRP, oaignsrme coumnm des iuotntintss de rntee et de prévoyance, unoin d'institutions de prévoyance releavt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sclaioc et agréée par le mnrstiie chargé de la sécurité sicaole et dnot le siège est à Piars 10, rue Cambacérés, 75008 Paris.

Le GNP-INPC aigt puor le cotmpe de l'OCIRP en qualité d'organisme gestionnaire.

L'article 4.2.12 est modifié comme siut :

(voir cet article)

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Le présent annveat prend effet à cotmper du 1er mras 2004.

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2004

Il est créé un acrtile 9.7 rietlaf à la giosten du paritarisme. Le nuoevl ailctre ansii créé srea rédigé de la manière svatunie :

(voir cet article)

Article 2 - Date d'effet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2004

Le présent avnanet pdrenra effet à cmpteor du 1er jevanir 2004.

Avenant n 19 du 6 avril 2004 relatif à la gestion du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	L'union nianaltoe des msiinoss lecalos (UNML) et PIAO et des onsmertiags d'insertion scaoile et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la ptrrcoeion scaoile du tarvial et de l'emploi (PSTE) et le sayncdit nanatiol des métiers de l'insertion (SYNAMI) CDFT ; La fédération française santé et aioctn solcaie (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pioectotrnlacoie et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nlnaiotae des prneolnses des omeagsirns siaucox (FNPOS) et l'union fédérale des ingénieurs, cedars et thcneieincs (UGICT) CGT ; La fédération nnoaialte de l'action siloace (FNAS) CGT-FO,

Avenant n 20 du 12 octobre 2004 relatif à la réforme de l'ancienneté et

de la promotion de carrière

Signataires	
Patrons signataires	L'union nliatnae des mnosis lloaecs (UNML), PIAO et des onimsrgaes d'insertion socliae et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la pteoitron solcaie du taavril et de l'emploi (PSTE) CDFT ; La fédération française santé et atocin slacioe (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pioetortcn siaocle et de l'emploi CTFC ; La fédération nalaiotne de l'action sicoale (FNAS) CGT-FO,

Article 1 - Modification de l'article 3.7

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2004

L'article 3.7 " Rrutupé de cnoatrt de travail. - Délai-congé " est renommé cmme siut :

Arlitce 3.7

Rputrue de ctaonrt de travail. - Délai-congé. - Craetctifit de travail

En outre, il est créé un actlire 3.7.3 intitulé " Cfecairtit de trivaal " rédigé comme siut :

(Voir cet article).

Article 2 - Modification de l'article 6.3

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2004

Avenant n 24 du 6 avril 2006 relatif aux dispositions spécifiques aux cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'union niaotlane des monisiss lcoeals et PIAO et des omensigras d'insertion sciaole et pnlseisnrelofoe (UNML),
Syndicats signataires	La fédération de la pcrtoiten soaclie du taavril et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le scandiyt niaatonl des métiers de l'insertion (SYNAMI) CDFT ; La fédération française santé et aotcin slacioe (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la poctoterin slacioe et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération naotailne des pleesrnnos des oemnrsiags soicaux (FNPOS) CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, careds et tnhneicis UCGIT CGT,

Article 1 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES
en vugeur le 1er juor du mios snuvait etnixsoen
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

Le trite VIII retilaf aux dosopisntiis spécifiques aux caedrs est supprimé et remplacé par les dsosionipits suivantes.

PREAMBULE

Toutes les diossptnois de la présente ctnonvoein s'appliquent aux cdears aequillxeus s'ajoutent ou se sbttsieuent les dnipsiositos spécifiques suvtnieas :

Article VIII-1

L'article 6.3 est supprimé et remplacé par ce qui siut :

(Voir cet article).

Article 3 - Modification de l'annexe I

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2004

L'annexe I est supprimée et remplacée par ce qui siut :

(Voir cette annexe).

Article 4 - Création d'une note n 3 concernant les dispositions de l'article 6.3.2.2 Progression à l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2004

Cttee ntoe d'application s'insère, en aennxe de la cvoetoninn ccviettlole naoaltnie des misinoss laloces et PAIO, après la ntoe n° 2 relaivte à l'entretien professionnel.

Il s'agira dnoc de la ntoe n° 3.

Article 5 - Date d'effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2004

Le présent anneavt prnedra effet à cmopetr du 1er ortocbe 2004.

Définitions

Les présentes ditsoipnosis vniset les cdaers tles qu'ils snot définis dnas la cioevonntn cvoleilcte noltaniae de rtaitere et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947.

L'employeur devra oglrmbniteiaoeet mminneoter sur le coantrt de tvaialr la qualité de crade (sa catégorie dnas l'encadrement et éventuellement sa csslae conformément aux alrciets VIII-1-1 et VIII-1-2 de la présente cnnitoevon collective) losruqe celle-ci est reconnue.

La présente ceotinnovn reientt puor la bnarhce 2 catégories de cderas :

VIII-1-1 : crade de dceiirotn :

Les credas de droeictin snot rattachés à l'un des emplois-repères sntviaus :

-directeur ;

-responsable de secteur.

Aux cadars de dtcioiren snot confiées des responsabilités dnnot l'importance iqulimpe une gdnare indépendance dnas l'organisation de luer elopmi du temps.

Ils snot habilités, en foiocntn de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant s'agissant de rsaonbslepe de secteur), à prrende des décisions de façon lmenegart autonome.

Le cdrae de direction, à la dadmnee du président (ou son représentant s'agissant de rnlbsepaose de secteur), astisse aux iscenants délibératives de la surtcurte et adie à la psrie de décisions stratégiques. Il exerce, dnas les leiitms fixées par la délégation, les prérogatives de l'employeur ncernaont la gotesin du psenroel et le fceotnoinemnt caurnot de la structure.

Il possède une foartmoin de nveaiu 1 ou une expérience rceuonne

comme équivalente qu'il met en oeuvre dans ses fonctions.

Le cadre de décroissance est un cadre autonome qui n'est pas soumis à un régime préalablement établi.

Cadre-classe 1 : sont concernés les cadres de direction de structure autonome plus de 50 salariés (équivalent temps plein, seul que soit le contrat de travail, y compris les mises à disposition).

Cadre-classe 2 : sont concernés les cadres de direction de structure autonome de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, seul que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

Cadre-classe 3 : sont concernés les cadres de direction de structure autonome de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, seul que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

VIII-1-2 : cadre administratif et cadre technique :

L'employeur peut accéder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique des fonctions hiérarchiques et / ou impulsives initiatives, autonomes et responsabilités.

Le salarié possède une formation de niveau II ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en oeuvre dans ses fonctions. Il est rattaché à l'un des emplois-repères suivants :

-assistant de direction ;

-assistant financier ;

-chargé de projet ;

-responsable de secteur.

Le cadre administratif ou cadre technique et un cadre intégré » qui est soumis à un régime préalablement établi.

Article VIII-2

Période d'essai

La période d'essai est de :

-2 mois, maximum 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 3 ;

-3 mois, maximum 1 fois si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2.

Article VIII-3

Avenant n° 25 du 10 octobre 2006 relatif aux mandats des représentants élus du personnel

Délai-congé

Le délai-congé est de :

-3 mois en cas de démission ;

-3 mois en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées sauf en cas de démission.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

Article VIII-4

Clause spécifique aux cadres

En aucun cas, un changement décidé par l'organe délibérant de la structure (évolution stratégique immédiate et / ou stratégique de président) ne saurait justifier la rupture du contrat de travail du directeur / directrice.

Article VIII-5

Indemnité de licenciement

S'appliquent les dispositions prévues à l'article III-8 de la présente convention collective.

Article VIII-6

Congé maladie

S'appliquent les dispositions prévues à l'article V-9 de la présente convention collective.

Article 2 - Principe de faveur
en vigueur le 1er jour du mois suivant son entrée
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés.

Si tel est le cas, ces dispositions sont considérées comme non écrites et ne produisent d'effets.

Article 3 - Date d'effet
en vigueur le 1er jour du mois suivant son entrée
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2006

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des marseillais laïcs et PIAO et organismes d'insertion sociale et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la profession sociale du tertiaire et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le syndicat national des métiers de l'insertion (SYNAMI) CDFT ; La fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la profession sociale et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nationale des professionnels des soins sociaux (FNPOS) CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens UGICT CGT ; La fédération nationale de l'action sociale (FNAS) CGT-FO, Préambule

Article Préambule
en vigueur le 1er novembre 2006

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

Par dérogation aux dispositions du 1er alinéa de l'article L. 423-16, du 1er alinéa de l'article L. 423-18, du 1er alinéa de l'article L. 433-12 et du 1er alinéa de l'article L. 433-13 du code du travail, la durée du mandat des délégués du personnel, des représentants aux comités d'entreprise et de la délégation unique du personnel est fixée à 2 ans.

Article 1
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

Insertion d'un nouvel article II-4 dans la cinquième colonne de l'annexe des modifications et PIAO modifiée de fait la numérotation des articles suivants.
Ce nouvel article II-4 est rédigé comme suit :

Article II-4
La durée du mandat des délégués du personnel des entreprises du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel est de 2 ans.
Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui sont organisées après la date d'application du présent article dans la structure.
Pour les élections organisées entre le 3 août 2005 et avant la date d'application de l'article L. 423-12 du code du travail, la durée du mandat des représentants élus du personnel régie par les normes en vigueur au moment de l'élection (loi ou accord d'entreprise).

Article 2
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

L'article II-4 intitulé « Les délégués du personnel » devient l'article II-5.
La première phrase de l'alinéa 3 de l'article II-4 rédigé de la manière suivante « Les élections ont lieu tous les 2 ans » est supprimée.

Avenant n° 27 du 21 février 2007 relatif à la prévoyance GNP et OCIRP

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des mineurs laïcs et PIAO et des enseignants d'insertion sociale et professionnelle (UNML),
Syndicats signataires	La fédération de la profession sociale du travail et de l'emploi (PSTE) CDFT ; La fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la profession sociale et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nationale des professionnels des enseignants sociaux (FNPOS) CGT ; La fédération nationale de l'action sociale (FNAS) CGT-FO,

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 mars 2007

Les partenaires sociaux décident :
? d'une part, de rattacher le GNP et l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs du régime de prévoyance pour une durée de 5 ans à compter du 1er mars 2007 ;
? d'autre part, de procéder à la modification des articles 4.2.1, 4.2.2, 4.2.9.1, 4.2.10, 4.2.13 et 4.2.15 du présent régime qui sont désormais rédigés comme indiqué dans l'article 2.

Article 2

Article 3
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

L'article II-5 intitulé « Le comité d'entreprise » devient l'article II-6.

Article 4
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

L'article II-6 intitulé « La délégation unique du personnel » devient l'article II-7.

Article 5
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

L'article II-7 intitulé « Les élections des délégués du personnel » est supprimé.

Article 6
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés.
Si tel est le cas, ces dispositions sont considérées comme non écrites et ne produisent d'effets.

Article 7
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

Le présent avenant prendra effet le 1er novembre 2006.

Article 8
en vigueur le 1er novembre 2006
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2006

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2007

Le titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance » est modifié de la manière suivante :

TITRE IV
Régimes de retraite et de prévoyance
Article 4.1
Régime de retraite complémentaire
(modifié par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2001)

Les représentants élus du comité d'application de la convention collective nationale des mineurs laïcs et PIAO défini à l'article 1.1 doivent adhérer à l'IRCANTEC.
Les époux de l'adhésionnaire de la présente convention collective en vertu de l'article 1.7, et qui ne peuvent adhérer à l'IRCANTEC, sont admis en tant que membres de la classe de retraite complémentaire des modalités de cotisation assurées au salarié des entreprises équivalentes.

Article 4.2
Régime de prévoyance complémentaire
4.2.1. Création d'un régime de prévoyance complémentaire
(modifié par l'avenant n° 18 du 16 juin 2004)

Les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance, généralisé à l'ensemble du personnel des entreprises, en tant que tel dans le champ d'application du présent texte conventionnel, en tant que tel les gages sociaux suivants :
? montant de salaire : assureur GNP ;

? incapacité : aueusr GNP ;
? invalidité : arseusr GNP ;
? décès : asuuesr GNP ;
? rntee éducation : assuuer ORICP ;
? rntee du cinnjoot : auesurs OCIRP.

4.2.2. Bénéficiaires des geatrnais (modifié par les avteanns n° 13 du 8 jlluiet 2003 et n° 18 du 16 jvienar 2004)

Les bénéficiaires des graneitas snot l'ensemble des salariés, non creads et cadres, tteirualis d'un cantort de tivraal à durée déterminée ou indéterminée quel que siot le nbomre d'heures de taivral effectuées, des osnmreaigs enratt dnas le cmhap d'application du présent ttxtee cneenvonotini au ttire de l'article 1.1 ou 1.7.

Les salariés bénéficiaires snot cuex qui snot présents au tvaaril ou eeteucfnnt un traavil ectifeff (au snes de l'article 4.4.2 de la cvntnioeon cctvielloe nationale) ou cuex dnot le cranott de taavril est sepnudsu puor csaué d'arrêt maladie.

4.2.3. Gtraaine mniteain de srailae

4.2.3.1. Posenernl concerné

Sous réserve d'avoir justifié dnas les 2 juors oervulbas de luer incapacité par l'envoi d'un ccreeaifft médical, tuot salarié aynat au mions 6 mios d'ancienneté dnas la branche, quel que siot le nborme d'heures de taivral effectuées par mois, bénéficie de cttee garantie.

4.2.3.2. Définition de la gntraaie

Il est versé aux salariés une pirteatosn complémentaire « mietainn de sairale ».

4.2.3.3. Mnaontt des petarsnoits (complété par l'avenant n° 13 du 8 jluiliet 2003)

Les salariés perçoivent pndeant 30 jours, à paritr du 4e juor de l'arrêt de tiarval en cas de maldaie ou d'accident de diort cuommn ou, à ptiarr du 1er juor d'arrêt de tavairil en cas d'accident du tiraavil ou de mlaadie professionnelle, 90 % de la rémunération bture qu'ils aaerintu perçue s'ils anevait continué à travailler, plus 66,66 % de cttee rémunération padnent les 30 juors suivants.

Ces tepms d'indemnisation snot augmentés de 10 juors par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de clele ruesqie à l'alinéa précédent, snas que cauhcn d'eux pussie dépasser 90 jours.

L'ancienneté pirse en cpmote puor la détermination du dorit à isiaoditmnen s'apprécie au 1er juor de l'absence.

Les juors indemnisés snot les juors calendaires.

Tous les mnnttoas exprimés en ptnocguerae et mentionnés au présent arctlie s'entendent déduction fatie des indemnités journalières bteurs allouées par la sécurité sociale. Celles-ci snot reconstituées de manière théorique puor les salariés ne bénéficiant pas des paensottris en espèces de la sécurité sociale. Selue la différence ertne 90 % ou 66,66 % de la rémunération brute et le mnotat des paetristsns théoriques de la sécurité slicaoe est aorls perçue.

4.2.3.4. Durée de scveire des ptetrisnaos

Les ptsiaertnos afférentes à la gtiranae mneaitin de saairle snot versées par année mobile (12 mios consécutifs). Il est dnoc tneu coptme des indemnités déjà perçues par l'intéressé drnaut les 12 mios antérieurs, de telle sorte que, si pseurils aebscnes puor mliade ou aidcncet ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée talote d'indemnisation ne dépasse pas cllee abpilacple en vetru des dnpiosotsiis définies ci-dessus.

4.2.4. Gatrinae incapacité

4.2.4.1. Définition de la gtraaie

En cas d'arrêt de tavrail consécutif à une maidale ou à un aiencdct pefisonoserl ou non, il srea versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

Les salariés ne bénéficiant pas des pasrnoitets en espèces de la sécurité siaocle (cas des monis de 200 heerus par trimestre) bénéficient également de cttee garantie.

4.2.4.2. Ponit de départ du srvice des paneitrsros

Pour les salariés aanyt 6 mios d'ancienneté, en complément à la sedonce période d'indemnisation, plus en rliaes de celle-ci.

Pour les salariés n'ayant pas 6 mios d'ancienneté à cmpoter du 61e juor d'arrêt de tiavril continu.

4.2.4.3. Durée du scrviee des psioartents

Les pttoraaines snot versées siot jusqu'à la rierpse du travail, jusqu'à la msie en invalidité, la laqitudioin de la rratetie et, au puls tard, jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

4.2.4.4. Mntnoat des ptairtenoss

Le mtaonnt des indemnités journalières, y cpmoris les psanoirttes butres sierves par la sécurité solicae (reconstituées de manière théorique puor les salariés eecntffuat monis de 200 heerus par trimestre), s'élève à 100 % du srialae net à paeyr de référence.

4.2.5. Grniaate invalidité

4.2.5.1. Définition de la gatrinae

En cas d'invalidité ruconnee par la sécurité sciolae ou par le médecin contrôleur de l'organisme aueusrsr sur aivs du médecin tnaairtt (pour les salariés eanucftfet mions de 200 hereus par trimestre), il srea versé une rnete jusqu'au sriceve de la peonsin vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail.

4.2.5.2. Manntot des ptsreaotnis

Le montant, y cpmoris les pnrtéosatis buetrs sreives par la sécurité scaioe (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas 200 heures) et le saralie pietral éventuel, s'élève puor les salariés classés en 1re, 2e et 3e catégorie à 100 % du sraiale net à pyaer de référence.

4.2.6. Gatnaire décès

4.2.6.1. Définition de la gatairne

En cas de décès d'un salarié, il est versé un caatipl dnot le mnonatt est fixé à 200 % du salraie burt de référence, snas préjudice des cauiaptx décès dus au tirte d'un arute croatnt ou régime.

Ce ctiaapl revinet :

1. Au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) ;

2. A défaut de désignation erspsxee de bénéficiaires :

? au cnnojoit suranvvit non séparé, non divorcé ;

? à défaut, aux etnafns par prats égales enrte eux ;

? à défaut, à ses père et mère, par ptars égales enrte eux ou au suvrnavit d'entre eux ;

? à défaut de tuos les susnommés, le citaapl rienvet aux héritiers soeln les règles de dévolution successorale.

4.2.6.2. Prtee tatloe et irréversible d'autonomie (PTIA)

La petre talote et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie reuncnoe par la sécurité soacile ou par le médecin-conseil (pour les salariés eafucetnft mions de 200 hruees par trimestre) est assimilée au décès et puet donner lieu, sur dnademe du salarié, au vrmeneset par aootiipnctin du ciatpal fixé ci-dessus à son profit. Ce vsneeremt par aincoiipptan met fin à la gtniaare décès.

4.2.6.3. Giraatne décès acnicedtll

En cas de décès consécutif à un accident, il est versé un ctiaapl supplémentaire dnot le monntat est fixé à 200 % du slirae burt de référence.

4.2.6.4. Gnrateaie double eefft

Le décès postérieur ou simultané du cijoonnt de l'assuré, non prtpaniacit au régime, non remarié, entraîne le vnresmet au pfirot des etfnans à chagre d'un caitpal égal au citpaal graanti sur la tête de l'assuré.

4.2.7. Griaatne rntee éducation

En cas de décès ou de prtee ttolae et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, il srea versé au prioft de caquhe enanft à crhgae une rtene trieapmroe alneulne dnot le monatnt est fixé à 3 fios le SIMC menesul brut. Le vsneemrt de cttee piatrsteon est fractionné par trimestre.

4.2.8. Graniate rtene du cnjnoit

4.2.8.1. Ponerensl concerné

Tout salarié, qleus que sionet l'ancienneté et le nrbmoe d'heures de trvaial effectuées.

4.2.8.2. Définition de la gtiranae

En cas de décès du salarié avnat son départ à la retraite, une rntee trpmearioe est versée. Ctete rntee est versée jusqu'au départ à la rrtteiae et, au puls tard, au 65e anivnsiearre de la

psneone qui a la qualité de cononijt sivuarvnt non remarié, cuoincbr niortoe et permanent, prseonne aevc leullqae le salarié est lié par un ptcae cvuil de solidarité. Le maontnt de cette rnete est fixé à 10 % du saalrie aennul burt de référence.

4.2.9. Cseulas ceummons à l'ensemble des gnaairets

4.2.9.1. Ltomitiain des poresittnas incapacité et invalidité

En tuot état de cause, les ptnisaretos du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à cllees severis par la sécurité solicae (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ayant pas driot à isntoemiidann auprs de la sécurité sociale) et à l'éventuel sarliae à tmeps partiel, ne pevuent cirnduoer le salarié à perivcoer puls que le sraaile net à payer qu'il aaiurt perçu s'il aaivt continué à travailler.

En tuot état de cause, l'organisme assruuer se réserve le dirot de procéder aux viitses médicales, contrôles qu'il jiauergt utiles.

Le comite prraitiae de scuainllvree et d'interprétation chargé du sivui et de l'interprétation du régime de prévoyance est consulté par les oisermgans de prévoyance sur l'ouverture ou la ptusrouie du sceivre des prestations.

4.2.9.2. Asttesie des cootsitnais

L'assiette des ctotnaioiss crpoesrond au toatl des rémunérations brutes, y criptoms les pmries et gairfiaatntcs (13e mios ou pmrie annuelle), sevnrat de bsae au clacul des caotisinots sociales.

4.2.9.3. Sairale de référence

Pour le cclaul des prestations, le silraae de référence coareprnsdnot au toatl des rémunérations y cimpors les pmeirs et gftaartcoiniis (13e mios ou prime annuelle) aaynt sveri de bsae au caclul des coitionsats scleaais et perçues au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aynat donné leiu à la prtee tlotaie et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le saalrie de référence, puor le cclual des prestations, est reconstitué sur une bsae alennue en se référant à la période eifevcvte d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement anyat donné leiu à la perte ttoale et irréversible d'autonomie et en ttnaet epomte de tuos les éléments anleuns de rémunération (primes éventuelles incluses).

4.2.9.4. Rvoolieasiatrn des patnesrtois

Les pnsrtoaiets incapacité et invalidité snot revalorisées seoln l'évolution de la vauelr du piont IRCANTEC, aux mêmes dates.

4.2.9.5. Tmere de la cterurvoue (supprimé et modifié par l'avenant n° 13 du 8 jielult 2003)

En cas de ruoprute du cnortat de triaavl etrne le salarié et l'organisme adhérent, la ctveururoe du régime cesse.

Toutefois, les salariés licenciés cniuentunot à être cuetvors dnas le carde du présent régime, dnas le mios qui siut luer licenciement, à la coiotndin qu'ils sneiot pirs en caghre par le régime d'assurance chômage.

N'est pas rimes en cause, d'une part, le venmsreet des pttaeonsris immédiates ou différées, auicqses ou nées darnut l'exécution du carnott de taiavrl ansii que, d'autre part, le menatiin des gatneiras décès, renets éducation et de conjoint au pioftr des pneesrns en saiouitn d'incapacité ou d'invalidité à la

dtae de la rruutpe du conratt de tiraavl ou dnas le « mios » visé ci-dessus.

4.2.9.6. Définition des etafnns à cgarhe

Pour l'application de la girantae rthee éducation, est considéré cmome « à cgahre », indépendamment de la pistioon fiscale, l'enfant du salarié ou de son cijnnoot ou concubin, qu'il siot légitime, naturel, adpotif ou rnnecou :

? jusqu'à luer 18e arninsraveie snas coodinitn ;

? jusqu'à luer 25e anniversaire, s'il est étudiant, apprenti, suos les dapreux au trtie du sceivre national, dedmanuer d'emploi ircnsit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, sans lmtatoiiin de durée en cas d'invalidité, aavnt son 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de sécurité sociale, justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est tuliartie de la crtae d'invalidé civil.

4.2.9.7. Définition du conjoint, du cbocnuin et des pneeorsns liées par un ctoarnt Pcas

On eetnd par conjoint, l'époux (ou l'épouse) du salarié, non divorcé (e) par un jeunmeqt définitif.

La stiotauin des pnnrsees en cnconuiabge oruve dorit à la posirtaetn retne de cnjooit dès lros que le salarié et son cciuibon snot célibataires ou vefus ou divorcés, et :

? par la prvuee de 2 ans de vie cumomme aavnt le décès, ou

? qu'un efannt roenncu des 2 peatns est né de l'union ou adopté cjntonmieneot par eux.

La stioaiutn des pnosenes liées par un pcate ciivl de solidarité orvve droit à la poresittan rntee du cnoionjt dès lros que le (ou la) salarié (e) et la psenrnoe aevc llqleuae il ou elle est lié (e) par un Pcas snot célibataires ou vfues ou divorcés, et :

? que le ctorant de Pcas a été cloncu au mnois 2 ans anavt la dtae du décès, ou,

? qu'un efannt roenncu des 2 paetrns est né de l'union ou adopté cejntonmonit par eux.

4.2.10. Tuax de ctiistoaoon

(supprimé et modifié par l'avenant n° 13 du 8 jielult 2003)

Le tuax gboall de cotisation, en cnrtreoiapte des garanties, est fixé à 2,10 % de la thnacre A et 3,31 % des tchnreas B et C.

La cottisiaon afférente à la grnaitae mtaeinin de siarale (0,53 % TA et 1,25 % TB et TC) est à la carhge exislcvue des employeurs.

La caiosotitn afférente à la gtrnaiae incapacité de triaval est à la cgarhe elvcxuse des salariés, à l'exclusion de la thnarce A puor les cdraes traitée ci-dessous.

La costtiaoin rtnsaet à cgrae (1,57 % TA et 2,06 % TB et TC) est répartie, globalement, à hatueur de 60 % à la crhage de l'employeur (0,94 % TA et 1,24 % TB et TC) et de 40 % à la crhgae du salarié (0,63 % TA et 0,82 % TB et TC) selon les clés de répartition qui svuiet et à l'exception de la coisttoain de 1,57 % sur la TA puor le pesnenorl bénéficiaire de la CCN de 1947 qui est à la cahrge esclxive des employeurs.

Taux alblpaceips à competr du 1er mras 2007

COTISATION GLLBAOE		COTISATION À LA CRGHAE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHGRAE DES EPOELRUMYS			
Maintien de srialae non-cadres et cdreas		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de sailrae cadres		Maintien de srialae non-cadres		Maintien de siaarle cdraes	
TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
0,53 %	1,25 %					0,53 %	1,25 %	0,53 %	1,25 %

	PRÉVOYANCE non-cadres et cerads		PRÉVOYANCE non-cadres		PRÉVOYANCE cadres		PRÉVOYANCE non-cadres		PRÉVOYANCE cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Décès	0,38 %	0,38 %	0,02 %	0,01 %		0,01 %	0,36 %	0,37 %	0,38 %	0,37 %
Renté éducation ORICP	0,24 %	0,24 %	0,01 %	0,01 %		0,01 %	0,23 %	0,23 %	0,24 %	0,23 %
Rente de coiojnnt ORCIP	0,12 %	0,12 %	0,01 %	0,01 %		0,01 %	0,11 %	0,11 %	0,12 %	0,11 %
Incapacité de tvaairl	0,58 %	0,77 %	0,58 %	0,77 %		0,77 %	0,00 %	0,00 %	0,58 %	0,00 %
Invalidité					0,25 %					
	0,55 %	0,01 %	0,02 %		0,02 %	0,24 %	0,53 %	0,25 %	0,53 %	

Sous-total (prévoyance)	1,57 %	2,06 %	0,63 %	0,82 %		0,82 %	0,94 %	1,24 %	1,57 %	1,24 %
Cotisation tlatoe (prévoyance et mniatien de salaire)	2,10 %	3,31 %	0,63 %	0,82 %		0,82 %	1,47 %	2,49 %	2,10 %	2,49 %

4.2.11. Coinotidn spécifique liée à la psrie en charge des mealdas en cuors (modifié par l'avenant n° 18 du 16 jiaevnr 2004)

Les oengsirms eatnrt dnas le chmap d'application du présent tetxe conventionnel, qui ne desispnot pas d'un régime de prévoyance et qui roegenjnit le régime de prévoyance arols qu'un ou pseurlis de leus salariés snot en arrêt à la dtae d'effet de luer adhésion, dorvent en fraie la déclaration auprès du GNP. Au vu de ces déclarations, le GNP proposera, au mnmiium au trmee d'une année pnliee de fotneminncoet du régime de prévoyance et, s'il y a lieu, la citoiotasn correspondante, nécessaire au pmenaiet des prestations. Ctete cotiostain mutualisée au naeviu de l'ensemble de la brhacne frea l'objet d'un avenant.

4.2.12. Gtoeism du régime (modifié par les antenavs n° 13 du 8 jielult 2003 et n° 18 du 16 jiaevnr 2004)

Les oisanrgmes eantrt dnas le camhp d'application du présent tetxe cnnivnenoteol snot tneus d'affilier leurs salariés aux intostnuits pitriaeras siuveants qui ont présenté le meiluelr dossier au rreagd des ciiodtnnos de la mutualisation. Est désigné puor gatarinr les rqeisus maitenn de salaire, incapacité temporaire, invalidité permanente, décès, l'organisme areususr svaunit : le grpunmeeot nioatanl de prévoyance (GNP), uinon d'institutions de prévoyance régie par les altecir L.931-1 et sniutavs du cdoe de la sécurité sailoce et agréée par le mitinrse chargé de la sécurité slicoae et dnot le siège est à Paris,33, anueve de la République,75011. Est désigné puor gitranar les rieuqs rntee éducation et rente du conjoint, l'organisme auresusr saivnut : l'organisme cmmoun des insuttioints de rente et de prévoyance (OCIRP), uinon d'institutions de prévoyance renlveat de l'article L.931-1 du cdoe de la sécurité solaice et agréée par le mstrinie chargé de la sécurité slocaie et dnot le siège est à Paris,10, rue Cambacérés,75008. Le GNP aigt puor le cmotpe de l'OCIRP en qualité d'organisme gestionnaire.

4.2.13. Cnooivtnen de gantriaes civcleoelts (modifié par l'avenant n° 18 du 16 jinvear 2004)

Les preienraats suacoix seginnt avec le GNP une cotennvoin de genartias ccvteiloels dnot l'objet est de felaimsror les emagtenegns réciproques des omersnagis aersuusrs et des pareieratns soaiucx ceanncrnt le régime de prévoyance des orsgnimaes eartnnt dnas le camhp d'application du présent tetxe conventionnel. Une nctioe d'information est envoyée par le GNP à l'ensemble des srruecutts adhérentes au régime de prévoyance détaillant l'ensemble des getanrias collectives. Elle dvrea être rsieme à cahque salarié.

Avenant n 28 du 3 avril 2007 relatif à

4.2.14. Cmsiosomin pairatrie noaniltae de prévoyance

Il est créé une ciomismson paairitre natoaline de gtisoen et de sivui de la prévoyance, selon les modalités définies à l'article 9.3 de la présente convention.

4.2.15. Réexamen des cdinooitns d'organisation de la maluioatutisn (modifié par l'avenant n° 13 du 8 jeluult 2003)

Conformément à l'article L.912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cinooitds d'organisation de la mstaliuaoutin interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans. A cet effet, les pitaearenrs soaicux se réuniront au mnois 6 mios à l'avance, au rgeard de la dtae d'échéance, puor étudier le rrpooat spécial des ogsrmienas désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les ppserteievcs d'évolution du régime. A l'issue de cet examen, le régime mis en ouvere prorua être modifié ou complété dnas l'organisation de la moauauittisn qu'il instaure. En cas de dénonciation de la désignation, les ginteraas afférentes au décès sernot meniaetnus puor les pneorsnes bénéficiaires des paiontrtess incapacité, invalidité. Les prsneoitats incapacité, invalidité et rente éducation et de cnijoont en cours ceouoirntnt à être sevries à un neiavu au moins égal à cueli de la dernière poritsetan due ou payée avant la rsiliation ou le non-renouvellement. Leur rsertoivlioaan cutnorenia au moins sur la bsaie déterminée par le tetxe cvnoetniennoil à la dtae de la dénonciation de la désignation et dreva friae l'objet d'une négociation avec le ou les omraensigs auurrsess suivants.

Article 4.3
Régime de prévoyance mdailae

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie-frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les prtareanis scoiux ietinvt les msiiionss leoalcs et PIAO rvlenae de la présente cnteovinin cetocvliile nanoitlae à scroursie à un régime ccleitlof « fiars médicaux » auprès de l'organisme de luer choix.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2007

Le présent aanenvt pedrnra eefft le 1er mras 2007.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2007

Les praties siaetingars de cet anevant s'engagent à en dedamenr l'extension.

la durée annuelle du travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des métiers laïcs et PIAO et des organismes d'insertion sociale et professionnelle (UNML),
Syndicats signataires	La fédération de la profession sociale du travail et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le syndicat national des métiers de l'insertion (SYNAMI) CDFT ; La fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la profession sociale et de l'emploi (PSE) CTFC ; La fédération nationale des professionnels des organismes sociaux (FNPOS) CGT ; L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT) CGT ; La fédération nationale de l'action sociale (FNAS) CGT-FO,

Article 1er - Modification de l'article 5.1 de la convention
En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Ce nouvel article 5.1 est rédigé comme suit :

" Article 5.1

Durée hebdomadaire, annuelle et trimestrielle de travail

5.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 35 heures à la date de la signature de la présente convention collective, en application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des dispositions résultant de l'accord sur la réduction du temps de travail du 25 mars 1999 étendu, annexé à la présente convention collective.

5.1.1.2. Durée annuelle du travail

Les parties conviennent que la durée annuelle du travail pratiquée dans les structures ne sera pas allongée du fait de l'application des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

A l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas pour conséquence

Accord du 19 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des métiers laïcs et PIAO et des organismes d'insertion sociale et professionnelle (UNML),
Syndicats signataires	La fédération de la profession sociale du travail et de l'emploi (PSTE) CDFT ; La fédération française santé et action sociale (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la profession sociale et de l'emploi (FPSE) CTFC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le champ d'application de cet accord de branche relatif à la formation professionnelle est explicité dans le titre Ier, articles 1.1 et 1.7, de la CCN des missions locales et PAIO.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 confirment la volonté de renforcer les liens entre la formation professionnelle des salariés et la négociation collective entre les partenaires sociaux. La loi du 4 mai 2004 précise le cadre et l'objet de la négociation sur la formation. Le code du travail dans ses articles L. 900-1 et suivants définit les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

de la réduire.

En cas de modification de la loi, les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois suivant la publication des nouvelles dispositions.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés. Si tel est le cas, ces dispositions sont réputées non écrites et ne produiront d'effets."

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés.

Si tel est le cas, ces dispositions seront considérées comme non écrites et ne produiront d'effets.

Article 4 - Date d'effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le présent avenant prendra effet le 1er mai 2007.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

En vue d'améliorer le degré et la qualité de prise en charge des personnes confrontées à des situations de grande dépendance, une journée de solidarité a été instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette mesure prend la forme :

? pour les employeurs, d'un versement d'une contribution de 0,3 % sur la masse salariale ;

? pour les salariés, de 1 journée de travail supplémentaire, non rémunérée, de 7 heures pour les salariés à temps partiel et proportionnelle pour ceux à temps partiel.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle réaffirment l'importance toute particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des qualifications et de l'amélioration de la qualité du service rendu, notamment pour les salariés qui leur sont confiés en termes d'insertion économique et sociale. Ils affirment que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour tous les salariés des opportunités pour sécuriser l'emploi, faciliter l'évolution professionnelle, développer les compétences administratives, techniques, sociales et économiques, et valoriser l'implication personnelle de chacun, ainsi que l'insertion des jeunes, le renouvellement des effectifs et la nécessité de recruter du personnel qualifié.

Les parties conviennent de la branche professionnelle confier :

? le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNEF) comme outil principal de définition d'une politique de formation générale des salariés de la branche et des aménagements des structures ;

? mettre en place et utiliser l'observatoire des métiers et des qualifications des missions locales et PIAO pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de la formation.

Ils affirment les objectifs suivants :

? aider les structures et les salariés à identifier leurs besoins en compétence ;

? informer les salariés pour mettre en œuvre le DIF en tenant compte de la spécificité de la branche ;

? permettre en outre les aides de l'expérience pour favoriser la formation, développer les compétences et faciliter le déroulement de carrière ;

? favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

? associer les administrations dans les actions de formation.

Ils se donnent les priorités suivantes :

? les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, de favoriser le développement de leurs compétences ;

? les anciens au bénéfice des plus vulnérables ;
 ? les salariés n'ayant aucune qualification reconnue l'acquisition de l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue ;
 ? les salariés handicapés ;
 ? les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi, les salariés les plus âgés, notamment ceux qui devaient faire face à un phénomène d'usure professionnelle et les nouveaux salariés ;
 ? les salariés déclarés inaptés à leur poste de travail par la médecine du travail.
 Ils achèveront les visées suivantes :
 ? maintenir et développer l'emploi ;
 ? permettre à tous les salariés d'avoir accès à la formation ;
 ? développer les compétences professionnelles et personnelles ;
 ? travailler en équipe, en partenariat ;
 ? développer un esprit et une culture d'entreprise ;
 ? s'approprier la définition de leur poste et évaluer sa réalisation ;
 ? combler les déficits de qualification qui nuisent à la reconnaissance de leur poste ;
 ? garantir l'acquisition de compétences et faciliter la mobilité professionnelle.

TITRE Ier LE PLAN DE FORMATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les parties prenantes reconnaissent que le principe qui régit l'utilisation des fonds de formation de la branche mène à l'efficacité et PIAO est celui de la mutualisation au premier euro.
 Le plan de formation doit prendre en compte les objectifs et priorités de la branche définies par la CPENF et s'élaborer complémentairement aux programmes régionaux de formation.
 Le plan est organisé et doit comporter 3 types d'actions de formation qui se différencient les uns des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Article 1.1 - Les 3 types d'actions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

1. Les actions d'adaptation au poste de travail.
 Elles se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure. Ces actions de formation, nécessaires à la tenue du poste de travail, ont pour objectif d'apporter aux salariés des compétences diminuees ou absentes dans le cadre des fonctions qu'ils occupent.
 Les heures effectuées au-delà de la durée normale de travail sont rémunérées comme des heures supplémentaires, dans les limites fixées à l'article 5.2 de la CCN ou, le cas échéant, comme des heures complémentaires (salariés à temps partiel).
 2. Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui préparent au changement de poste.
 Ces actions de formation sont nécessaires par une restructuration, la stratégie de l'entreprise, l'évolution technologique, l'évolution du secteur, elles ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas immédiatement disponibles dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail, et/ou une modification des fonctions du salarié soit par modification du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié. Ces actions concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé.
 Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure sauf si un salarié en fait la demande par écrit ou sauf accord d'entreprise.
 Cette demande peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié ou de 4 % du forfait heures ou jours, les heures supplémentaires sont payées au taux normal.
 Les heures caronées au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 5.2 de la CCN pour les salariés à temps complet ou sur le volume

d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).
 3. Les actions de développement des compétences.
 Ces actions de formation visent une qualification validée ou une promotion. Elles ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas immédiatement liées à la qualification professionnelle ou de mobilité professionnelle de la promotion.
 Elles se déroulent généralement pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure sauf accord écrit entre l'employeur et le salarié ou sauf accord d'entreprise.
 En application de cet accord, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié ou pour les professionnels au forfait dans la limite de 5 % de leur forfait.
 La durée doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle s'inscrit si l'intéressé s'inscrit à l'évolution avec assiduité et satisfait aux évaluations. L'accord pourra être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.
 Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une « allocation de formation » qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence.
 4. Nombre total d'heures effectuées hors temps de travail.
 Un salarié qui, à sa demande, suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut réaliser plus de 80 heures hors temps de travail. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait, cette limite est égale à 5 % du forfait.

Article 1.2 - Statut du salarié en formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le salarié en formation dans le cadre d'un plan de formation conserve les mêmes droits et obligations, notamment les droits issus de l'ancienneté.
 Tous les frais occasionnés par la formation sont entièrement à la charge de l'employeur selon les règles définies par la CCN.

Article - TITRE II : LE CIF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les parties prenantes du présent accord reconnaissent que le CIF a pour objectif de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.
 Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel innovant peut bénéficier de l'aide de l'OPCA.
 A cette fin, l'OPCA propose au salarié les concours suivants :
 ? un accompagnement dans le cadre de son projet professionnel ;
 ? une information sur les dispositifs de formation de qualification des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
 ? un appui à l'élaboration de son projet.
 Le conseil de gestion de l'OPCA définit chaque année des critères pour bénéficier des CIF-CDI et des CIF-CDD.
 Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du CIF, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de rapatriement liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.
 Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances.

TITRE III : LE DIF

Article 3.1 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

3.1.1. CDI

Le droit individuel à la formation est accordé aux salariés embauchés d'un contrat à durée indéterminée et desservi d'une ancienneté d'au moins 1 an dans leur structure.

Sont exclus de ce droit :

- ? les bénéficiaires de contrats de professionnalisation à durée indéterminée ;
- ? les titulaires d'un contrat de qualification ;
- ? les apprentis.

3.1.2. CDD

Le droit individuel est également accordé aux salariés sous contrat à durée déterminée justifiant de 4 mois d'activité au sein de la même structure, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, à l'exception des bénéficiaires de contrats d'apprentissage et cotants de professionnels à durée déterminée.

Le volume du crédit d'heures ouvert au titre du DIF est alors calculé proportionnellement.

La mise en œuvre du DIF doit se faire pendant le CDD.

Article 3.2 - Acquisition du droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

3.2.1. Dites au moins chaque année

3.2.1.1. Les principes

Pour la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2007 :

Les dispositions légales s'appliquent pour le calcul des heures du DIF :

? pour les salariés présents au 7 mai 2004, le DIF est de 74 heures au 31 décembre 2007. La proportionnalité du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur (voir exemple A).

? pour les salariés embauchés entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2007, il convient de préciser la fraction de l'année qui aura été travaillée (voir exemple B).

A partir du 1er janvier 2008 :

La période d'acquisition du DIF sera l'année civile et 21 heures de DIF seront acquises au 31 décembre pour chaque année échue.

La proportionnalité du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur.

Les salariés ayant un niveau de formation inférieur au niveau IV valide ou une cotisation au moins égale à 8 auront leur DIF doublé, ce qui leur permettra d'acquies 42 heures par an.

Pour les salariés à temps partiel :

Les heures acquises au titre du DIF sont calculées ainsi :

? pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à 80 % de l'horaire mensuel conventionnel de l'entreprise, le DIF se calcule *pro rata temporis* ;

? pour les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal à 80 % de l'horaire mensuel conventionnel de l'entreprise ou d'entreprise, le DIF s'acquies comme pour un salarié à temps complet.

La proportionnalité du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur.

Pour les salariés embauchés en cours d'année (voir exemple C) :

Le DIF n'est ouvert qu'à compter de 1 année d'ancienneté.

La proportionnalité du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur.

3.2.1.2. Décompte du DIF

L'utilisation des heures acquises au titre du DIF se fait par journée ou par demi-journée.

3.2.2. Périodes de suspension

Conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, toutes les périodes de suspension du contrat de travail ouvrent droit au DIF.

3.2.3. Crédit maximum

Les dites au moins alinéa ne peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans et sont plafonnés à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, peu importe le nombre d'années cumulées. La limite de 6 ans ne leur est pas applicable.

Ce plafond de 126 heures est porté à 252 heures pour les salariés ayant un niveau de formation inférieur au niveau IV valide ou une cotisation au moins égale à 8.

3.2.4. Titres du salarié

3.2.4.1. CDI

Chaque année, l'employeur est tenu d'informer le salarié par écrit

du total des dites qu'il a acquies au titre du droit individuel à la formation et des dites utilisés.

Cette information sera donnée au moins au 1er trimestre de chaque année civile sous la forme d'un courrier adressé à chaque salarié présent au 31 décembre de l'année précédente et mentionnant les dites acquies à cette date, déduction faite des dites utilisés en fin d'exercice.

3.2.4.2. CDD

Pour les CDD dont la durée est supérieure à 4 mois, l'employeur est tenu d'informer les salariés par écrit dès la signature du contrat de travail.

Article 3.3 - Actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des compétences mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

Article 3.4 - Procédure de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

3.4.1. Accord entre le salarié et l'employeur

C'est au salarié que revient l'initiative de mettre en œuvre son droit individuel à la formation. Pour cela, il formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé auprès de son employeur.

La demande doit préciser l'objet de la formation, l'organisme de formation, le lieu, les dates, le coût et si la formation doit se dérouler pendant le temps de travail, hors du temps de travail ou pendant les deux temps.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre motivée par écrit au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande formulée par le salarié.

En cas de refus par l'employeur de la demande du salarié, ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour remettre sa demande écrite au vu de la motivation de son employeur. L'employeur dispose alors du même délai pour y répondre par écrit. L'absence de réponse dans ce délai de la part de l'employeur vaut acceptation de la demande présentée par le salarié.

L'acceptation par l'employeur du DIF demandé par le salarié n'entraîne pas la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du DIF, sauf accord explicite de l'employeur.

3.4.2. Conséquences de deux refus consécutifs

L'employeur peut opposer un refus au coiffeur de l'action de formation.

Si un tel refus persiste durant 2 années consécutives, le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge de cette action de formation, au titre d'un congé individuel de formation, par l'OPACIF dont relève son entreprise. L'action doit être prioritaire aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF.

Article 3.5 - Allocation de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Lorsque les actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficiera du versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales (art. L. 933-4 et D. 933-1 du code du travail).

Article 3.6 - Situation du salarié pendant l'action de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'action de formation suivie au titre du droit individuel à la formation peut se dérouler pendant le temps de travail, en dehors du temps de travail ou alternativement entre les deux temps.

Lorsque les heures sont consacrées à la formation pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

Le temps passé en formation compte dans le temps de travail effectif.

En revanche, les heures de formation réalisées hors du temps de

tviraal dnenont leiu au vsemrneet d'une aaoocltiin de faiomrtn égale à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié. Auunce ctimasnpooen en tepms ou financière ne srea due aux salariés en cptaierronte du tmeps de tjaret puor se rdenre à une ftimooarn dnas le crdae du DIF. En outre, ces tmeps ne snot pas indemnisés par l'allocation de formation. Le salarié en fmotoarin dnas le cdrae du DIF (dans ou en dehors du tmeps de travail) cvosenre les mêmes dotirs et obligations, noanetmmt les dorits iuss de l'ancienneté.

Article 3.7 - Financement des dépenses de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

DIF CDI

Dnas le cas d'un DIF prioritaire, la pirse en cgahre du coût pédagogique et des fails annxees se fiat sur l'enveloppe « prssniefinoalioaostn », la prise en cahrge du mntaeiin de la rémunération ou de l'allocation de faiomtorn se fiat sur l'enveloppe « paln de frmtaioon » (budget idiuidventl et éventuellement fodns mutualisés). Dnas le cas d'un DIF non prioritaire, la prise en crhgae de la totalité des coûts se frea sur l'enveloppe « paln de fmarioton » (budget iduidienvl et éventuellement fndos mutualisés).

DIF CDD

Dnas le cas d'un DIF CDD, la prise en caghre des fiars de formation, du transport, de l'hébergement asni que l'allocation de foatormin se frea sur l'enveloppe « CIF-CDD ». Le mtiniean de la rémunération ne srea pas pirs en caghre par l'OPCA.

Article 3.8 - Incidence d'une rupture du contrat de travail sur le DIF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

3.8.1. Incdecnie du lmcieeinnect sur le DIF

L'employeur est tneu d'informer le salarié licencié de ses ditors en matière de DIF. Suaf en cas de lnmeciniect puor fuate gavre ou lourde, le salarié puot demander, anvat la fin de son préavis, à bénéficier d'une aicton de blain de compétences, de viltaidoan des auciqs de l'expérience ou de formation. Si le salarié ne fourmla auunce demande, le moantnt de l'allocation de foiatormn copnndoerast aux herues aeciquss au tirt du DIF et non ecrnoe utilisées n'est pas dû par l'employeur.

3.8.2. Idnceince de la démission sur le DIF

En cas de démission, le salarié puot denmedar à bénéficier de son diort iddiuneivl à la frtamoion puor suivre une aotictn de bilan de compétences, de viiatdaoln des auiqcs de l'expérience ou de formation. Cttee aotictn diot tfuiooteos être engagée anvat la fin du préavis. Si le salarié ne fuomrle aucnue demande, le maotnt de l'allocation de foitormn crpnerondsot aux heuers aueqsics au ttrie du DIF et non ecrnoe utilisées n'est pas dû par l'employeur.

Article 3.9 - Transférabilité du DIF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'accord définit cmme siut les ciononitds de transférabilité du DIF :
Transférabilité des doirts auiqs cumulés et non utilisés, à 2 conitdinos :
? en cas de lnciemceient économique,
? et si le salarié retovrue un eplomi dnas une artue sruructe rneelvt de la CCN des mniioss loelcas et PIAO dnas les 24 mios qui suvneit le lcnmineceit économique.
Transférabilité des drtios auiqs cumulés et non utilisés dnas le cdare de la démission d'un salarié d'une suutrcrte rvneealt de la CCN des mnsisoiis loelcas et PIAO puor intégrer une atrue srrttuuce raeevlt de la même CCN dnas les 24 mios qui siveit le départ de la sutcrute initiale.

Dans tuos les cas, puor bénéficier de la transférabilité de ses drtois au DIF, le salarié diot imrnfeor par écrit, au memont du recrutement, le noeuvl eypumelot de la sttuioian de ses dortis auiqs antérieurement. A défaut, le tserfanrt ne puot s'imposer. L'utilisation du dorit transféré s'effectue dnas la nvleoule eptnsrreie dnas les mêmes cinodnitos que si le dorit y aavit été acquis. L'imputabilité du DIF transféré répondra aux mêmes ctidooins de facnnmeit que l'article 3.7 du présent accord.

TITRE IV : PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Els ont puor obejt de favoriser, grâce à des acinots de formation, le mnieain dnas l'emploi de salariés en CDI.

Article 4.1 - Objet de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La période de partonisnasosiiiofeln a puor ojebt de pmrteerte à son bénéficiaire :
? de pecriaptir à une aicotn de fmtoaroin dnnot l'objectif est défini par la CPNEF ;
? d'acquérir un tirt ou une qualification.

Article 4.2 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Ovrtuee à ceinrtas salariés déjà présents dnas la sutcrtrue à durée indéterminée, la période de peoralsiinsnsfiaoton est destinée à vivoesarr le mntieain dnas l'emploi. Snot ainsi visées les catégories staiunves conformément aux priorités définies par la bahrnce :
? salariés dnnot le niaveu de formoaitn est inférieur au nieavu IV ou dnnot la qfcitioaiualn est ifuitsfansne au rraegd de l'évolution des tliengehocos et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par acorcd de bahrncne ;
? salariés sahaoiutnt cdoosinlr la sndcoee prtaie de luer carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à pratir de 45 ans (avec une ancienneté milamine de 1 an cehz l'employeur actuel) ;
? salariés eiavensagnt la création ou la rsirpee d'une eserirtpne ;
? salariés rneanpert luer activité pnfnolelsiorsee après un congé maternité, ou après un congé parental, ou après un arrêt maidlae d'une durée au mnois égale à 12 mios consécutifs, ou après eixeccre d'un maandt sdiynacl ou électif d'une durée supérieure à 12 mios consécutifs ;
? tvreirlluas handicapés et assimilés ;
? salariés stnuhaaiot acquérir les dnimoaes de compétences nécessaires puor accéder à un atrue emopli repère dnas la brhcnæ professionnelle.
L'employeur puot désigner un tuteur.

Article 4.3 - Absences simultanées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le pntegrouae de salariés simultanément antbses puor csuae de foimrtoan est limité à 2 % du nbmore total des salariés de la structure, suaf acorcd de l'employeur. Dnas les srteturcs de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de psanisoflonotarseiin puot être différé, à l'initiative du chef d'entreprise lorsqu'il aotbuit à l'absence, au trite de la professionnalisation, de 1 salarié puor 11 salariés en équivalent tepms plein.

Article 4.4 - Déroulement de la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les heeurs passées par le salarié au siviv d'actions de ftoaromin liées à la période de professionnalisation, mseis en ouvree pnanent le tepms de travail, dnneont leiu au miatnien par la stcutrue de la rémunération du salarié. Ces heeurs de fmoatoin puenevt asusi se dérouler en tuot ou ptraie en dhoers du tmeps de tviraal à l'initiative siot du salarié en apliacoitpn du diort iieddivnul à la fmoiortan (DIF), siot de

l'employeur, après accord écrit du salarié, en ateliipcapn des dpisitsnoios du paln de foomatrn de la structure.

Par aoccrd écrit entre le salarié et l'employeur, les hruees de fmroitaon réalisées en dhreos du temps de taiarvl dnas le crdae d'une période de pnsasearniioitfosn penevut excéder le montant des droits otveurs par le salarié au trite du DIF, dnas la limite de 80 heeurs sur un même eceircxe civil.

Dnas ces duex cas, la sutrtcrue définit aevc le salarié, avnat son départ en formation, la nraute des emnteggaens aueuxlqs elle soucrit, si l'intéressé siut aevc assiduité la fomtioarn et siafaitst aux évaluations prévues.

Article 4.5 - Financement des périodes de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le coût pofnlad srea déterminé dnas le carde de la CPNEF.

TITRE V : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 5.1 - Publics bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les plubcis concernés par la cosoiulcnn d'un cotrnat de piriwoosinoeanafln snot les svtanis :

? les jneus âgés de 16 ans à 25 ans révolus snas qliatfacoiiun pfrennoslolsiee ou saiotnahut compléter luer fmtorioan iiailtne ;
? les derdmneaus d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lros qu'un proaucrs de psoansoefotiriinslan est nécessaire puor foaivrsvr luer reotur vres l'emploi.

Article 5.2 - Nature et durée du contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Règles générales

Le caorntt de pnoserfonaiilsasiotn puet être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Dnas ce direner cas, il est cclnou en aipctoliapn de l'article L. 122-2 du cdoe du travail.

Loursqe le catnrot est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation, qui cootmrpe des périodes de trvaail en eitnrspere et un eneemigsennnt théorique, se stiuu au début du contrat.

La durée mnlmiaie de l'action est cisrpome etrne 6 et 12 mois. Cttee durée mlainmie s'applique également lqsroue le cnoartt de ptofrisoienasnoilan est à durée déterminée.

Le crtnaot à durée déterminée puet être renouvelé une fios si le bénéficiaire n'a pu obeitnr la qofuaiaiiitlcn envisagée puor csauu d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmothroian suivie, de maternité, d'accident de taiarvl ou de défaillance de l'organisme de formation.

Cas particuliers

Ces durées penvuet être portées juqu'à 24 mios puor crtrnaiees personnes, en pauleriticr puor les pesoernns sreitos du système éducatif snas qauiaicfiltn peeroflnssolnie reconnue. Il en est de même puor les prsenneos dnnot la ftramioon eixge une durée supérieure à 12 mois. Ces bénéficiaires et la nturae de ces qiinfauicltaos snot définis par la CPNEF.

Article 5.3 - Coût horaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le coût horiare abppacille aux ctanotrs de prlaoasosetsiionifn est déterminé par la CPNEF.

Article 5.4 - Durée des actions de formation et assimilées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les ctaronts de pofinasanesrsiion ceoenrpmnt des anitocs de foartiomn et assimilées (évaluation, piroeaonntsslian des

prrcuoas de formation, acgpmoanecnemt externe) d'une durée maliimne coispme etrne 15 %, snas être inférieure à 150 herues et 25 % de la durée totlae du cnoartt de professionnalisation.

La durée de ces aoncits est portée jusqu'à 35 % et à trtie epenoeitxnl à 40 % par la CPNEF, namenmtot puor des jeenus qui vnseit des fnoaotimrs qtlnaiifeaus (diplômes, titre, CQP...) et qui snot snas qitauiciaolfn reconnue, c'est-à-dire les jneues n'ayant pas achevé un socned clcye d'enseignement siarocndé ou qui ne snot pas turlaites d'un diplôme de l'enseignement tghqoelconue ou professionnel.

Article 5.5 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le cnoartt diot être établi par écrit ertne l'employeur et le salarié et diot ctromeopr la quiaaaitcfln préparée.

Article 5.6 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le barème mianmil des rémunérations est fixé par la loi.

Article 5.7 - Statut
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés suos catront de pnososaatiernsiliofn snot pirs en cmptote dnas l'effectif. Les intéressés ne snot pas comptabilisés pamri les bénéficiaires des congés iuinedvidls de fiomoatr (CIF), aut trtie du qtuoa mamixal de départs simultanés cmmoee en matière de ctoutbrniion financière.

Article 5.8 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les ctrontas de piatressaioioifnosnn ccoulns antérieurement à la dtae de msie en ?uvre du présent aoccrd se puueronsivt jusqu'à luer tmree solen les modalités définies à la dtae de luer conclusion.

TITRE VI : LA FONCTION TUTORALE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le développement du traoutt est de natrue à accroître la qualité et l'efficacité des anotcis contudeis dnas le crdae des dtsiifiopps de fmaoriotn pfsneelnsoriloe et d'apprentissage.

Elle s'exerce dnas le crdae de la période de professionnalisation, du carontt de professionnalisation, de l'apprentissage, de l'accueil des setiiragas et des prioomotns ponrfeonsleseils internes.

Elle puet également s'exercer vis-à-vis de salariés nnloeemelvut entrés dnas la structure.

Article 6.1 - Désignation du tuteur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le tuuter est désigné par l'employeur, sur la bsaee du vitaoralont parmi les salariés qualifiés ou expérimentés de l'entreprise, en tneat ctpmoe de luer elpomi et de luer nvieau de cotation, qui doevnr être en adéquation aevc les otjfbcies rntuees puor l'action de formation.

Le tueutr diot jifitsuer d'une expérience plsnoeersnfloie de 2 ans.

Article 6.2 - Objet de la fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La ftoiconn tlrotaue a puor obejt :
? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ouvre de son peorjt pifosnorsenel ;

? d'aider, d'informer et de gueidr les salariés de l'entreprise qui pcirpinatet à des acinots de fitooamrn dnas le crdae des ctatrnns ou des périodes de pionstisranoefisalonn ;

? de cobuinretr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes psoefoirnnsleles par le salarié concerné, au tvraers d'actions de foitoamrn en soutiatn plnfsnreooiesle ;

? de peccpiitrar à l'évaluation des qtoiuacnafaiils aeusiqcs dnas le cdare du cnatort ou de la période de professionnalisation.

Article 6.3 - Conditions d'exercice de la fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'aménagement de l'emploi du tpmes du ttueur asni que le nobrme de tutorés dvonert être formalisés etrne l'employeur et le salarié tuteur.
Une ceimoptnoasn en tepms ou financière dvera être octroyée au salarié tuteur.

Article - TITRE VII : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE VAE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les pireats srainageis du présent acocrd s'accordent sur l'importance de la volidtaian des aicqus de l'expérience et enedtennt favoriser, notamment, la rsnconnsaceiae de qlafiuuictan puor les salariés les mnois diplômés.
Eatnt donné le caractère faeoumrtr des activités posenoisllcefrns et aifn de reconnaître la valeur, tuot salarié diot pouiovr bénéficier de la vdailiaton des aquics de son expérience, dnas le cdare du dptioissf législatif et réglementaire en vigueur.
Les pretais siartgaens du présent acocrd s'engagent à développer l'information des salariés et des stuecutrrs sur ce dpisiosf de vtlaaidon des aciqus de l'expérience et à en fieovsrar l'accès à tuot salarié qui le souhaite, dnas le cadre d'une démarche individuelle.
Elcls amneifftr également luer volonté de permettre, puor les salariés qui le souhaitent, de bénéficier d'un ancegmpmpanet nécessaire à la préparation de la démarche de VAE.
Les qoiaiclatiunfs iesuss de la VAE snot à pnrede en cptome dnas le cadre de l'application de l'article 7.4 de la contoenvn ctolelcive ntailoane des mioinsss lceoas et PAIO.

TITRE VIII : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 8.1 - Les employeurs concernés par l'obligation d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux dososipnitis de l'article L. 323-1, alinéas 1 et 2, snot auietjssts à l'obligation d'emploi des talveiltraus handicapés, mutilés de greure et assimilés tuos les eoumleypns ou établissements d'au mnois 20 salariés. Puor les etreeinrps à établissements multiples, l'effectif s'apprécie par établissement.
Les erietnepnsrns noléluves d'au minos 20 salariés et cleles qui atgeentnit ce suiel du fiat d'un asoesenmcrcit de luer efiftctf dssoeinpt d'un délai de 3 ans puor se mterte en conformité avev l'obligation d'emploi.

Article 8.2 - Nombre de bénéficiaires à employer
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les elupeoyrms (ou établissements) concernés par l'obligation d'emploi snot tneus d'occuper des bénéficiaires dnas une potoporin fixée à 6 % de l'effectif total de lreus salariés.
Le nomrbe de bénéficiaires est déterminé en appaluqint ce peatocrunge à l'effectif total de l'entreprise (ou établissement).

Article 8.3 - Exécution de l'obligation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Puor s'acquitter de luer obligation, les eyumlroeps ont le cihox entre les modalités stnaieuvns :
Les piertaeansrns saociux enegorcnuat les feourmls 1 et 3.
1. Eyolmepr des salariés handicapés.
2. Sous-traiter cnrtiaes tuarvax à des etrepriesns adaptées, à des crenetes de duribttsioin de tiaravl à dcliimoe ou au sueectr

protégé.

3. Alceliucir des srtiiegaas de la faormtoin psfneonleriosle handicapés.

4. Veersr une cibutoitroin anleunle à l'AGEFIPH.

(1) Aicrtle étendu suos réserve de l'application des dsstpnioois de l'article L. 5212-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 obtocre 2008, art. 1er)

Article 8.4 - Versement à l'AGEFIPH
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les emopruleys puenevt asusi se libérer de luer oiblatgoin d'emploi au trtie d'une année en versant, au puls trad le 15 février de l'année suivante, une cnttoruioin à l'AGEFIPH.

TITRE IX : L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 9.1 - Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Puor amoncagecr les msions locelas et PIAO dnas la définition de lures pqliuetois de formation, les salariés dnas l'élaboration de lerus pjotres pselionnrseos et puor perrettmme aux perainerts sacioux de définir une pluoiiqte de l'emploi et de la ftaomoin au sien de la branche, un oroastbierve des métiers et des qfiicuinoatlas est créé. L'observatoire diot être un ouilt de casncenainoss et d'informations sur les évolutions à l'intérieur de la bhcnrae pnflrsoeeosinle et de pocpvreitse des emlipos et des qauanotlicfis à développer.
Les traavux de l'observatoire snot examinés par la CNEPF qui en trie cuslcnniois et recommandations.

Article 9.2 - Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'objet de l'observatoire prcestoipf des métiers et des quolcaafitinis des minsosis leolcas et PIAO est de :
? rcleiueilr les imarfoinnots les puls fbaiels sur la suatitotn de l'emploi et de la firtooman de manière à appréhender l'évolution des métiers du seucter des misoisns lacelos et PIAO au niaveu national, tnat en treems qnituataitf que quitalaif ;
? aleasynr et anectiipr les évolutions anffatcet l'articulation entre la fimarootn et l'emploi aifn :
? de friounr les otulis et les mneoyis de réaction nécessaires aux cemgntnehas à venir ;
? de permettre, par la cniannassoce de l'évolution des métiers, l'anticipation des bnesois de ftaormoin et la msie en oveure de pueqtoliis de fmoairton adaptés ;
? de nuriorr les tavuarx des CPN ;
? d'informer les pireaearnts de la bnchare pilonrfeseslone ;
? mrtee à la dsipioitsin des pneirataers soicux de la banhrce les imirnnaoftos reilelucies reiatlevs à cnhuace des régions ;
? velelir au rspect de l'égalité hommes/femmes.
Puor réaliser ces missions, l'observatoire est nmeomnatt amené à :
? réaliser des enquêtes et études psvtpeceiors centrées sur l'évolution des métiers et des bsoiens en fooatmirn ;
? clsatipiear des études donslpibeis par l'élaboration de synthèses et luer pabliotiucn ;
? dfsuefir les turavax pstpiefrcos reflaits à l'articulation empoli fimaotorn ;
? développer les partenariats.

Article 9.3 - Fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'observatoire est géré par un comité de poaigtle priartiae composé d'un représentant par oonaatsgriin saldnicye et atuant d'employeurs (5) mbeemrs de la CPNEF. La présidence n'est pas comptabilisée cmome un représentant par oaionaisrtgn syncndliae ou patronale. La présidence srea celle de la CPNEF.

Article 9.4 - Financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dépenses occasionnées pour le fonctionnement de l'observatoire, les études et les recherches essentielles et adoptées en CNPEF sont imputables sur les fonds mutualisés par l'OPCA (au titre de la professionnalisation) dans les limites fixées par les textes réglementaires.

Des financements complémentaires pourront être recherchés auprès de l'Etat, des conseils régionaux, des fonds européens et de toute autre source pouvant contribuer à cette fin de l'observatoire. Ces financements sont gérés par l'OPCA.

Article 9.5 - Mandatement d'un prestataire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La CNEPF peut mandater un prestataire en charge d'exécuter des missions de l'observatoire.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Effet

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2008. La mise en œuvre de cet accord entraînera la création de nouveaux atouts et la mutualisation d'autres aspects de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

ANNEXE I

DIF

Exemple A

Un salarié embauché antérieurement au 7 mai 2004 bénéficie de 60 heures au 6 mai 2007 au soir et de 14 heures pour la période du 7 mai 2007 au 31 décembre 2007.

Proratisation pour la période du 7 mai au 31 décembre :

NOMBRE DE JOURS	HEURES DE DIF
365 jours	20 heures
239 jours (du 7 mai au 31 décembre)	x heures

$$\text{Donc } x = 20 : 365 \times 239$$

$$\text{Donc } x = 13,09$$

On additionne alors à l'entier supérieur, soit 14 heures.

Pour la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2007, le salarié a acquis 74 heures de DIF.

Exemple B

Un salarié embauché le 16 août 2004 bénéficie de 60 heures au 15 août 2007 au soir et de 8 heures pour la période du 16 août 2007 au 31 décembre 2007.

Proratisation pour la période du 16 août au 31 décembre :

NOMBRE DE JOURS	HEURES DE DIF
365 jours	20 heures
138 jours (du 16 août au 31 décembre)	x heures

$$\text{Donc } x = 20 : 365 \times 138$$

$$\text{Donc } x = 7,56$$

On arrondit alors à l'entier supérieur, soit 8 heures.

Pour la période du 16 août 2004 au 31 décembre 2007, le salarié a acquis 60 + 8, soit 68 heures de DIF.

Exemples C

Pour un salarié présent au 1er janvier 2008, son DIF acquis au

titre de l'année 2008 est de 21 heures au 31 décembre 2008.

Pour un salarié embauché le 1er mars 2008, le DIF acquis au titre de l'année 2008 est de 18 heures.

Proratisation pour la période du 1er mars 2008 au 31 décembre 2008.

NOMBRE DE JOURS	HEURES DE DIF
365 jours	20 heures
306 jours (du 1er mars au 31 décembre)	x heures

$$\text{Donc } x = 21 : 365 \times 306$$

$$\text{Donc } x = 17,60$$

On arrondit alors à l'entier supérieur soit 18 heures.

Pour la période du 1er mars au 31 décembre, le salarié a acquis 18 heures de DIF.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

ANNEXE II

relative à l'article 8.4
(Versement à l'AGEFIPH)

Les modalités de calcul de cette contribution ont été modifiées par la loi du 11 février 2005.

Son montant peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigés des salariés de celle-ci. Il tient compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement des travailleurs handicapés, notamment de ceux dont le handicap est lourd ou résulte de difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le montant annuel maximal de la contribution est de 600 fois le SIMC harrioe par bénéficiaire non employé, maximum porté à 1 500 fois le SIMC pour les entreprises qui, pendant plus de 3 ans, se sont contentées de s'acquitter de la contribution.

Les dépenses destinées à favoriser l'accueil des handicapés dans l'entreprise ou leur accès à la vie professionnelle, que l'employeur s'oppose à déduire des dépenses de la contribution, peuvent être déduites du montant de la contribution.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions, qui s'appliquent à compter de l'obligation d'emploi de l'employeur au titre de l'année 2006 (contribution à verser 2007), seront précisées par décret.

Si la déclaration annuelle n'est pas fournie, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à son obligation d'emploi. Il est alors passible de la sanction.

La déclaration doit être adressée à la direction départementale du travail et de l'emploi dont dépend chaque établissement concerné (le siège de l'entreprise lorsque celle-ci ne compte qu'un seul établissement). (1)

Les entreprises n'ayant pas fourni de déclaration ou n'ayant pas satisfait, partiellement ou en totalité, à l'obligation d'emploi sont passibles du versement au Trésor public d'une pénalité. Le montant de celle-ci est égal à la contribution aléatoire aux entreprises qui, pendant plus de 3 ans, ont exécuté leur obligation de versement au moyen de la contribution financière à l'AGEFIPH, majorée de 25 %. (2)

Le SIMC de référence pour ce calcul est celui en vigueur au 31 décembre de l'année contrôlée.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 5212-5 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, arrêt n° 196837 du 10 novembre 1999, confédération départementale de la famille rurale) aux termes desquels la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés doit être adressée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont dépend chaque établissement à condition que ce dernier soit autonome. (Arrêté du 7 octobre 2008, art. 1er)*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail aux termes desquelles le montant de l'indemnité est égal à la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires multipliés par 1 500 fois le SIMC harrioe et ce quel que soit l'effectif total des salariés de l'entreprise, majorée de 25 %. (Arrêté du 7 octobre 2008, art. 1er)*

Avenant n° 30 du 6 juin 2008 relatif à l'extension du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'union ninalotae des mnssiios lcoleas (UNML) et PIAO et des orensmagis d'insertion slaocie et professionnelle.
Syndicats signataires	Le sdncaiyt nnaatiol des métiers de l'insertion (SYNAMI) CDFT ; La fédération française santé et aitcon sicaloe (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pioortetcn salioce et de l'emploi (FPSE) CTFC ; La fédération nntaoliae de l'action salioce (FNAS) CGT-FO.

Article 1er - Modification du titre de la convention
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le trite est modifié cmome siut : « Cevntoonin ceovlclite notaalne des miosnsis laeocls et PAIO, des masnois de l'emploi et PILE ».

Article 2 - Modification de l'article 1.1 de la convention
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Ce nevuol alircte 1.1 est rédigé cmome siut :

« Aclitre 1. 1
Champ d'application

La présente ctonenoivn cteloclive cvroue le treoirtre national, y cmorpis les DOM, et règle les rpapotr entre :
D'une prat :
? les eypruleoms des msnisios lleocas et PIAO et de Ireus

Avenant n° 31 du 17 décembre 2008 relatif aux bénéficiaires des garanties de prévoyance et de rente éducation

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnaatiloe des mnsisios lecolas et PIAO et des oaersmgnis d'insertion siolace et pollfoisneersne (UNML),
Syndicats signataires	Le syncnidat nantioal des métiers de l'insertion (SYNAMI) CDFT ; La fédération française santé et acotin sloicae (FFASS) CFE-CGC ; La fédération de la pteortocin sloicae et de l'emploi (PSE) CTFC ; L'union fédérale des ingénieurs, craeds et thencncieis (UGICT) CGT ; La fédération naoiltnae de l'action soiclae (FNAS) CGT-FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Modification de l'article 4. 2. 2 « Bénéficiaires des gaetinars » du ttire IV de la ctoennvoivn cocltvlviee noniltaaee des mosiniss lolceas et PIAO (modifié par les aaevntns n° 13 du 8 jlliuet 2003, n° 18 du 16 jivenar 2004 et n° 27 du 1er mras 2007).

« Les bénéficiaires des gaenriats snot l'ensemble des salariés, non cderas et cadres, traialutes d'un cnaortt de taviarl à durée déterminée ou indéterminée quel que siot le nbmroe d'heures de taarvil effectuées, des ogemisras eartnnt dnas le cmahp d'application du présent txete cionnoentvel au ttire de l'article 1. 1 ou 1. 7.

Les salariés bénéficiaires snot cuex qui snot présents au taarvil ou eefcnuetft un tvaaril etfifcef (au snes de l'article 5. 4. 2 de la cnovnieton clletioce nationale) ou cuex dnot le conatrt de triavil est sdpunseu puor cusae d'arrêt maladie. »

geptonreums dnot l'activité prcniiilape est le suivi, l'insertion soalcie et professionnelle, l'accompagnement des jneues et la cnotosritcun des réponses adaptées à luer situation, rvaenlet de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mras 1982 et de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989, nnoaemtmt classifiés suos les cdeos APE 88-99B et 94-99Z ;

? les eryuelopms des miosnas de l'emploi dnot une prtiae de l'activité consistse à ppiarecitr à l'accueil et à l'orientation des dueeamrdrns d'emploi, à l'insertion, à l'orientation en formation, à l'accompagnement des dudaermnes d'emploi et des salariés et à l'aide à la création d'entreprise reavelnt de la loi n° 2005-32 du 18 jvainer 2005 de pgtaormoirman puor la cohésion sociale, du décret n° 2005-259 du 22 mras 2005 et de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 riatvle à la réforme de l'organisation du sicvree pilbuc de l'emploi, nntoammet classifiés suos les cdeos APE 88-99B, 94-99Z et 84-13Z ;

? les euelryomps des palns locuax pinernululas puor l'insertion et l'emploi (PLIE) dnot l'activité pmeet de ftaelciir l'accès à l'emploi des pesernons en gadnre difficulté d'insertion scaolie et psfroneonlselie dnas le crade de ppracuos individualisés ptmreentat d'associer accueil, ameoemngpncact social, orientation, formation, inetsiron et siuvi reelvnat de la loi n° 98-657 du 29 jluillet 1998, nmamontet classifiés suos les cdeos APE 88-99B et 94-99Z ;

D'autre prat :
? les salariés des miosnsis lcloaes et PAIO, et de lures gretonpmues ;
? les salariés des msinoas de l'emploi ;
? les salariés des palns locaux pnnelauluirs puor l'insertion et l'emploi (PLIE).

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les petrais sieigtraans de cet aeanvnt s'engagent à en damdener l'extension.

Article 4 - Date d'effet de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent annveat pdnraera efeit le 1er jivaner 2009.

Ce nvuoel atrclie 4. 2. 2 est rédigé cmome siut :
« Les bénéficiaires des gtanerais du régime de prévoyance snot l'ensemble des salariés, non creads et cadres, tteirulias d'un conrtat de triavil à durée déterminée ou indéterminée quel que siot le nbmroe d'heures de trvaail effectuées, des oeiimgsrns enrtrat dnas le cahmp d'application de la présente ctooinvevn cloetvlcie au titre des diipssntois de l'article 1. 1 ou 1. 7.

Les salariés bénéficiaires snot cuex qui snot présents au tvriaal ou efenceuftt un tirvaal ecetfiff (au snes de l'article 5. 4. 2 de la conovnetin colcievlte nationale) ou cuex dnot le ctoanrt de taivarl est spuesndu puor csauae d'arrêt miladae ou ttuoee artue csauae de spuseisonn du cntarot de taviarl prévue par le cdoe du tiaarvl dnnnaot leiu à un mitianen de sialrae ttoal ou peartil ou d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor patire par l'employeur. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Modification de l'article 4. 2. 7 « Ganaitre rtnee éducation » du ttire IV de la ctnonevoivn cclvlviolet ninalaote des msisonis lacoles et PAIO.

« En cas de décès ou de ptere taltoe et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, il srea versé au pofirt de caquhe eannft à cahrgue une rntee tporierame annleue dnot le motnant est fixé à 3 fios le SIMC mnuseel brut. Le vreamsneet de cette psioatrtten est fractionné par trimestre. »

Ce nevuol alticre 4. 2. 7 est rédigé cmome siut :

« En cas de décès ou de ptere tloate et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, il srea versé au pfiort de cuaqhe eafnnt à crhage une rntee tmiropraee aunlnlee dnot le mnaontt est fixé à 4 fios le SIMC mesuenl brut. Le vesnrmeet de cette ptsieortan est fractionné par trimestre. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les pitreas seiaganitrs de cet aevnant s'engagent à en dmeanedr l'extension.

Avenant n 32 du 31 mars 2009 relatif au toilettage de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	UCIGT CGT ; FSAFS CFE CGC ; FANS CGT-FO ; FOPS CGT ; SANYMI CFDT.

Article 1 - Modification de l'article 1.4

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 1.4. Dénonciation

« Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes doit être portée, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 18 mois, les salariés concernés les avantages acquis individuels, antérieurs à la signature de la convention. »

Ce nouvel article 1.4 est rédigé comme suit :

« Article 1.4
Dénonciation

Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes doit être portée, conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 18 mois, les salariés concernés les avantages acquis, antérieurs à la signature de la convention. »

Article 2 - Modification de l'article 1.6

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 1.6. Adhésions

« Peut adhérer à la convention collective :
? toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 133-2 du code du travail ;
? toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1er. »

Ce nouvel article 1.6 est rédigé comme suit :

« Article 1.6
Adhésions

Peuvent adhérer à la convention collective :
? toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
? toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1er. »

Article 3 - Modification de l'article 2.1.1

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2009.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 2. 1. 1. Liberté d'opinion

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

Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat et à n'exercer aucune pression sur un salarié en exercice du fait de son appartenance syndicale ou non.

L'appartenance syndicale ne peut entraver l'évolution de carrière, la promotion du salarié.

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

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

Ce nouvel article 2. 1. est rédigé comme suit :

« 2. 1. 1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes respectent la liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles conviennent également le droit pour l'employeur comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre Ier, deuxième partie du code du travail.

Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat et à n'exercer aucune pression sur un salarié en exercice du fait de son appartenance syndicale ou non.

L'appartenance syndicale ne peut entraver l'évolution de carrière, la promotion du salarié.

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

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

Article 4 - Modification de l'article 2.1.4

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 2. 1. 4. Iratements syndicaux

« Chaque salarié bénéficie de la présente convention collective d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail. »

Ce nouvel article 2. 1. 4 est rédigé comme suit :

« 2. 1. 4. Iratements syndicaux

Chaque salarié relevant de la présente convention collective bénéficie d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif. »

Article 5 - Modification de l'article 2.5.2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 2. 5. 2. Calcul de l'effectif (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Le nombre de délégués du personnel est fixé à 11 salariés dont 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En cas de regroupement de structures qui ne forme plus qu'une seule entité juridique, l'effectif est décompté en faisant la somme des effectifs des structures regroupées.

Pour le décompte de 11 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte comme pour

un temps plein. Au-dessus de 11 salariés, le calcul de l'effectif s'effectue conformément au code du travail.

Ne s'applique pas en ce qui concerne dans le calcul de l'effectif, les critères aidés : CES, CEC, CIE...

Sont pris en compte dans l'effectif les contrats de qualification, d'orientation, d'apprentissage, les CEC et les CIE en ce qui concerne la durée indéterminée et les emplois-jeunes. Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 421-2 du code du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents. »

Ce nouvel article 2. 5. 2 est rédigé comme suit :

« 2. 5. 2. Calcul de l'effectif
(Modifié par l'avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 11 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En cas de renouvellement de structure qui ne forme plus alors qu'une seule entité juridique, l'effectif est décompté en faisant la somme des effectifs des structures regroupées.

Pour le décompte de 11 salariés, au maximum 3 salariés travaillent à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein. Au-dessus de 11 salariés, le calcul de l'effectif s'effectue conformément au code du travail.

Ne s'applique pas en ce qui concerne dans le calcul de l'effectif les contrats à l'exception des contrats d'apprentissage, des CEC et des CIE en ce qui concerne la durée indéterminée et des contrats de professionnalisation.

Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents. »

Article 6 - Modification de l'article 2.5.3.2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 2. 5. 3. 2. Eligibilité (supprimé et modifié par l'avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis au moins 1 an dans l'entreprise dans la structure à la date du 1er tour des élections.

Les salariés occupant un temps partiel dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils sont considérés comme ceux où ils font acte de candidature.

Les salariés n'ayant que des liens indirects avec l'établissement étant employés directement dans les branches sont éligibles.

Les salariés mis à disposition par une structure extérieure et les salariés en situation de détachement sont éligibles.

Les personnes sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail. »

Ce nouvel article 2. 5. 3. 2 est rédigé comme suit :

« 2. 5. 3. 2. Eligibilité
(Supprimé et modifié par l'avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis au moins 1 an dans l'entreprise dans la structure à la date du 1er tour des élections.

Les salariés occupant un temps partiel dans plusieurs structures ne sont éligibles que dans l'une de ces structures. Ils sont considérés comme ceux où ils font acte de candidature.

Les salariés n'ayant que des liens indirects avec l'établissement, étant employés directement dans les branches, sont éligibles.

Les salariés mis à disposition par une structure extérieure et les salariés en situation de détachement sont éligibles.

Les personnes sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail. »

Article 7 - Modification des articles 2.5.5 à 2.5.7

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 2. 5. 5. Ultimo des heures de délégation (modifié par l'avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exerçant leur fonction de CHST dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel.

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les fonctions du CSHCT disposent des mêmes moyens que les membres du comité et bénéficient d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail.

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

Article 2. 5. 6. Monnaie (modifié par l'avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Les délégués du personnel ont pour mission :

? de participer au dialogue social au sein de leur structure ;

? de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations concernent la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;

? de saisir l'inspection du travail de tous problèmes ou objections relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires dont elle est chargée ;

? d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.

Article 2. 5. 7. Coexistence d'établissement

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à l'ensemble d'une entreprise, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remonter aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du conseil d'établissement, les délégués du personnel peuvent ceuimouqmr à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu professionnel de travailleurs handicapés (art.L. 323-9 du code du travail).

Ils travaillent avec l'employeur le fonctionnement de toutes les instances sociales existant dans la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure.

Le conseil d'établissement finit donc dans le cadre des réunions mensuelles des délégués du personnel.

Les attributions du CCHST sont celles définies à l'article L. 236-4 du code du travail. »

Ces nouveaux articles 2. 5. 5 à 2. 5. 7 sont rédigés comme suit :

« 2. 5. 5. Utilisation des heures de délégation
(Modifié par l'avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exerçant leur fonction de CHST dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel.

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les fonctions du CCHST disposent des mêmes moyens que les membres du comité et bénéficient d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail effectif.

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

Les délégués du personnel ont pour missions :

- ? de participer au dialogue social au sein de l'entreprise ;
- ? de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations concernent la potretcin sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;
- ? de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires dont elle est chargée ;
- ? d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.

2. 5. 7. Cisenol d'établissement

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplace aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des missions dont il dispose.

Dans le cadre du temps du conseil d'établissement, les délégués du personnel peuvent convenir avec l'employeur toutes les mesures relatives à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu professionnel de travailleurs handicapés (art.L. 5211-1 du code du travail).

Ils assurent avec l'employeur le fonctionnement de toutes les activités sociales extérieures de la structure, notamment que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure.

Le conseil d'établissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles normales des délégués du personnel.

Les attributions du CHSET sont celles définies à l'article L. 4612-6 du code du travail. »

Article 8 - Modification de l'article 2.6

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 2. 6. Comité d'entreprise

« Il est institué un comité d'entreprise dans les entreprises à partir de 50 salariés qui fonctionnent dans les conditions prévues au titre III du livre IV du code du travail.

Article 2. 6. 1. Attributions (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

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

Attributions professionnelles

Il formule, en vue de toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans la structure.

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

Il donne son avis sur les plans annuels et pluriannuels de formation.

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

En cas de comité collectif, il intervient s'il y a lieu des dispositions légales dans le cadre du plan social mis en place.

Attributions d'ordre économique

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

Il est invité à donner son avis une fois par an sur les orientations ou objectifs en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets techniques ainsi que des mesures à mettre en œuvre pour leur réalisation.

Chaque année, il sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes prévisionnels des imputations et, éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.

Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L. 432-7 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participant à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une subvention dont le montant est négocié localement.

Toutefois, cette subvention ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de la structure au titre des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Cette subvention est indépendante de la subvention légale au financement du comité d'entreprise, de 0, 2 % de la masse salariale brute.

Article 2. 6. 2. Fonctionnement

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions fixées par la loi.

Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise peut faire appel à des experts.

Article 2. 6. 3. Nombre de délégués

EFFECTIF de l'établissement	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

Article 2. 6. 4. Crédit d'heures (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est payé comme temps de travail. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles) ni reporté de d'un mois sur l'autre.

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

Article 2. 6. 5. Mission des délégués des œuvres sociales
La mission des délégués des œuvres sociales est une voie d'évolution souhaitée de la présente convention collective.

Les travaux à mener pour déboucher sur un avenant relatif des dispositions collectives de la présente convention collective en matière de délégation de gestion dans les structures ayant un comité

d'entreprise. »

Ce ne voul alictre 2. 6 est rédigé comme siut :

« Aclrite 2. 6
Comité d'entreprise

Il est institué un comité d'entreprise dnas les strctueurs à pitrar de 50 salariés qui fnoinntcoe dnas les ctoioinds prévues au trite II du lrv III, deuxième ptriae du cdoe du travail.

2. 6. 1. Les atutorntbiis (Modifié par avnneat n° 13 du 3 juin 2003)

Le comité d'entreprise a des aunorttbiis professionnelles, des antutotirbis économiques et des attbiirnotus sclieaos et clutrueluels qu'il eexcre dnas les ctinioiods définies par la loi, et nnaommet :

Attributions ponfesenliseolrs

Il formule, emnxaie touets ptorioosnpis de nruuae à améliorer les cnoootidis de trviaal et d'emploi des salariés ainsn que luers cidtonoins de vie dnas la structure.

Il est oalomebitnirget consulté sur les problèmes généraux rtefalis à la foaotmrin et au pncimneetoeofnt pnisonoerefls ainsn qu'à luer atdoiaaptn à l'emploi compte tneu de l'évolution des techniques.

Il donne son aivs sur les panls anlneus et pllenniruaues de formation.

Il donne son aivs sur le règlement intérieur et sur les mnifiioatodcs éventuelles.

En cas de lcnicmieenet collectif, il ineevnrtt suivnat les ditipisosnos légales dnas le cadre du paln soiacl mis en place.

Attributions d'ordre économique

En matière économique, le comité d'entreprise excre ses aitbutnoits à ttire consultatif. Il bénéficie dnas ce but d'une itmorfiaonn particulière sur les qontesuis cnaeconr l'organisation, la goietsn et la mhrace générale de la structure, et nmteonamt sur les mseures de nruuae à atfefecr le vlumoe ou les ecifeftts et la durée du travail.

Il est invité à denonr son aivs une fios par an sur les oniaorntties ou otbejifcs en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le cennotu des prjeots tnhquicees ainsn que des menoy à mtrete en orueve puor luer réalisation.

Chaque année, il srea appelé à dneonr son aivs sur les prévisions budgétaires de la structure. Puor lui ptetemrre d'émettre un aivs motivé, il rcereva préalablement coaomtiumcinn écrite au minumim des cmoepts prpnaiucix aosrtsis des iotinfmonars et, éventuellement, des dunmectos nécessaires à luer compréhension, dnas des délais suffisants.

Attributions d'ordre social et ctluurel

Conformément à l'article L. 2325-5 du cdoe du travail, le comité d'entreprise arsuse ou contrôle la gosetin de toutes les activités scailoes et celltruuels établies dnas la suutrtrce au pfriot des salariés ou de lerus familles, ou ppatciire à cttee gestion, quel qu'en siot le mdoe de financement.

La gtieson des activités seaiocls et curutleells est financée par une cuitnoobtrn dnnot le monantt est négocié localement. Toutefois, cttee cobnorutitin ne puet être inférieure au total le puls élevé des smoems affectées aux dépenses soialecs de la surrutcte atetint au cruos des 3 dernières années précédant la psire en craghe des activités soaecils et clrletuuels par le comité d'entreprise. Cette ctrnouibtion est indépendante de la paaicttopirin légale au fnetminennot du comité d'entreprise, de 0, 2 % de la msase sirllaaae brute.

2. 6. 2. Ficnneenam

Le feinoecnnonmtt du comité d'entreprise et la fmoetraoin économique des mrmeebis élus snot supportés financièrement dnas les cinnodoits fixées par la loi.

Pour eecerxr ses abitroitints propres, le comité d'entreprise puet faire aepl à des experts.

2. 6. 3. Normbe de délégués

EFFECTIF de l'établissement	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
-----------------------------	---------------------	---------------------

50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

2. 6. 4. Crédit d'heures (Modifié par avnneat n° 13 du 3 juin 2003)

Les mmbrees taueritils dpoesnist d'un crédit mnueesl de 20 hreus puor l'exercice de lrues fonctions.

Ce crédit d'heures est considéré comme du tpmes de traival effectif. Il ne puet être ni dépassé (excepté en cas de cetnsicnocas exceptionnelles) ni reporté d'un mios sur l'autre.

A la dmdeane d'un délégué titulaire, une patrie des heurs légales de délégation puet être utilisée par son suppléant.

2. 6. 5. Maiauioltsutn des fonds des oeruvrs sciloes

La maiiutlautosn des fonds ataebelfcs aux oeuvres soliecas est une vioe d'évolution souhaitée de la présente cieontvnon collective.

Les truvaax à couidnre puor déboucher sur un avneant onrnsgaat cette miuatalisotun pnrndroet en compte la nécessité du minetain des prérogatives de gseotin dnas les srucrutts aanyt un comité d'entreprise. »

Article 9 - Modification de l'article 2.7

Le présent aenanvt pedrrna eefft le pmeerir juor du mios qui siut la poiubtcailn de l'arrête d'extension au Juronal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Aitlrce 2.7. La délégation uqunie du personnel

« La délégation uinique du prnnoeesl prévue à l'article L. 431-1-1 du cdoe du tiaarvl puet être msie en place par arccod préélectoral dnas les suertutrcs d'au mnois 50 salariés. »

Ce nvoeul aitlcre 2.7 est rédigé cmmoe siut :

« Arctlie 2.7

La délégation uinique du personnel

La délégation uuniqu de psernenol prévue à l'article L. 2326-1 du cdoe du taviarl puet être msie en place par aorccd préélectoral dnas les seurttrus d'au monis 50 salariés. »

Article 10 - Modification de l'article 3.1

Le présent aennvat pdenrra effet le pimereer juor du mios qui siut la pciilbutoan de l'arrête d'extension au Jranoul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 3. 1. Cnidootnis

« Acnuue dnomitiisracin ni ségrégation, qllees qu'elles soient, ne pueevnt être amsdeis lros de la procédure d'embauche ou de licenciement.

Aucune prneonse ne puet être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en risaon de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa sttouiain de famille, de son anrcaetnappe à une ethnue, une nioatn ou une race, de ses oiopnns politiques, de ses activités seiyncdals ou mutualistes, de ses coivontincs riuglieeess ou, suaf ituapdtnie constatée par le médecin du taavrl dnas le crdae du ttire IV du livre II du cdoe du travail, en risaon de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en raision de l'exercice nmoarl du doirt de grève.

Toute dspoitsioin ou tuot atce cntoarire à l'égard d'un salarié est nul de pelin droit. »

Ce noevul aritlce 3. 1 est rédigé cmome siut :

« Acitrlce 3. 1
Conditions

Aucune discrimination ni ségrégation, quels qu'elles soient, ne peuvent être admissibles hors de la procédure d'embauche ou de licenciement.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf exception constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre II, première partie, du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.
Toute discrimination ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

Article 11 - Modification de l'article 3.1.1

Le présent amendement prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 3. 1. 1. Egalité professionnelle. ? Egalité de traitement
« L'employeur s'engage à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdit en conséquence de prendre des décisions discriminatoires relatives aux conditions de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail. L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail. »

Ce nouvel article 3. 1. 1 est rédigé comme suit :

« 3. 1. 1. Egalité professionnelle. ? Egalité de traitement »

L'employeur s'engage à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdit en conséquence de prendre des décisions discriminatoires relatives aux conditions de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail. L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail. »

Article 12 - Suppression de l'article 3.3.2

Le présent amendement prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 3. 3. 2. Mobilité dans le réseau
« Des modalités volontaires peuvent avoir lieu entre les structures du réseau d'accueil avec l'accord écrit de toutes les parties.

Ces modalités se font en tout état de cause sans autre examen préalable d'entrée. Le personnel ainsi muté garde le bénéfice des avantages acquis prévus dans la convention collective.
Les structures mettent en place les moyens d'information interne.
»

Article 13 - Modification de l'article 3.3.3

Le présent amendement prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 3. 3. 3. Bourse d'emploi
« Les sanctions ont la volonté d'élargir la possibilité des recrutements au niveau de la branche professionnelle et de permettre aux salariés du réseau une mobilité entre les structures.

Le présent texte sera donc complété par voie d'avenant après les travaux de mise au point d'une bourse d'emploi, qui définiront les conditions et les modalités d'information nationale. »
L'article 3. 3. 3 devient le 3. 3. 2 est rédigé comme suit :

« 3. 3. 2. Bourse d'emploi »

Les structures ont la volonté d'élargir la possibilité des recrutements au niveau de la branche professionnelle et de permettre aux salariés du réseau une mobilité entre les structures.

Le présent texte sera donc complété par voie d'avenant après les travaux de mise au point d'une bourse d'emploi, qui définiront les conditions et les modalités d'information nationale. »

Article 14 - Modification de l'article 3.4

Le présent amendement prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 3.4. Cas de mise à disposition

Article 3.4.1. Mise à disposition par un organisme extérieur
« Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas rattachées à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.

Ces personnes sont désignées par leur employeur d'origine. Une convention particulière entre l'employeur d'origine, l'intéressé et la structure d'accueil définit les conditions précises de cette mise à disposition et elle est obligatoire établie au préalable.

Ce personnel, pour l'exécution de ses tâches, dépend des conditions de la structure d'accueil.

Article 3.4.2. Mise à disposition du personnel de la structure dans un organisme extérieur

Dans le cas où des personnes seraient mises à disposition par une structure dans un autre organisme, l'emploi occupé est assimilé par l'employeur, après consultation des délégués du personnel, à une catégorie de profession avec professionnalité irradiaire y afférent. Le salarié bénéficie de plein droit de toutes les conditions de la présente convention collective.

Il sera également dressé un avenant au contrat de travail, définissant précisément les conditions de mise à disposition (durée, nature de la mission, lieu de travail...).

Si le salarié, hors de sa mise à disposition, perçoit une indemnité différentielle versée par son employeur d'origine, celle-ci est précisée par un avenant au contrat de travail. Hors de son rattachement dans sa structure d'origine, cette indemnité est supprimée.

Le salarié dépend, pour l'exécution de ses tâches, de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition. »

Ce nouvel article 3.4 est rédigé comme suit :

« Article 3.4

Cas de mise à disposition

3.4.1. Mise à disposition par un organisme extérieur

Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas rattachées à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.

Ces personnes sont désignées par leur employeur d'origine. Une convention particulière entre l'employeur d'origine, l'intéressé et la structure d'accueil définit les conditions précises de cette mise à disposition et elle est obligatoire établie au préalable.

Ce personnel, pour l'exécution de ses tâches dépend des conditions de la structure d'accueil.

3.4.2. Mise à disposition du personnel de la structure dans un organisme extérieur

Dans le cas où des salariés seraient mis à disposition par une structure dans un autre organisme, ceux-ci peuvent être positionnés dans la grille de classification de l'organisme qui les accueille après consultation des délégués du personnel de cet organisme s'ils sont présents. Le salarié continue de bénéficier de plein droit de toutes les conditions de la présente convention collective.

Il sera également dressé un avenant au contrat de travail, définissant précisément les conditions de mise à disposition (durée, nature de la mission, lieu de travail...).

Si le salarié, hors de sa mise à disposition, perçoit une indemnité différentielle versée par son employeur d'origine, celle-ci est précisée par un avenant au contrat de travail. Hors de son rattachement dans sa structure d'origine, cette indemnité est supprimée.

Le salarié dépend, pour l'exécution de ses tâches, de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition. »

Article 15 - Modification de l'article 3.7.2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 3.7.2. Licenciement

« En cas de licenciement du salarié en cours de période à durée indéterminée, la durée du délai-congé est égale à la durée de la période d'essai initiale.

Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié embauché 2 ans d'ancienneté ininterrompue, le délai-congé ne peut être inférieur à 2 mois.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration du délai aucune démission de l'employeur et aucune que le salarié aient reçu s'il avait accompli son travail.

Si le salarié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut, après accord de l'employeur, résilier son contrat de travail par écrit, dans les 24 heures.

Le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien en vue d'un licenciement, par un salarié de son choix appartenant à la structure ou, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, il peut choisir de se faire assister par un conseiller extérieur de son choix inscrit sur une liste établie par le préfet, ou par un salarié de la profession appartenant à une structure dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention collective.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées et sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord écrit de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis. »

Ce nouvel article 3.7.2 est rédigé comme suit :

« 3.7.2. Licenciement

En cas de licenciement du salarié en cours de période à durée indéterminée, la durée du délai-congé est égale à la durée de la période d'essai initiale.

Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié embauché 2 ans d'ancienneté ininterrompue, le délai-congé ne peut être inférieur à 2 mois.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration du délai aucune démission de l'employeur et aucune que le salarié aient reçu s'il avait accompli son travail.

Si le salarié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut, après accord de l'employeur, mettre fin à son préavis dans les 24 heures.

Le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien en vue d'un licenciement, par un salarié de son choix appartenant à la structure ou, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, il peut choisir de se faire assister par un conseiller extérieur de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet, ou par un salarié de la profession appartenant à une structure dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention collective.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou de 1 journée par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées et sont déterminées soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord écrit de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis. »

Article 16 - Modification de l'article 3.8

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 3.8. Indemnité de licenciement

« Le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée à 1/2 mois de salaire par année de présence (au paratira pour l'année en cours).

Celle-ci est constituée de l'indemnité de préavis.

La base de calcul est le salaire moyen des 12 derniers mois. L'indemnité est plafonnée à 6 mois. »

Ce nouvel article 3.8 est rédigé comme suit :

« Article 3.8 Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée à 1/2 mois de salaire par année de présence (au paratira pour l'année en cours).

Celle-ci est constituée de l'indemnité de préavis.

La base de calcul est le salaire moyen des 12 derniers mois. L'indemnité est plafonnée à 6 mois. »

Article 17 - Modification de l'article 4.1

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 4.1. Régime de retraite complémentaire (modifié par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2001)

« Les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés du commerce et de l'industrie ont droit à l'adhésion à l'IRCANTEC.

Les salariés appartenant à la présente convention collective en vertu de l'article 1.7, et qui ne peuvent adhérer à l'IRCANTEC, sont tenus de souscrire auprès d'une caisse de retraite complémentaire des modalités de couverture assurées au salarié des modalités équivalentes. »

Ce nouvel article 4.1 est rédigé comme suit :

« Article 4.1 Régime de retraite complémentaire (Modifié par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2001)

Les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés du commerce et de l'industrie ont droit à l'adhésion à l'IRCANTEC si elles respectent les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 1970 qui dispose que le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à titre obligatoire aux salariés d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est assuré par des fonds publics.

Les salariés appartenant ou relevant de la présente convention collective et qui ne peuvent adhérer à l'IRCANTEC doivent s'affilier à l'ARRCO et à l'AGIRC, conformément à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 18 - Modification de l'article 4.2.4.3

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 4.2.4.3. Durée du service des prestations (modifié par l'avenant n° 27 du 1er mars 2007).

« Les prestations sont versées jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1^{er} septembre du jour d'arrêt de travail. »

Ce nouvel article 4.2.4.3 est rédigé comme suit :

« 4.2.4.3. Durée du service des prestations (Modifié par l'avenant n° 27 du 1er mars 2007)

Les prestations sont versées jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et, au plus tard, jusqu'au 1^{er} septembre du jour d'arrêt de travail. »

Article 19 - Modification de l'article 4.3

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Altcre 4.3. Régime de prévoyance maladie (modifié par avenant n° 27 du 1er mars 2007)

« Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie, frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les prestations sociales incombent les missnois lceos et PIAO rlinevat de la présente convention collective nialanote à sorucsr à un régime collectif, frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix. »

Ce nouvel article 4.3 est rédigé comme suit :

« Altcre 4.3

Régime de prévoyance maladie
(Modifié par avenant n° 27 du 1er mars 2007)

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie, frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les prestations sociales incombent les suretcurts rlinevat de la présente convention collective nationale à scoirure à un régime collectif, frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix. »

Article 20 - Modification de l'article 5.1.3

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5. 1. 3. Réduction de travail pour les femmes enceintes (modifié par avenant n° 11 du 27 novembre 2002)

« Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du 3e mois ou du 61e jour de grossesse. Cette heure journalière est prise sur la période des salariées avec accord de la direction.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps continueront de bénéficier des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quinquidienne de travail au prorata de leur temps de travail.

Il ne peut être exigé des femmes enceintes d'effectuer des heures supplémentaires à compter du 3e mois de grossesse. »

Ce nouvel article 5. 1. 3 est rédigé comme suit :

« 5. 1. 3 Réduction de travail pour les femmes enceintes
(Modifié par avenant n° 11 du 27 novembre 2002)

Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière de 1 heure de travail à partir du début du 3e mois ou du 61e jour de grossesse. Cette heure journalière est prise sur la période des salariées avec accord de la direction.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps continueront de bénéficier des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quinquidienne de travail au prorata de leur temps de travail.

Il ne peut être exigé des femmes enceintes d'effectuer des heures supplémentaires à compter du 3e mois de grossesse. »

Article 21 - Modification de l'article 5.2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5.2. Heures supplémentaires. ? Représentatives (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Exceptionnellement, lorsque le patron exige, le personnel peut être amené à effectuer des heures supplémentaires à la durée habituelle du travail.

Le contingent annuel est fixé à 70 heures supplémentaires par salarié.

Ces heures supplémentaires sont prioritairement compensées, dans un délai de 3 mois, par un repos dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. Dans le cas contraire, elles donnent lieu à rémunération dans les conditions prévues par

la réglementation.

Un bailin sera fait avec les représentants du personnel.

Lorsqu'un salarié participe, à la demande de la direction, à des réunions le soir, il a droit à un repos compensatoire équivalent compte tenu des bénéficiaires et majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées. Lorsqu'un salarié travaillant pendant les jours fériés, ces heures sont récupérées (dimanche et jour férié, récupération doublée). S'agissant d'un travail le 1er Mai, les salariés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur et du repos compensatoire précédemment prévu.

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, si elles existent, des instances représentatives du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motifs de ces dérogations.

La durée des trajets pour les réunions est assimilée à du temps de travail. »

Ce nouvel article 5.2 est rédigé comme suit :

« Article 5.2

Heures supplémentaires. ? Représentatives
(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Exceptionnellement, lorsque la charge de travail l'exige, le personnel peut être amené à effectuer des heures supplémentaires à la durée habituelle du travail.

Le contingent annuel est fixé à 70 heures supplémentaires par salarié.

Ces heures supplémentaires sont prioritairement compensées, dans un délai de 3 mois, par un repos dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. Dans le cas contraire, elles donnent lieu à rémunération conformément à la législation en vigueur.

Un bailin sera fait avec les instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié participe, à la demande de la direction, à des réunions le soir, il a droit à un repos compensatoire équivalent compte tenu des bénéficiaires et majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées. Lorsqu'un salarié travaillant pendant les jours fériés, ces heures sont récupérées (dimanche et jour férié, récupération doublée). S'agissant d'un travail le 1er Mai, les salariés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur et du repos compensatoire précédemment prévu.

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, si elles existent, des instances représentatives du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motifs de ces dérogations.

La durée des trajets pour les réunions est assimilée à du temps de travail effectif. »

Article 22 - Modification de l'article 5.4.1

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5. 4. 1. Durée des congés payés

« La durée normale de congés payés annuels des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur les bases suivantes :

? 2, 5 jours ouvrés par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période ci-dessous, soit 30 jours ouvrés :

? 20 jours ouvrés devant être pris durant la période normale de congés payés du 1er mai au 31 octobre ;

? 10 jours ouvrés pouvant être pris durant la période du 1er novembre au 30 avril.

Si la nécessité du service l'impose, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel, tel qu'il est défini par la loi, peut être accordé en dehors de la période normale, dans le respect du minimum légal.

La durée de ces congés aennls srea prolongée de la manière svtniuae :

? le salarié bénéficie de 2 jruos ouvrés de congés supplémentaires lsuroqe la fctraoin de congés psrie en derohs de la période normale, en une ou puuilsers fois, est au monis égale à 5 jruos ouvrés consécutifs.

? il bénéficie de 1 juor ouvré de congé supplémentaire lrosuqe cttee ftioacrn cmeorpd 3 ou 4 jruos ouvrés consécutifs.

Pour le 31 mras de chqae année, l'état des congés aenlnus du pnnreseol diot être établi par la direction, après cnsoauottliln des délégués du personnel, en fnooticn :

? des nécessités du sievcre ;

? du rnuemelot des années précédentes ;

? des crhaegs de famille. Les salariés aanyt des etnfnas d'âge saoircle aynat la priorité puor le ciohx de lrues congés en tneat cōtpme de l'ancienneté et des ruleemtons précédents.

Sauf en cas de ctinasrncoces exceptionnelles, l'ordre et les daets de départ fixés par l'employeur ne peeuvnt être modifiés dnas le délai de 1 mios avnat la dtae prévue du départ. »

Ce nveoul alrcite 5. 4. 1 est rédigé comme siut :

« 5. 4. 1. Durée des congés payés

La durée nroalme de congé payé auennl des salariés est fixée dnas les cinonoidts définies par la loi, sur les beass sauvneits :

? 2, 5 jorus ouvrés par mios de traavil ecefftif ou période assimilée, padnnet la période ci-dessous, siot 30 jruos ouvrés :

? 20 jruos ouvrés dnaevt être pirs darunt la période norlmae de congés payés du 1er mai au 31 otbcore ;

? 10 jorus ouvrés punaovt être pirs dnarut la période du 1er nrombvee au 30 avril.

Si la nécessité du srecue l'impose, et après aroccd du salarié intéressé, le congé annuel, relatif à une pratie des 20 jorus ouvrés et cdoreasornpnt aux 4 premières semaines, puet être accordé en dhoers de la période normale, dnas le receptst du mmuium légal.

La durée de ce congé aennul srea prolongée de la manière sauntvie :

? le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires luqrsoe la fcaoitrn de congés prise en dehors de la période normale, en une ou peruiluss fois, est au mions égale à 5 jruos ouvrés consécutifs ;

? il bénéficie de 1 juor ouvré de congé supplémentaire loursqe cette fatcricn cremnopd 3 ou 4 jours ouvrés consécutifs.

Pour le 31 mras de chqahq année, l'état des congés alunens du peosrnel diot être établi par la direction, après costutaoiinln des délégués du pneosnrel en finooticn :

? des nécessités du srvicee ;

? du rnomleut des années précédentes ;

? des crgeahs de famille. Les salariés aaynt des eatnfnas en âge sroaicle ayant la priorité puor le cohix de leurs congés en tenant cmptoe de l'ancienneté et des ruemonelts précédents.

Sauf en cas de ccnntreocsas exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peeuvnt être modifiés dnas le délai de 1 mios avant la dtae prévue du départ. »

Article 23 - Modification de l'article 5.4.4

Le présent aanevt penrdra eefft le pirmeer juor du mios qui siut la poiltbucian de l'arrêté d'extension au Jaruonl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5. 4. 4. Congés payés et rpture de cnortat de travail

« Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité csmiotanrecepe de congés payés est calculée en fitoocnn de la rémunération qu'il arauit perçue s'il aavit travaillé pndneat la durée du congé ageuul il puet prétendre. »

Ce nuveol arcitle 5. 4. 4 est rédigé comme siut :

« 5. 4. 4. Congés payés et rrtuue de crntaot de tavrial

Pour ttoue rrtuue de cranott de travail, l'indemnité comiteprcnase de congés payés se clcluae de la même façon que l'indemnité de congés payés, c'est-à-dire minteian de salirae ou 1 / 10 de la rémunération aennllue selon la méthode la puls laborvae au salarié. »

Article 24 - Modification de l'article 5.6.2

Le présent avnaent pnerrda efeit le peemr juor du mios qui siut la pilaticobun de l'arrêté d'extension au Juoranl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5. 6. 2. Congés puor la nnscaaie ou l'adoption d'un efnnat (modifié par avanent n° 10 du 27 novmbee 2002)

« Puor la ncsnasiae d'un enfant, le père bénéficie du congé réglementaire de 3 jruos pirs dnas la qniaiznue euotnrat la naissance.

Dans le cas d'une aoidtpon ou du peancmlet d'un eannft en vue d'adoption, cqhuae salarié concerné bénéficiera d'un congé flmaaiil einnoppteexl de 3 jours.

Pour la nssacaine ou l'adoption d'un enfant, le salarié concerné bénéficie, en plus, d'un congé légal de paternité. Le congé est pirs à la dndamee du salarié. Toutefois, par nécessité impérieuse de service, l'employeur, puor s'y opposer, diot mtovier son rfues par écrit et pooerpsr de nouvilles dates. »

Ce neuovl airtlce 5. 6. 2 est rédigé comme siut :

« 5. 6. 2. Congés puor la nscsaiane ou l'adoption d'un efnnat (Modifié par aennvat n° 10 du 27 nvremobe 2002)

Pour la nsacsiane d'un enfant, le père bénéficie du congé légal de 3 jrous pirs dnas la qianzune eaonrunnt la naissance.

Dans le cas d'une aptooidn ou du peeamlncd d'un eanfnt en vue d'adoption, chauqe salarié concerné bénéficiera d'un congé flaimial eeioxpnnectl de 3 jours.

Pour la naaiscne ou l'adoption d'un enfant, le salarié concerné bénéficie, en plus, d'un congé légal de paternité. Le congé est pirs à la damedne du salarié. Toutefois, par nécessité impérieuse de service, l'employeur, puor s'y opposer, diot mveiotr son rfesus par écrit et prsoeopor de neeuollvs dates. »

Article 25 - Modification des articles 5.7.2 à 5.7.6.2

Le présent aeavnnt penrdra eefft le peerimr juor du mios qui siut la poitiuiclabn de l'arrêté d'extension au Jraunol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5. 7. 2. Congé sabbatique

« Les salariés ont doirt à un congé snas slode dnas les cinodtonis prévues aux alcrties L. 122-32-17 à L. 122-32-21 du cdoe du travail.

Article 5. 7. 3. Congé puor création d'entreprise

Les salariés ont doirt à un congé snas slode dnas les coiidondns prévues aux aceirtls L. 122-32-12 à L. 122-32-16 du cdoe du travail.

Article 5. 7. 4. Congé de faotiromn d'animateurs puor la junesee
Les salariés de monis de 25 ans ont dirot à un congé snas slode dnas les cniitodios prévues aux ailtcers L. 225-1 à L. 225-5 du cdoe du travail.

Article 5. 7. 5. Congé d'accompagnement d'une porsenne en fin de vie

Les salariés ont doirt à un congé snas slode dnas les coiidntons prévues aux alritces L. 225-15 à L. 225-19 du cdoe du travail.

Article 5. 7. 6. Congés puor des activités d'intérêt général

Article 5. 7. 6. 1. Congés puor maandt ptiilluqoe
Les salariés ont driot à un congé snas slode dnas les ctioionns prévues par les ailtres L. 122-24-1 et L. 122-24-2 du cdoe du tairavl ralitef aux salariés cndaadtis ou élus à l'Assemblée noaintlae ou au Sénat.

Article 5. 7. 6. 2. Congés de solidarité intltronnieaae

Les salariés ont driot à un congé snas sdloe dnas les ctdnoionis prévues aux aeltcris L. 225-9 à L. 225-14 du cdoe du travail. »
Ces nveoaux arltces 5. 7. 2 à 5. 7. 6. 2 snot rédigés comme siut :

« 5. 7. 2. Congé sbiuaqbae

Les salariés ont diort à un congé snas sdloe dnas les cintiondos prévues aux arctlies L. 3142-92 à L. 3142-95 du cdoe du travail.

5. 7. 3. Congé puor création d'entreprise

Les salariés ont driot à un congé snas sdloe dnas les citationdos prévues aux aceltis L. 3142-78 et L. 3142-81 à L. 3142-84 du cdoe du travail.

5. 7. 4. Congés de ftmoairon d'animateurs puor la jnsuseee

Les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues à l'article L. 3142-43 du code du travail.

5. 7. 5. Congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-16 et L. 3142-18 à L. 3142-21 du code du travail.

5. 7. 6. Congés pour des activités d'intérêt général 5. 7. 6. 1. Congés pour mandats politiques

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues par les articles L. 3142-56 et L. 3142-60 du code du travail relatif aux salariés élus ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat.

5. 7. 6. 2. Congés de solidarité internationale

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-2, L. 3142-34, L. 3142-36 à L. 3142-38 du code du travail. »

Article 26 - Modification de l'article 5.8

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2010

Article 5.8. Congé de formation économique, sociale et syndicale (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« Dans le cadre des dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce indépendamment par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

? 12 jours ouvrables pour chaque salarié ;
? 18 jours ouvrables pour les assistants sociaux et les salariés appelés à exercer des responsabilités sociales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'employeur maintiendra la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les conditions suivantes, par structure et par organisme syndical représentative :

? pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an ;

? pour les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an ;

? pour les structures d'au moins 50 salariés, 6 jours par an.

Les structures d'au moins 10 salariés auxquelles les dispositions précédemment définies sauf si l'article L. 451-1 du code du travail est plus favorable aux salariés. Ce dernier prévoit en effet comme base de rémunération : 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. »

Ce nouvel article 5.8 est rédigé comme suit :

« Article 5.8

Congé de formation économique, sociale et syndicale
(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce indépendamment par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

? 12 jours ouvrables pour chaque salarié ;

? 18 jours ouvrables pour les assistants sociaux et les salariés appelés à exercer des responsabilités sociales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'employeur maintiendra la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les conditions suivantes, par structure et par organisme syndical représentative :

? pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an ;

? pour les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an ;

? pour les structures d'au moins 50 salariés, 6 jours par an.

Les structures d'au moins 10 salariés auxquelles les dispositions précédemment définies sauf si l'article L. 3142-7 du code du travail est plus favorable aux salariés. Ce dernier prévoit

en effet comme base de rémunération : 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. »

Article 27 - Modification de l'article 5.9

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1^{er} févr. 2010

Article 5.9. Congés médicaux (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié comptant 6 mois de présence dans la structure bénéficie, sous réserve d'indemnisation par la sécurité sociale :

? du montant de son salaire net pour les 3 jours de carence, dans la limite de 1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date ;

? sous réserve de l'application du précédent, du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance ;

? sous réserve de la saurgnie par le salarié concerné de tous documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Ce montant de salaire suppose donc que l'employeur fasse l'avance des indemnités journalières pendant l'arrêt maladie du salarié. Celles-ci lui seront remboursées directement par la sécurité sociale, aux lieux et places du salarié, par le biais de la subrogation légale.

La mesure en vigueur est subordonnée à deux conditions :

? l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie ;

? la part du salaire mensuel doit être au moins égale au montant des indemnités journalières dues pour la même période par la sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'employeur est seul tenu de verser à l'assuré le montant de la somme correspondante aux indemnités journalières, dans la limite du montant prévu par la loi.

Si, au cours d'une même période de 12 mois, un salarié s'est absenté pour un congé médical d'une durée totale de 6 mois, une ripese effective de travail de 6 mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

En cas de maladie d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra tasner à l'employeur, et dans les mêmes délais, les informations qu'il communiquera à la sécurité sociale. L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel d'un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin contrôleur désigné par l'employeur.

L'ensemble de ces dispositions ne s'applique pas à l'application des dispositions légales concernant le licenciement du salarié en raison de son état de santé, sous réserve des articles L. 122-14 et L. 122-45 du code du travail.

Dans ce cas, l'intéressé cesser jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence un droit de priorité d'embauche pour reprendre son ancien emploi, s'il renaît disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut aviser son employeur, avec tous les justificatifs utiles, au moins 3 mois à l'avance, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

A l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut dans un emploi vacant de sa catégorie.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail n'a aucun effet sur l'évolution de carrière.

Les structures doivent veiller particulièrement à rechercher tous les salariés, tels que les stagiaires ou les salariés de passage de travail ainsi que les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail. »

Ce nouvel article 5.9 est rédigé comme suit :

« Article 5.9

Congés maladie

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

En cas d'arrêt maladie, dûment prescrit, le salarié comptant 6 mois de présence dans la structure bénéficie, sous réserve d'indemnisation par la sécurité sociale :

? du montant de son salaire net pour les 3 jours de carence, dans

la lmtiie de 1 arrêt maialde muxmiam pour une période de 12 mios de dtae à dtae ;

? suos réserve de l'application du prgarhpaee précédent, du mniitaen de son saarile mneeusl net jusqu'à la prise en cgahre par le régime de prévoyance ;

? suos réserve de la sauirntge par le salarié concerné de tuos dtnoucems nécessaires à l'employeur pour le rrbnsnememuoe par la sécurité siolace des indemnités journalières.

Ce miietann de siarlae spsuope dnoc que l'employeur fasse l'avance des indemnités journalières penandt l'arrêt madliae du salarié. Celles-ci lui seront remboursées demireectnt par la sécurité sociale, aux leiu et palce du salarié, par le biais de la suaototgbrn légale.

Sa msie en ouerve est subordonnée à duex ctniioonds :

? l'employeur diot mnetaniir tuot ou pratie du sliarae pnednat la durée de la mladiae ;

? la prat du sliraae minneatu diot être au mnios égale au mnoatnt des indemnités journalières deus pour la même période par la sécurité sociale.

Dnas tuos les aretus cas, l'employeur est seuneemlt fondé à puruvisroe auprès de l'assuré le roervcneumet de la somme crosnoepdat aux indemnités journalières, dnas la lmitie du silarae metnnaiu pndenat la même période.

Si, au crous d'une même période de 12 mois, un salarié s'est absenté pour un congé mialade d'une durée toatle de 6 mois, une rpiésre etfivcefe de tvairal de 6 mios srea nécessaire pour qu'il pussie à naevuou bénéficier des dpositiosins ci-dessus.

En cas de maentiin d'une pritae du sarilae par l'employeur, le salarié drvea tmsaenrtre à l'employeur, et dnas les mêmes délais, les itmnnorfoias qu'il cuqoimnmue à la sécurité sociale. L'employeur purora farie procéder à tuot contrôle médical qu'il jgeura nécessaire.

En cas de cteooianttsn par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il arua la possibilité de firae apepl deavnt un médecin eexprt désigné par aroccd etnre son médecin et le médecin contrôleur désigné par l'employeur.

L'ensemble de ces disispoiots ne sariaut faire oltschbae à l'application des donoisptisis légales connrcenat le lnnieiecmect qunad les eenexgics du secivre inopsmet le rcmmpleaeent du malade, suos réserve des aetrcils L. 1232-2 et L. 1132-1 du cdoe du travail.

Dnas ce cas, l'intéressé crvnesoe jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à cmeoptr du début de son aesbnce un dorit de priorité d'embauche pour rdenrere son aenien emploi, s'il fueniavdet disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui fut aritver son employeur, aevc tuotes jcnioiusfittas utiles, au moins 3 mios à l'avance, de la dtae à pairtr de lauqelle il srea en état de rpdneerre son travail.

A l'issue de son absence, le salarié diot être affecté en priorité dnas l'emploi qu'il oiaucpt antérieurement à son absence, à défaut dnas un eopmli vcaant de sa catégorie.

L'arrêt de travail pour mialade ou aedcicnt du tvaaril n'a acuan effft sur l'évolution de carrière.

Les scrtutres drvoent vlieelr tuot particulièrement à recerehhcr tuteos les mesures, teels que tmofnarotsnrais ou matitunos de poste de tarvail asini que le relsecsemnat des salariés déclarés inteaps par le médecin du travail. »

Article 28 - Modification des articles 5.10 à 5.12

Le présent aannevt predrna effet le peermir juor du mios qui siut la pbtualoiiin de l'arrête d'extension au Jarunol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5. 10. Congés pour aicdncet du tiaravl et mliadae pofllosnnsrieeee

« En cas d'accident de tairval ou mildaee pfonenosrieslle dûment ruocenns par la sécurité salicoe (art.L. 415 du cdoe de la sécurité sociale) et entraînant un arrêt de travail, le salarié bénéficie du mitiaenn de son sairiae muesenl net jusqu'à la pirse en cgarhe par le régime de prévoyance.

Le bénéfice des dotipsniios du présent ailrtce vsie exclenvieusmt les aneictcds du taavrill et les mladaeis prolslsfeneeions rceounes par la sécurité sociale, à piatr du peimrer juor d'embauche.

Ces diionpostss snot aieicbpaplls tnat à l'arrêt pour l'accident du triavrill qu'aux différentes retuehcs lui faainst suite.

A l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré atpe par le médecin du tavaaril rreuovte son eolpmi ou un eolpmi sariillme asotsri d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du tvaaril ne peuvent entraîner aucun rrrtaed de proitoomn ou d'avancement au sien de la structure.

Lorsque le salarié est déclaré iaptne à reerpndre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tneu de lui pporsoer un artue eolpmi

approprié à ses capacités et assui cabplmoraee que pliosbse à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au relseanscemt du salarié dnas son eolpmi ou de rfues légitime de celui-ci d'occurer un arute emlopi proposé, la rurpute du ctranot de tiavrill puorra itrvieneer conformément aux règles légales (art.L. 122-32-5 du cdoe du travail). Elle oirruva diort au bénéfice des indemnités cilnonneenelotvs de licenciement.

Article 5. 11. Congé de maternité, de paternité ou d'adoption et congé panatrel (modifié par aaennvt n° 10 du 27 novvemre 2002) Les salarié (e) s catnopmt 1 année de svrciee eieicffttf dnas la scrturte aorunt dorit panednt tutoe la durée de luer congé de maternité ou de paternité légal ou bein de luer congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dnnot le mnotant est calculé de façon à ce que, ctpome tneu des petoasirtns journalières deus tnat par la sécurité saciloe que par le régime de prévoyance aequul pracpitie l'employeur, ils perçoivent l'équivalent de luer sraaile net.

Le congé ptenaral est accordé svinaut les cdotninois légales en vigueur.

Article 5. 12. Exécution du sicerve drtois et dieorvs du peenronsl

Article 5. 12. 1. Exécution du srvicee

En cas d'empêchement d'un mebrme du peeornsl spécialement chargé d'un tiraval déterminé, auucn atrue mmebe du pnersnoel de sa catégorie polflnreeisnsoe ou d'un eplomi siirilame ne puet reesfur ou s'abstenir d'exécuter un tairavl suos prétexte que celui-ci n'est pas stteiermncet culei qui lui est htlnlumbeeileat confié.

L'employeur puet procéder à ttuoe miatoutn trearpimoe nécessitée par les bsoenis du service. Ces mtuinoas ne penvuet entraîner une dinmtuioin de salaire.

Si, pour des ronias d'ordre tequchnie et en considération des bieosns du service, les salariés de tetuos catégories snot appelés momentanément à des turvaax qui ne snot pas cuex qui luer snot htiemeanbuellt confiés, nmmtenoat le remepanlmcet d'un salarié d'une catégorie pfrsollneienose supérieure, le salarié pruroa prétendre à une indemnité différentielle dnas les coiinnodts définies à l'article 6. 4 de la présente nnooitevnn dès lros qu'il arua exercé ce rcnamemeplet pdenat une durée qui excède 1 mois.

Dans ce cas, un aeavnnt au cnratot de tvriaal srea rédigé. Les ientscans représentatives du pnonserl seornt consultées.

Article 5. 12. 2. Dtoris et dreiovs du ponersnel

Le salarié doit, en teuots circonstances, rpceetsr le caractère pporre de la stuuctre et ovresber les oblinitaogs de discrétion professionnelle, de rcespet de la liberté de conscience, de discipline, teels que précisées dnas les différents règlements de la structure.

Les ermyeolpus et salariés des srtreutus s'engagent :

1. Au rsescept de la confidentialité des éléments frinuos par les juenes aliecculis ;

2. A l'obligation de réserve sur la tsaosrsiimnn des données niomevtains en droehs des oniailbtogs légales et réglementaires ;

3. A la confidentialité des eeernnttis approfondis.

Une aettinotn particulière diot être apportée aux citdononis de sécurité dnas lqeeleslus les pnitrosaeets snot assurées tnat pour le plbuic acluceili que pour le personnel.

Conformément à l'article L. 231-8 du cdoe du travail, les salariés pnrrout se réclamer du dirot d'alerte et de retrait.

Les iuitnsnotits représentatives du personnel, nemontmat le CCHST ou les délégués du personnel, sonert consultées à cet effet sur les modalités d'organisation et les cotidnnis de taavrill dnas les pionts d'accueil et les antennes. »

Ces nuoaevux acrtleis 5. 10 à 5. 12 snot rédigés cmmoe siut :

« Aticlle 5. 10

Congés pour aieicdncet du tairavl et madaile pslfsielnronnee

En cas d'accident de tiaavrill ou mliadae poeilosfnnsrele dûment rnencous par la sécurité scoaile (art.L. 415 du cdoe de la sécurité sociale) et entraînant un arrêt de travail, le salarié bénéficie du mniitaen de son sraliae mseenul net jusqu'à la pirse en cghare par le régime de prévoyance.

Le bénéfice des dpoitiosins du présent actlire vsie enexuivlmsect les atcdneics du taavrill et les midalaees plosroeenislefns renuneocs par la sécurité sociale, à paritr du preemir juor d'embauche.

Ces dtoispsnois snot aibpllepacs tnat à l'arrêt pour l'accident du taavrill qu'aux différentes rcheteus lui faisnat suite.

A l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré atpe par le médecin du tvaarill ruevrtoe son elompi ou un eolpmi sirlimiaie arsosti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du travail ne peuvent entraîner aucun rachat de prime ou d'avancement au sien de la structure.

Lorsque le salarié est déclaré apte à reprendre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au resourcement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat de travail prouva irrévocablement conformément aux règles légales (art.L. 1226-10 du code du travail). Elle ouvre droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

Article 5. 11

Congé de maternité, de paternité
ou d'adoption et congé parental

(Modifié par l'annexe n° 10 du 27 novembre 2002)

Le salarié (e) a droit à une année de congé effectif dans la mesure où il n'est pas en mesure de travailler pendant la durée de son congé de maternité ou de paternité légale ou bien de son congé d'adoption légale au moment de son retour au travail.

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

Article 5. 12

Exécution du service des trios et des équipes de personnel
5. 12. 1. Exécution du service

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter un travail sous prétexte que celui-ci n'est pas spécialement confié à celui qui lui est habituellement confié.

L'employeur peut procéder à toute mutation tripartite nécessitée par les besoins du service. Ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le personnel d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article 6. 4 de la présente convention dès lors qu'il aura exercé ce rôle pendant une durée qui excède 1 mois.

Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera rédigé. Les instances représentatives du personnel seront consultées.

5. 12. 2. Droits et devoirs du personnel

Le salarié doit, en toutes circonstances, respecter le caractère propre de la structure et observer les obligations de discrétion professionnelle, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles que précisées dans les différents règlements de la structure.

Les employés et salariés des structures s'engagent :

1. Au respect de la confidentialité des éléments financiers par les jeunes accueillis ;

2. A l'obligation de réserve sur les données personnelles en dehors des obligations légales et réglementaires ;

3. A la confidentialité des échanges approfondis.

Une attention particulière doit être apportée aux conditions de sécurité dans les lieux où les personnes sont assurées notamment pour le public accueilli que pour le personnel.

Conformément à l'article L. 4131-1 du code du travail, les salariés pourront exercer leur droit d'alerte et de retrait.

Les instances représentatives du personnel, notamment le CSHCT ou les délégués du personnel, seront consultées à cet effet sur les modalités d'organisation et les conditions de travail dans les points d'accueil et les antennes. »

Article 29 - Modification de l'article 5.14

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 5.14. Hygiène et sécurité

« Dans le cadre de la législation sur la médecine du travail, des consultations médicales sont assurées gratuitement et organisées une fois par an à l'intention des salariés. »

Cet article 5.14 est rédigé comme suit :

« Article 5.14

Hygiène et sécurité

Dans le cadre de la législation en vigueur sur la médecine du travail, chaque salarié bénéficiera des visites médicales périodiques. Conformément à l'article R. 4624-18 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut entraîner aucune sanction. »

Article 30 - Modification de l'article 6.5

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 6.5. Frais professionnels (modifié par l'annexe n° 5 du 29 mars 2002)

« Le paiement des indemnités kilométriques de frais alloués pour les déplacements de service sont fixés comme suit :

? par rapas pirs à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;

? par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti.

(Minimum garanti : prévu à l'article L. 141-8 du code du travail.)

Les déplacements sont effectués par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

? moins de 3 heures de trajet : base SCNF 2e classe ;

? plus de 3 heures de trajet : base SCNF 1re classe.

Les déplacements effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage d'un véhicule personnel ne peuvent prétendre à une indemnité kilométrique sur justificatifs de :

? jusqu'à 5 CV : 228,67 ? ;

? plus de 5 CV : 304,90 ?.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année. »

Cet article 6.5 est rédigé comme suit :

« Article 6.5

Frais professionnels

(Modifié par l'annexe n° 5 du 29 mars 2002)

Le paiement des indemnités kilométriques de frais alloués pour les déplacements de service sont fixés comme suit :

? par rapas pirs à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti ;

? par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti.

(Minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail.)

Les déplacements sont effectués par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

? moins de 3 heures de trajet : base SCNF 2e classe ;

? plus de 3 heures de trajet : base SCNF 1re classe.

Les déplacements effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage d'un véhicule personnel ne peuvent prétendre à une indemnité kilométrique sur justificatifs de :

? jusqu'à 5 CV : 232,12 ? ;

? puls de 5 CV : 309,80 ?.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année. »

Article 31 - Modification des articles 7.2 à 7.3

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 7. 2. Parcours de formation (modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

« La participation des salariés au financement de la formation professionnelle continue pour les salariés de moins de 10 salariés et de moins de 10 salariés est fixée au minimum à 2, 5 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre des formations en alternance, et du congé individuel de formation (pour ceux des salariés qui y sont assujettis) conformément à la possibilité offerte par l'article L. 952-2 du code du travail ainsi que les formations au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés qui sont mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés.

Le versement pour les salariés occupés au moins 10 salariés sera mutualisé et financé des années de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme global de développement de la formation professionnelle.

Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle.

Cette contribution, versée à l'OPCA choisie par les représentants de la présente convention, n'est pas susceptible de constituer des contributions supplémentaires décidées par chaque entreprise qui peuvent être gérées par lui-même ou versées à un autre OPCA de son choix.

Article 7. 3. Nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

? d'une part, des formations organisées à l'initiative des salariés dans le cadre de leur plan individuel de formation. Les salariés peuvent participer en complément de leur plan de formation les demandes individuelles de formation ;

? d'autre part, des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations prend en compte l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de la branche ainsi que les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différents emplois types.

Elles comprennent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, une partie complétée par l'expérience et la pratique professionnelle. »

Ces nouveaux articles 7. 2 à 7. 3 sont rédigés comme suit :

« Article 7. 2

Participation des salariés

(Modifié par avenant n° 13 du 3 juin 2003)

La participation des salariés au financement de la formation professionnelle continue pour les salariés de moins de 10 salariés et de moins de 10 salariés est fixée au minimum à 2, 5 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre des formations en alternance et du congé individuel de formation (pour ceux des salariés qui y sont assujettis), conformément à la possibilité offerte par l'article L. 6332-3 du code du travail ainsi que les formations au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés qui sont mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés.

Le versement pour les salariés occupés au moins 10 salariés sera mutualisé et financé des années de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme global de développement de la formation professionnelle.

Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle.

Cette contribution, versée à l'OPCA choisie par les représentants de la

présente convention, n'est pas susceptible de constituer des contributions supplémentaires décidées par chaque entreprise qui peuvent être gérées par lui-même ou versées à un autre OPCA de son choix.

Article 7. 3

Nature et priorités des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

? d'une part, des formations organisées à l'initiative des salariés dans le cadre de leur plan individuel de formation. Les salariés peuvent participer en complément de leur plan de formation les demandes individuelles de formation ;

? d'autre part, des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur droit individuel à la formation.

La nature des formations prend en compte l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de la branche ainsi que les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différents emplois types.

Elles comprennent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, une partie complétée par l'expérience et la pratique professionnelle. »

Article 32 - Modification de l'article 7.7

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 7.7. Adhésion à un organisme paritaire agréé (OPCA) (modifié par avenants n° 13 du 3 juin 2003 et n° 14 du 3 juin 2003)

« Une entreprise des fonds de la branche professionnelle de la branche d'activité composée de petites ou très petites entreprises présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.

Elles adhèrent à l'organisme en tant qu'OPCA et versent leurs cotisations dans le cadre de leur OPCA, y compris les cotisations au financement de la formation professionnelle continue, sauf pour les salariés des départements d'outre-mer qui, en application de la loi, doivent verser leur cotisation au financement des formations alternées à un organisme agréé à compétence interprofessionnelle du 5 juillet 1996 (art. 63).

La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 952-4 du code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article 9.4 de la présente convention collective, dans le cadre de la définition des objectifs et de l'orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire emploi-formation décidera du pourcentage de la cotisation affectée aux salariés mutualisés au plan national et/ou au plan régional, et de ce qui est laissé à la disposition des salariés au plan local. »

Ce nouvel article 7.7 est rédigé comme suit :

« Article 7.7

Adhésion à un organisme paritaire agréé (OPCA)
(Modifié par avenants n° 13 du 3 juin 2003 et n° 14 du 3 juin 2003)

Une entreprise des fonds de la branche professionnelle de la branche d'activité composée de petites ou très petites entreprises présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.

Elles adhèrent à l'organisme en tant qu'OPCA et versent leurs cotisations dans le cadre de leur OPCA, y compris les cotisations au financement de la formation professionnelle continue, sauf pour les salariés des départements d'outre-mer qui, en application de la loi, doivent verser leur cotisation au financement des formations alternées à un organisme agréé à compétence interprofessionnelle du 5 juillet 1996 (art. 63).

La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 6332-49 du code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article 9.4 de la présente

ctovnonien collective, dnas le cadre de la définition des ojtcebfis et de l'orientation de sa poqtuillie en matière d'emploi et de formation.

La coiossmimn pairaire emploi-formation décidera du poungrecate de la clotecl affectée aux acintos mutualisées au paln natonial et/ou au paln régional, et de cleui laissé à la diiospsotin des surutrtecs au paln local. »

Article 33 - Modification de l'article 9.1

Le présent avennat prendra effet le peeimr juor du mios qui siut la pclbiutaoin de l'arrêté d'extension au Jonaurl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Altcre 9.1. Cissoimomn priataire nlanoiate de négociation

« Il est créé une csiomsoimn natolinae priatraiae de négociation. Elle est composée petmaeinarrit des ontgniisaaors représentatives au nveiau national. Elle se réunira au mnois une fios par an, aisni qu'à la dnedmae de tuetos les cpoonstemas dnas le mios sinuvat la fuootmraïn de cttee demande, ou dnas les 3 mios qui sveiunt la dmeadne d'au mions une des composantes. Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la civootnnen clcelvotie nationale, d'anticiper les évolutions liées à la bcarne professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente cnnooetivn et puet la compléter par vïoe d'avenants. Elle est composée de 3 représentants par délégation snaidcycle slaraaile représentative et d'une délégation du ou des sydatcnis empreyolus rcnnoeus représentatifs dnas la bnhrae professionnelle. »

Ce nuvoel alcrité 9.1 est rédigé cmroe siut :

« Alicrte 9.1

Commission patriaire nitaonlae de négociation

Il est créé une cmsmoïson priatraie naaltnoie de négociation.

Elle est composée pmritenaraeit des oaioairngsns représentatives au niveau national. Elle se réunira au monis une fios par an, aisni qu'à la ddnemaie de tutoes les cnosoapmts dnas le mios siauvnt la fmuatiloorn de ctete demande, ou dnas les 3 mios qui siunvet la deadmne d'au minos une des composantes. Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la cinveontn clocvelite nationale, d'anticiper les évolutions liées à la bhcarne professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente ctovnoïen et puet la compléter par vïoe d'avenants. Elle est composée de 3 représentants par délégation syadlince saaliarle représentative et d'une délégation du ou des scniadyts euremptyos rnencous représentatifs dnas la bcnrhae professionnelle. »

Article 34 - Modification de l'article 10.4

Le présent annvaet prrdnea effet le peermir juor du mios qui siut la pboultiacin de l'arrêté d'extension au Junaorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Aritcle 10.4. Centonovnis ou acdrcois antérieurs (modifié par aenvnat n° 13 du 3 juin 2003)

« Les cnonnitvoes ctévleciols aluueexlqs adhéraient antérieurement des seutturrcs rleeantv de l'article 1.1 de la présente cioneontvn ceneset de pdroïue efeit suos réserve des dtsoïpsionis de l'article 1.5, dès que les codinoints fixées aux alcirtes L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du tvaaril snot remplies. Dnas les 12 mios siunvat la dtae d'application de la présente ctovnoïen collective, tuos les aorcçds d'entreprise seornt éventuellement modifiés par vïoe d'avenants puor penrde en ctopme les dtopïosnisis cueeontns dnas cette convention. »

Ce nouvel atrcile 10.4 est rédigé comme siut :

« Arlcitie 10.4

Conventions ou acrdcois antérieurs
(Modifié par anenavt n° 13 du 3 juin 2003)

Les cnoïevontns ceoliceltvs auxeqeuills adhéraient antérieurement des screturtus rnelvaet de l'article 1.1 de la présente cioeovntvn cneset de pïuroorde effet, suos réserve des dioïsnspïos de l'article 1.5, dès que les cnoïitonds fixées aux alcetris L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du cdoe du trivaal snot remplies.

Dnas les 12 mios sviaunt la dtae d'application de la présente

ctovnoeïnn collective, tuos les accdors d'entreprise seornt éventuellement modifiés par vïoe d'avenants puor pnrdrere en ctompe les doniïisïpots cteonnues dnas cette convention. »

Article 35 - Suppression de l'article 10.5

Le présent anenvat prrenda eefft le peeimr juor du mios qui siut la pobilcïtuan de l'arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 10. 5. Extension

« Les pirates sarneagiïts s'engagent à daeedmnr l'extension de la présente ciovnttoen ciovctlele nationale. »

Article 36 - Suppression et modification de l'article 10.6

Le présent avaennt perdrna effet le preeimr juor du mios qui siut la pbcoualtiïn de l'arrêté d'extension au Jaournl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Acrltie 10.6. Fotriaomn professionnelle

« Arlritce 10.6.1. OPCA

Un prtoocole d'accord enrte l'OPCA et la brchnae définissant les modalités patequïrs d'application du présent atrclie srea ccnolu au puls trad avant la fin du pmeeïrr teïtrtsme snuvait l'extension de la présente cetoovnnn collective.

Actrile 10.6.2. CIF (modifié par anavnet n° 4 du 15 jivnaer 2002)

Un ptrloocoe d'accord etnre Uifitaoomnrn et la bacrhne définissant les modalités peaquïrïts d'application du présent arlcïtie srea ccnolu au puls trad avant la fin du pmerïer trmreïtse snuvait l'extension de la présente ctoovnnn collective. »

Ce noeuvl actïlre 10.6 dniveet l'article 10.5 et est rédigé cmroe siut :

« Alitcre 10.5

Formation professionnelle. ? OPCA

Les sucrrtteus qui adhèrent à la présente cvtoennin covltlicee dioevnt rroneïjde l'OPCA csïohi par la bnarhce conformément aux modalités periqatus définies par l'organisme priatraïe colulecter agréé. »

Article 37 - Modification de l'article 10.7

Le présent annvaet pdrrena efeit le pemeïrr juor du mios qui siut la ptucabiolin de l'arrêté d'extension au Jurnoal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Atrcile 10.7. Réduction et aménagement du tpmes de travail

« Le pgsaase aux 35 hreeus dreva être eceffïtït dnas touets les sctueurrts au puls trad au 1er octrboe 2001.

Aucun aroçcd de réduction et aménagement du tpmes de trvïaal ccnolu en aïpïoatlcïn du pocotlore d'accord étendu allppbcaïe dnas la bhacrne plrnfnooessïele ne puet être mis en casue en aolactïppïn de la présente convention. »

L'article 10.7 dveïent l'article 10.6 et est rédigé comme siut :

« Atrlcie 10.6

Réduction et aménagement du tpmes de travail

Le pgsaase aux 35 huereis devra être ecfteïff dnas touets les srctureuts au puls trad au 1er otocrbe 2001.

Aucun aroçcd de réduction et aménagement du tpmes de tïvaral clcnu en acopapïlïtn du poolrtoce d'accord étendu acïlïpbaple dnas la bhacrhre pnreïllnïfosose ne puet être mis en cause en aociïptlïpn de la présente convention. »

Article 38 - Modification de l'article 10.8

Le présent avnvent pdnerra efeit le pemrïer juor du mios qui siut la plïoïbucatn de l'arrêté d'extension au Jnuoral officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Atrcïlre 10.8. Régime de rtrateïe complémentaire

« Puor les surutrcrets créées anavt obrotce 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la dtae d'application de la présente cotnïnoevn collective, les modalités de tasfrnert des dirtos des eeropmuyïts et des salariés senrot négociées et cleouncs dnas les 6 mios svauïnt la signature. »

L'article 10.8 devient l'article 10.7 et est rédigé comme suit :

« Article 10.7
Régime de retraite complémentaire

Pour les structures créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de transfert des droits des ayants droit et des salariés salariés négociés et couverts dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective. »

Article 39 - Modification de l'article 10.9

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 10.9. Régime de prévoyance

« Les salariés locales et PAIO, non cotisants par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Les salariés locales et PAIO, cotisants à cette même date par un contrat de prévoyance organisé des garanties inférieures ou dont le taux de cotisation à la charge du salarié est supérieur, doivent se mettre en conformité en rejoignant les organismes désignés ci-dessus.

Les salariés locales et PAIO, cotisants à cette même date par un contrat de prévoyance organisé des garanties supérieures auprès d'autres organismes assurés que ceux désignés, pourront conserver ces garanties dès lors que la situation des cotisations a été effectuée antérieurement à la date d'effet du présent texte conventionnel et sa réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue par le présent régime à égalité.

En tout état de cause, en cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les salariés locales et PAIO devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux salariés locales et PAIO adhérentes du SN-ML-PAIO au premier jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.

L'application du présent texte aux salariés locales et PAIO non adhérentes du SN-ML-PAIO s'effectue le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. »

L'article 10.9 devient l'article 10.8 et est rédigé comme suit :

« Article 10.8
Régime de prévoyance

Les salariés locales et PAIO non cotisants par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel doivent rejoindre les organismes désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention.

Les salariés locales et PAIO cotisants à cette même date par un contrat de prévoyance organisé des garanties inférieures ou dont le taux de cotisation à la charge du salarié est supérieur doivent se mettre en conformité en rejoignant les organismes désignés ci-dessus.

Avenant n 33 du 5 juin 2009 relatif au titre VI de la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FFASS CFE-CGC ; Le SMNAYI CFTD,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le titre VI de la convention collective nationale des salariés locaux PAIO est rédigé comme suit :

désignés ci-dessus.

Les salariés locales et PAIO cotisants à cette même date par un contrat de prévoyance organisé des garanties supérieures auprès d'autres organismes assurés que ceux désignés pourront conserver ces garanties dès lors que la situation des cotisations a été effectuée antérieurement à la date d'effet du présent texte conventionnel et sa réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue par le présent régime à égalité.

En tout état de cause, en cas de résiliation ou de non-renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les salariés locales et PAIO devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux salariés locales et PAIO adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO) au premier jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'Etat.

L'application du présent texte aux salariés locales et PAIO non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO) s'effectue le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. »

Article 40 - Suppression de l'article 10.10

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Article 10.1. Cotisations paritaires

« La mise en place de cotisations paritaires prévue au titre IX de cette convention devra intervenir au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de cet accord. »

Article 41

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les cotisations ou accords d'entreprise ne peuvent intervenir sur le sujet traité par le présent avenant des dérogations mois favorables aux salariés. Si tel est le cas, ces dérogations sont considérées comme non écrites et ne pourront produire effet.

Article 42

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les parties saignantes de cet avenant s'engagent à en défendre l'extension.

Article 43

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

« TITRE VI
CLASSEMENT PSYCHOSOCIAL ET RÉMUNÉRATION
Article 6. 1
Classement professionnel
6. 1. 1. La grille de classification professionnelle

Le système de classification professionnelle est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- ? 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- ? 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- ? à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- ? 24 items / activités déclinent les domaines de compétences ;
- ? 13 niveaux de cotation sont fixés en fonction de l'appréciation des 4 critères suivants : la contribution aux missions de la

structure, aux relations, à la complexité technique et à l'autonomie.

Cette classification certifie l'adéquation entre les compétences des salariés exercées et maîtrisées et offre des possibilités d'évolution professionnelle vers les identités professionnelles à l'intérieur de l'emploi repère, dans la filière du métier ou de manière transversale aux métiers.

Ce système de compétences permet de connaître le bouillonnement et les évolutions par lesquels une évolution professionnelle est possible.

6. 1. 2. Les critères régissant le système de classification

Chaque salarié occupe un emploi effectif qui doit se référer à des emplois de compétences (tels que définis en annexes II à V), à un emploi repère et à un métier, à l'exception des emplois qui sont hors du champ de la classification collective et qui ne peuvent faire référence à un emploi repère (exemples : technicien de surface, médecin, assistante sociale, infirmière...).

Pour valider l'adéquation de compétences, le salarié doit maîtriser et exercer l'ensemble des activités référencées en annexe III :

? l'exercice correspond à une qualification effective ;

? la maîtrise correspond à une connaissance, à une compréhension et à une maîtrise en œuvre autonome.

Dans l'hypothèse bien précise où l'employeur ne donne pas l'exercice d'une activité, le salarié se verra quand même reconnaître le diplôme de compétences.

La reconnaissance de l'exercice et de la maîtrise est attribuée à l'employeur.

6. 1. 2. 1. Embauche

L'embauche, à caractère des emplois repères (définis en annexe de la présente convention), est prononcée, a minima, sur la base de la classification concernée définie en annexe I.

Il appartient à l'employeur de définir la fiche descriptive de l'emploi effectif.

Pour faciliter le processus de recrutement dans le système de classification lors d'une embauche, le diplôme peut constituer un élément de validation des emplois de compétences censés être maîtrisés par le candidat. Poursuite de la classification est attribuée en fonction des emplois de compétences validés, un tableau initial de l'équivalence de qualification / niveau de qualification (niveaux de l'éducation nationale) est établi de la manière suivante :

? les emplois de 4 et 5 correspondent au niveau V ;

? les emplois de 6 à 9 correspondent au niveau IV ;

? les emplois de 10 à 14 correspondent au niveau III ;

? les emplois de 15 à 16 correspondent aux niveaux II et I.

Le salarié embauché doit maîtriser et exercer la totalité des compétences de l'emploi pour lequel il est embauché, telles que définies dans la fiche descriptive. Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles, par rapport au référentiel de la fiche descriptive, doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans suivant son embauche. Le salarié a l'obligation de suivre tous les ateliers de formation nécessaires.

L'employeur fournit au salarié les moyens d'acquérir dans le délai imparti les compétences attendues.

6. 1. 2. 2. Période

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à un niveau supérieure à la classification qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouveau indice professionnel exprimé en points, ancré à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle classification.

Article 6. 2 Rémunération

6. 2. 1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salariés professionnels.

6. 2. 2. Le salaire conventionnel

6. 2. 2. 1. Valeur du point

La valeur du point est négociée deux fois par an :

? en avril pour un éventuel ajustement au 1er juillet ;

? en novembre pour un éventuel ajustement au 1er janvier.

Le salaire conventionnel est révisé au mois.

Le salaire conventionnel est révisé à temps partiel peut être révisé, au moins à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le salaire conventionnel les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

6. 2. 2. 2. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque salarié ne peut être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la classification de compétences le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnelle définie par l'annexe I de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son année d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque entreprise de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

6. 2. 2. 3. Ancienneté

6. 2. 2. 3. 1. Règles d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit prendre en compte l'ancienneté professionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une entreprise rattachée du champ d'application de la convention.

6. 2. 2. 3. 2. Règles d'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté triennale en nombre de points correspondant à l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnelle pour calculer le salaire de base. Les salariés hors champ ont un indice professionnel.

Ces points d'ancienneté sont acquis par le salarié conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans (cf. annexe I).

Pour les salariés qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1. 7, ce décompte de l'ancienneté débute au premier jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prise en compte de l'ancienneté ainsi que son indice d'ancienneté.

6. 2. 3. Indemnités

6. 2. 3. 1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

6. 2. 3. 2. Indemnité de remplacement

Sauf en cas de maladie en période de congé de coture durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé percevra à partir de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement par un salarié d'une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de remplacement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces mesures (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :
 ? siot replacé dans son emploi antérieur, en s'appruant l'indemnité de remplacement ;
 ? siot classé dans son nouveau emploi, sauf pour les emplois nécessitant un brevet professionnel des tiers ou des conditions de qualification professionnelle.
 Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le réaffectation d'un salarié de catégorie inférieure.

Article 6. 5
Frais professionnels

Le plafond des indemnités kilométriques de frais alloués pour les déplacements de service sont fixés comme suit :
 ? par route : 4 euros les kilomètres ;
 ? par route à l'extérieur : 16 euros les kilomètres (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).
 Les déplacements effectués effectués par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :
 ? moins de 3 heures de trajet : base SNCF 2e classe ;
 ? plus de 3 heures de trajet : base SNCF 1re classe.
 Les déplacements effectués sur pièces justificatives originales.
 Les salariés autorisés à faire usage de leur véhicule personnel pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.
 La structure sera soumise à une tarification spécifique pour l'utilisation

Accord du 5 juin 2009 relatif à la prévention et à la gestion des incivilités et des violences

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	FFASS CFE-CGC ; SMAYNI CDFT ; FSPE CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

Les partenaires sociaux de la branche sont particulièrement préoccupés par l'augmentation du nombre des incivilités et violences dont sont victimes les salariés des entreprises et PIAO de la part du public.
 Ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, et notamment de ceux en relation directe et indirecte avec le public.
 Ces actes peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés qui en sont victimes.
 Les partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est lié à la dégradation des conditions de travail qui affecte l'ensemble de la société, mais considèrent néanmoins qu'il est important que la profession joue pleinement son rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance du phénomène.
 Cet accord est en cohérence avec l'action nationale de branche « Prévention et gestion des violences » initiée dans le cadre de la CPNEF concerté 2008 afin de permettre aux salariés, sur l'ensemble du territoire, de réfléchir et d'anticiper les freins d'incivilités et de violences.
 Rappelons également que la profession en compte des volontés s'inscrit dans le cadre des obligations légales (loi du 31 décembre 1991 et décrets d'application) qui obligent les employeurs, quels que soient leurs secteurs d'activités, à assurer la sécurité et à préserver la santé de leurs salariés. Pour cela, ils doivent mettre en œuvre les 9 principes généraux de prévention des risques professionnels.
 Le but de cet accord est de reconnaître l'existence du phénomène des incivilités et des violences au sein des structures, de poursuivre des pistes de réflexion, d'actions au niveau local et d'encourager la formation des salariés, dans le but de créer un climat

de véhicules professionnels des salariés.
 Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité kilométrique maximale sur justification de :
 ? jusqu'à 5 CV : 232, 12 ? ;
 ? plus de 5 CV : 309, 80 ?.
 Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.
 Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent déroger sur le sujet traité par le présent avenant des dérogations moins favorables aux salariés. Si tel est le cas, ces dispositions seront considérées comme non écrites et ne pourront produire d'effets.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les partenaires sociaux de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 4 - Date d'effet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

anxiogène autour de ce thème.
 Il encourage également, lorsque cela s'avère nécessaire, la négociation au sein de la branche d'accords concernant la prévention et la prise en compte de ces phénomènes.
 Dans cette démarche, il nous paraît nécessaire d'apporter une attention particulière à la rédaction du document unique (A) et de s'adjoindre les compétences de représentés à la fois présents dans la structure (B) et extérieurs (C).

A. ? L'obligation du document unique

Les partenaires sociaux relèvent l'obligation légale de rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels dans le cadre de la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention des risques professionnels dans les structures.
 A cet effet, l'employeur transmet et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels à l'issue de la procédure.
 L'évaluation des risques est reportée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de ces risques. Celui-ci s'entend d'une évaluation des risques en deux étapes : l'identification des dangers et l'analyse des risques. Ainsi, l'évaluation ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques.
 Le document unique doit être mis à jour immédiatement et actualisé quand une décision d'aménagement intervenant modifie les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise ou quand une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie (ex. : lors d'un accident).
 Enfin, l'employeur doit tenir le document unique à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des services de prévention des omnisport de sécurité sociale, des médecins insusceptibles du travail.

B. ? Des représentants en interne

Les partenaires sociaux soulignent particulièrement la nécessité d'associer le CHSCT (quand la structure en est pourvue), ou à défaut les délégués du personnel, ou à défaut de CHSCT et de délégués du personnel les salariés de la structure, dans une démarche de prévention et de gestion des risques et des incivilités.
 En effet, le CHSCT, institution représentative du personnel, est également une institution à vocation technique.

A ce double titre, il a pour fonction de permettre au titulaire d'évaluation des risques et des techniques de prévention, mais aussi de représenter les intérêts des salariés et d'exprimer leur volonté.

Dans les secteurs de moins de 50 salariés ou de moins de 50 salariés mais dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont perçues (art. 2. 5. 5 de la convention).

De plus, en application du premier alinéa de l'article 2. 5. 8 de la convention :

« Les délégués du personnel se réunissent en tant que CCHST au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres. »

L'employeur devra donc veiller à faciliter de concert avec ces instances représentatives du personnel.

C. ? Un piratage extérieur : le médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est essentiellement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Le médecin du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dans le cadre de la médecine préventive.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur ou de son représentant, des salariés et des représentants du personnel. C'est la raison pour laquelle il s'adresse généralement de la part de l'employeur et de l'associé aux instances qui peuvent être menées localement.

TITRE Ier CADRE ET DÉFINITIONS

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

En tant que cadre de la démarche pratique les incivilités et les atteintes graves par le public reçu dans les structures.

L'incivilité est définie comme la non-observation des conventions ou l'absence de respect d'autrui entraînant une rupture avec les mécanismes et codes sociaux de civilité et un risque existentiel ou potentiel pour la sécurité, le bien-être et la santé morale ou physique des personnes.

Elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1er - Formes d'incivilités et de violences

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

Les incivilités et les atteintes peuvent prendre la forme :

- ? d'agressions verbales ;
- ? injures (art. R. 621-2 du code pénal) ;
- ? insultes (art. R. 624-4 et 132-77 du code pénal) ;
- ? d'ordre général ;
- ? raciales ;
- ? hoophombos ;
- ? sexistes ;
- ? mafieuses ;
- ? de mort sans ou avec condamnations (art. 222-18 du code pénal) ;
- ? attentats ; incendies ; inondations (art. R. 623-1 du code pénal) ;
- ? de dégradations (art. R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal) ;
- ? d'agressions corporelles :
- ? harcèlement (art. 222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal) ;
- ? contage (art. 312-10 et 312-11 du code pénal) ;
- ? butris et tapageuses (art. R. 623-2 du code pénal) ;
- ? destructions et dégradations (art. 322-1, R. 635-1 du code pénal) ;
- ? le vol (art. 311-1 du code pénal) ;
- ? d'agressions physiques :
- ? violences légères (art. R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du code pénal) ;
- ? coups et blessures volontaires (art. R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1, art. 222-1, 222-9, 222-10, 222-12, 222-13 du code pénal) ;
- ? homicides.

Article 2 - L'identification des éléments déclencheurs

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

Les pratiques sociales auxquelles on ne peut pas échapper que dans le cadre des négociations locales qui permettent d'ouvrir, une action de prévention particulière soit portée à l'analyse des procédures d'accueil du public, générant bien souvent ces phénomènes d'incivilités et de violences.

Article - TITRE II MISE EN OEUVRE D'OUTILS D'ÉVALUATION PERTINENTS

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

Localement, il appartient aux parties à la négociation de recenser les mesures concrètes susceptibles de limiter les risques d'agression. Il convient donc de procéder à une analyse des risques pour les salariés et à une évaluation du risque aux postes de travail.

L'évaluation pourra s'effectuer autour des points suivants :

? l'identification des postes concernés par le risque d'agression et le repérage parmi ces postes de ceux susceptibles d'être aggravés ;

? l'identification des contextes et des situations du travail dans lesquelles les salariés sont en situation de risque, notamment lorsque ces salariés travaillent de façon isolée (antennes ou points d'accueil par exemple...) ;

? l'identification des lieux ou des situations susceptibles de générer des tensions...

Afin de faciliter ce travail, un recueil des incidents (salarié concerné, poste, nature et circonstances de l'agression...) pourra être mis en place, dont les modalités concrètes d'écriture et de conservation seront à négocier localement.

Article - TITRE III FORMATION

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

En cohérence avec la décision de la CNPEF en 2008 de mettre en œuvre une action nationale de formation sur la prévention et la gestion des violences, les pratiques sociales relatives à la formation des salariés est un outil privilégié dans ce domaine.

Les surcroûtes de formation en matière de problématique dans les actions de formation et d'information des nouveaux salariés.

Dans cette optique, des formations à destination des salariés en contact avec le public et à leur égard peuvent être mises en place afin de gérer les conflits, de déceler en amont les agresseurs potentiels et de maîtriser au mieux ces situations d'agression.

Si nécessaire, cette formation pourra être organisée pour au moins un référent de la structure pour lui permettre d'apporter un soutien à ses collègues confrontés à ce type de situations.

Article - TITRE IV SIGNALÉTIQUE

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

En cas de négociation d'un accord local sur le sujet, une réflexion sur les règles de signalétique du public et les conditions de mise en place d'une signalétique appropriée, relatives aux droits et devoirs de chacun et les conséquences en cas de non-respect, devra être engagée.

Article - TITRE V PRÉVENTION

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

En cas de négociation d'un accord local, il définira les actions susceptibles de favoriser un climat de respect mutuel entre le public reçu et les salariés ayant pour mission de l'accueillir, la

msie en plcae de procédures vnsiat à l'tieimr les ruqiees d'agression et les coindntios de pirse en chagre immédiate des vieimcts d'agression.

Une aiteotntn tutoe particulière srea apportée à la msie en place de procédures vnaist à acieipntr et, si clea s'avère nécessaire, à gérer la goisten des clifntos oaospnpt les salariés et le public reçu et ansii litemir les rusieqs d'agression.

TITRE VI CONSÉQUENCES DE L'AGRESSION

Article 1 - La déclaration d'accident du travail
En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

Si nécessaire, le salarié victime doit faire coteansr médicalement son état et en ioemrfrnr ou en firae irmefonr son euylemor dnas les 24 heures.

Dans de telels circonstances, la procédure reativle à la déclaration d'accident du traiaavl devra être engagée tnat par le salarié que par l'employeur, conformément aux aercilts L. 441-1 et suntaivs du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Le dépôt de plainte
En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

Le salarié vitmice ainsi que le représentant de la srtuctrue se réservent, l'un et l'autre, le driot de poretr ptialne auprès des autorités compétentes, cnnoeiojtnmet ou individuellement.

Les ptrarenieas saocux eruegncanot très femenrott les représentants des scuurttrtes à ne pas lesisar suel les salariés qui seiraent concernés par un dépôt de plainte.

Article 3 - Le suivi des victimes

Avenant n 35 du 29 juin 2009 relatif aux périodes d'essai

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	UGICT CGT ; FASFS CFE-CGC ; FANS CGT-FO ; FONPS CGT ; SNYMAI CDFT ; FSPE CFTC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Modification de l'article 3. 2. 2 de la cnoentvoin colctvliee nlotnaaie des mssiions lealcos et PIAO :

« Acirlte 3. 2. 2
Contrat de taavrl

Toute micoofditian du cnarott de tiaravl iniatil diot farie l'objet d'un aaennvt au ctrnoat de travail.

3. 2. 2. 1. Crnatot de tarvail à durée indéterminée et période d'essai.

Toute euabhmce d'un salarié sur un ctanort à durée indéterminée srea confirmée dnas un délai de 8 juros mmaxuim par un cratont de taavrl écrit.

La période d'essai est d'une durée de 1 mios avec possibilité de relneuevmlnot (concernant les crades : cf. titre VIII « Dioinipotsss spécifiques aux creads », art. 8. 2).

Pendant la période d'essai, les duex petiars penevnt se séparer à tuot mnemot snas préavis.

Au temre de la première période d'essai, un eernettin ernte l'employeur et le salarié dersse un blain de celle-ci. L'employeur iniuqde au salarié sa décision de roenelevlemnnt éventuel puor une durée qui ne puet excéder clele de la période initiale.

A la fin de la période d'essai, la naciitiotfon de crofitaionmn dnas l'emploi et son aotpcaictn par l'intéressé vnleat crnatot à durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

En cas d'accord négocié localement, les piatres vleneoirlt à la msie en plcae d'une procédure particulière qunat au sivui des vcmetiis après l'agression, tnat au paln inidudivel que collectif, qui purroa pderne la fomre :

? d'une rcoerntne avec la dcoreitin ou son représentant, dnas un délai berf après l'agression ;

? d'une noullvee rncrotnee dnas un délai rnbalsaione ;

? si nécessaire, d'une réunion d'équipe ;

? le roucers à un exrept ou médiateur extérieur...

Article - TITRE VII ÉVALUATION DE LA SITUATION

En vigueur étendu en date du 5 juin 2009

Les pintaerraes siuoacx souhaitent, si clea est possible, que dnas le cdrae de l'observation ppreiocstf des métiers et des qaitfclaionus des cmhpas supplémentaires pseisunt être ajoutés, tles que le nrbmoe d'agressions aynat entraîné un arrê de tvairal asnii que le nombe de dépôts de pltnae par la struurcte puor des fiats de voelince à l'encontre des salariés de la structure.

Dnas ce cadre, un balin anuenl srea effectué par la CNPN aifn de pporsoer des aniocts d'améliorations.

Effet

Le présent accord-cadre ppredna eefft le piemrer juor du mios qui siut la patlouicbin de l'arrê de d'extension au Jraonul officiel.

3. 2. 2. 2. Crotnat de tavrail à durée déterminée et période d'essai.

Le rermetenct par carnott à durée déterminée diot reetsr exceptionnel. Il se fiat conformément aux dtoonssipiis légales en vigueur.

En cas de biosen de penoernsl permanent, les cedaaitudrns des salariés suos cortnat à durée déterminée snot examinées en priorité.

Le corant de tvraail est signé dnas les 48 hreues snaivut la psire de fonctions.

La période d'essai est de 1 juor par simaene puor les ctrantos inférieurs ou égaux à 6 mois, dnas la ltiime de 2 semaines, et de 1 mios puor les coanrtts supérieurs à 6 mois.

En cas d'embauche définitive dnas le même poste, il n'y a pas de neloluve période d'essai et l'ancienneté curot à cmepotr du juor d'entrée dnas la structure.

En cas de relpemmncaet d'un tilatirue anesbt d'un eompli permanent, le nom du titliaure diot être porté sur le coartnt de travail.

Dès le début de son craontt de travail, le pennoerl en crtanot à durée déterminée bénéficie des dptisoosniis de la présente coninvoetn collective.

A la fin de son cantrot de tiaavrl à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de précarité d'emploi conformément à la législation en viguer suaf si l'employeur lui psporoe un CDI en continuité de son CDD dnas des cndonoiits similaires. »

Ce novuel acritle 3. 2. 2 est rédigé comme siut :

« Artlice 3. 2. 2
Contrat de travial

Toute moictifiadon du cotarnt de taiarvl itaniil diot faire l'objet d'un anvaent au ctrnoat de travail.

3. 2. 2. 1. Craontt de tavrail à durée indéterminée et période d'essai.

Toute euchabme d'un salarié en crtaont à durée indéterminée srea confirmée dnas un délai de 8 juros mmaxuim par un coartnt de trivaal écrit.

Le CDI puet cpormetor une période d'essai itainlie dnnt la durée mliamxae est de 1 mios puor les non-cadres.

Le romunlevenenelt est pbssloie une fios puor une durée qui ne puet excéder clele de la période initiale.

Lorsque la rtuurpe de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être

inférieur à :
 ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
 ? 1 mois après 3 mois de présence.
 Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :
 ? 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 ? 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.
 A la fin de la période d'essai, la notification de congé doit être donnée à l'employeur et son acceptation par l'intéressé vaut à durée indéterminée.
 3. 2. 2. 2. Crainte de travail à durée déterminée et période d'essai.

Le contrat est conclu à durée déterminée doit être exceptionnel. Il se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de contrat de travail permanent, les conditions des salariés sont soumises à durée déterminée sont examinées en priorité.

Le contrat de travail est signé dans les 48 heures suivant la prise de fonctions.

La période d'essai est de 1 jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois, dans la limite de 2 semaines, et de 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- ? 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- ? 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai et l'ancienneté court à compter du jour d'entrée dans la structure.

En cas de remplacement d'un titulaire absent d'un emploi permanent, le nom du titulaire doit être porté sur le contrat de travail.

Dès le début de son contrat de travail, le salarié en congé à durée déterminée bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

A la fin de son contrat de travail à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat conformément à la législation en vigueur. »

Article 2

Avenant n 36 du 1er avril 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	UICGT CGT ; FOPNS CGT ; SMANYI CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris, par lettre du 9 octobre 2009 (BO n°2009-46).

Article 1 - Modification de l'article 4.2.6.1 de la convention
 En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet 2009

Ancien article 4. 2. 6. 1
 Définition de la gratiation

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire brut de référence, sans préjudice des capitaux décès dus au titre d'un autre contrat ou régime.

Ce capital revient :

En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet 2009

Modification de l'article 8. 2 de la convention collective nationale des métaux et PAIO:

« La période d'essai est de :

- ? 2 mois, pour les classes 1 et 2 si nécessaire pour les cadres de classe 3 ;
- ? 3 mois, pour les classes 1 et 2 si nécessaire pour les cadres de classe 1 et 2. »

Ce nouvel article 3. 2. 2 est rédigé comme suit :

« La période d'essai des cadres est de :

- ? 2 mois, pour les cadres de classe 3 ;
- ? 3 mois, pour les cadres de classe 1 et 2.

Le nouvel article 3. 2. 2 est rédigé comme suit :

« La période d'essai des cadres est de :

- ? 2 mois, pour les cadres de classe 3 ;
- ? 3 mois, pour les cadres de classe 1 et 2.

Le nouvel article 3. 2. 2 est rédigé comme suit :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- ? 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- ? 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet 2009

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent interdire sur le sujet traité par le présent avenant des dérogations mineures favorables aux salariés. Si tel est le cas, ces dispositions seront considérées comme non écrites et ne pourront produire d'effets.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet 2009

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 5 - Date d'effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet 2009

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2009.

1. Au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) ;
2. A défaut de désignation expresse de bénéficiaires :
 ? au conjoint survivant non séparé, non divorcé ;
 ? à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
 ? à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
 ? à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Ce nouvel article 4. 2. 6. 1 est rédigé comme suit :

« Article 4. 2. 6. 1
 Définition de la gratiation

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire brut de référence, sans préjudice des capitaux décès dus au titre d'un autre contrat ou régime.

Ce capital revient :

1. Au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) ;
2. A défaut de désignation expresse de bénéficiaires :
 ? au conjoint (notion définie à l'article 4. 2. 9. 7) ;
 ? à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
 ? à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
 ? à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »

Article 2 - Modification de l'article 4.2.9.7 de la convention

Ancien article 4. 2. 9. 7
Définition du conjoint, du concubin
et des personnes liées par un certain Pcas

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé (e) par un jugement définitif.

La situation des personnes en concubinage ouvre droit à la prestation de retraite dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

? par la prudence de 2 ans de vie commune avant le décès, ou, qu'un enfant né par les deux parents est né de l'union ou adopté conjointement par eux.

La situation des personnes liées par un pacte civil de solidarité ouvre droit à la prestation de retraite dès lors que le ou la salarié (e) et la personne avec laquelle il ou elle est lié (e) par un Pcas sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

? que le certain de Pcas a été conclu au moins 2 ans avant la date du décès ;

? ou qu'un enfant né par les deux parents est né de l'union ou adopté conjointement par eux.

Ce nouveau article 4. 2. 9. 7 est rédigé comme suit :

« Article 4. 2. 9. 7
Définition du conjoint

On entend par conjoint :

a) L'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé (e) par un jugement définitif, non séparé (e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint :

b) Les personnes dès lors que le ou la salarié (e) et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et aux conditions suivantes :

? par la prudence de 2 ans de vie commune avant le décès ;

? ou qu'un enfant né par les deux conjoints est né de leur union ou adopté conjointement par eux.

c) Les personnes liées par un pacte civil de solidarité dès lors que le ou la salarié (e) et la personne avec laquelle il ou elle est lié (e) par un Pcas sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

? que le certain de Pcas ait été conclu au moins 2 ans avant la date du décès ;

? ou qu'un enfant né par les deux conjoints est né de leur union ou adopté conjointement par eux. »

Article 3 - Modification de l'article 4.2.10 de la convention
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Ancien article 4. 2. 10

Taux de cotisation

(Supprimé et modifié par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003, modifié par l'avenant n° 27 du 1er mars 2007)

Le taux global de cotisation, en contrepartie des garanties, est fixé à 2, 10 % de la base A et 3, 31 % des bases B et C.

La cotisation afférente à la garantie retraite de vie (0, 53 % TA et 1, 25 % TB et TC) est à la charge exclusive des employeurs.

La cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est à la charge exclusive des salariés, à l'exclusion de la branche A pour les cas traités ci-dessous.

La cotisation retraite à charge (1, 57 % TA et 2, 06 % TB et TC) est répartie, globalement, à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (0, 94 % TA et 1, 24 % TB et TC) et de 40 % à la charge du salarié (0, 63 % TA et 0, 82 % TB et TC) selon les clés de répartition qui suivent et à l'exception de la cotisation de 1, 57 % sur la TA pour le bénéficiaire de la convention collective de 1947 qui est à la charge exclusive des employeurs.

Taux applicables à compter du 1er mars 2007

COTISATION GLOBALE		COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
Maintien de salaire non-cadres et cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres	
TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
0, 53 %	1, 25 %					0, 53 %	1, 25 %	0, 53 %	1, 25 %

COTISATION GLOBALE	COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS					
	Prévoyance non-cadres et cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Décès	0, 38 %	0, 38 %	0, 02 %	0, 01 %		0, 01 %	0, 36 %	0, 37 %	0, 38 %	0, 37 %
Rente éducation ORCIP	0, 24 %	0, 24 %	0, 01 %	0, 01 %		0, 01 %	0, 23 %	0, 23 %	0, 24 %	0, 23 %
Rente de conjoint OCRIP	0, 12 %	0, 12 %	0, 01 %	0, 01 %		0, 01 %	0, 11 %	0, 11 %	0, 12 %	0, 11 %
Incapacité de travail	0, 58 %	0, 77 %	0, 58 %	0, 77 %		0, 77 %	0, 00 %	0, 00 %	0, 58 %	0, 00 %
Invalidité					0, 25 %					
0, 55 %	0, 01 %	0, 02 %		0, 02 %	0, 24 %	0, 53 %	0, 25 %	0, 53 %		
Sous-total (prévoyance)	1, 57 %	2, 06 %	0, 63 %	0, 82 %		0, 82 %	0, 94 %	1, 24 %	1, 57 %	1, 24 %
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)	2, 10 %	3, 31 %	0, 63 %	0, 82 %		0, 82 %	1, 47 %	2, 49 %	2, 10 %	2, 49 %

modifié par l'avenant n° 27 du 1er mars 2007)

Ce nouveau article 4. 2. 10 est rédigé comme suit :

« Article 4. 2. 10
Taux de cotisation
(Supprimé et modifié par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003,

Le taux global de cotisation, en contrepartie des garanties, est fixé à 2, 10 % de la base A et 3, 31 % des bases B et C.

La cotisation afférente à la garantie retraite de vie (0, 53 %

TA et 1, 25 % TB et TC) est à la charge exclusive des employeurs.

La cotisation afférente à la grille d'incapacité de travail est à la charge exclusive des salariés, à l'exclusion de la fraction A pour les salariés traités ci-dessous.

La cotisation relative à la charge (1, 57 % TA et 2, 06 % TB et TC) est répartie, globalement, à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (0, 94 % TA et 1, 24 % TB et TC) et de 40 % à la

charge du salarié (0, 63 % TA et 0, 82 % TB et TC) selon les clés de répartition qui suivent et à l'exception de la cotisation de 1, 57 % sur la TA pour le personnel bénéficiaire de la convention collective nationale de 1947 qui est à la charge exclusive des employeurs.

Taux applicables à compter du 1er juillet 2009

COTISATION GBOLE		COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
Maintenance des salariés non-cadres et cadres		Maintenance des salariés non-cadres		Maintenance des salariés cadres		Maintenance des salariés non-cadres		Maintenance des salariés cadres	
TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
0, 53 %	1, 25 %					0, 53 %	1, 25 %	0, 53 %	1, 25 %

COTISATION GBOLE		COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS				COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS				
	Prévoyance non-cadres et cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Décès	0, 38 %	0, 38 %	0, 02 %	0, 01 %		0, 01 %	0, 36 %	0, 37 %	0, 38 %	0, 37 %
Rente éducation OCIRP	0, 17 %	0, 17 %	0, 01 %	0, 01 %		0, 01 %	0, 16 %	0, 16 %	0, 17 %	0, 16 %
Rente de conjoint OCIRP	0, 12 %	0, 12 %	0, 01 %	0, 01 %		0, 01 %	0, 11 %	0, 11 %	0, 12 %	0, 11 %
Incapacité de travail	0, 58 %	0, 77 %	0, 58 %	0, 77 %		0, 77 %	0, 00 %	0, 00 %	0, 58 %	0, 00 %
Invalidité					0, 32 %					
0, 62 %	0, 01 %	0, 02 %		0, 02 %	0, 31 %	0, 60 %	0, 32 %	0, 60 %		
Sous-total (prévoyance)	1, 57 %	2, 06 %	0, 63 %	0, 82 %		0, 82 %	0, 94 %	1, 24 %	1, 57 %	1, 24 %
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)	2, 10 %	3, 31 %	0, 63 %	0, 82 %		0, 82 %	1, 47 %	2, 49 %	2, 10 %	2, 49 %

Article 4

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2009

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Adhésion par lettre du 9 octobre 2009 de la FNAS FO à l'avenant n° 36 du 1er avril 2009

En vigueur en date du 9 octobre 2009

Paris, le 9 octobre 2009

La fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris, au ministère du travail, d'une part

Avenant n° 38 du 16 décembre 2009 relatif à la périodicité de la négociation salariale

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FFSAS CFE-CGC ; La FPNOS CGT ; Le SANYMI CDFD ; La PSE CFTC,

Article 1 - Modification de l'article 6.1 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1er janvier 2010

Article 5 - Date d'effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2009

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2009.

générale, dépôt des adhésions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le Directeur,
En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons de notre démarche d'adhésion à l'avenant n° 36 relatif au titre IV de la convention collective nationale des salariés laïcs et PIAO qui a été signé par l'UNML, la CFTC et la CGT.

Conformément au code du travail, nous vous informons de notre adhésion à cette convention collective aux représentants désignés de la CNCT (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT) ainsi qu'à l'UNML.

Vous en remerciant de votre bonne réception, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sincères salutations.

L'article 6. 2. 2. 1 de la convention collective nationale est modifié ainsi :

« 6. 2. 2. 1. Valeur du point et négociation des salariés et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel parvenant est rémunéré au mois.
Le personnel parvenant à temps partiel peut être rémunéré au moins à la quinzaine, sur la base hiérarchique de sa catégorie.
Le tableau récapitulatif des évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I. »

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1er janvier 2010

Le présent avnnaet pnrredea effet le 1er jneavr 2010.

ninalaote des mniissos lolcaes et PIAO :
Ce nouvevl ailcrte 3.2.2 est rédigé cmmoe suit.

Avenant n° 40 du 2 septembre 2010 relatif aux réserves et aux exclusions

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FOPNS ; Le SYNAMI,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Modification de l'article 1.4 de la cenonivton clciovelte noaitnale des msions llceas et PIAO : ce nvuuel atlrice 1.4 est rédigé cmmoe siut :

Article « Article 1.4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Toute dénonciation de la présente ctovniñon par l'une des patreis carantctontes diot être portée, conformément à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, à la cansonncaie des aruets parties, par lttere recommandée aevc accusé de réception. Elle diot être motivée. Elle crmtopeoe une durée de préavis fixée à 6 mois. Cette dénonciation diot dnenor leiu aux dépôts prévus par le cdoe du travail. Elle diot être siuvie dnas les 3 mois, de l'ouverture de négociations en vue de la ciooulcsnn d'une nollvuee cnooetvinn collective.

Sous réserve du repcset des dsositoinips des acleirts L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail, si la cienvntoon a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une neluvole cooventinn dnas un délai de 18 mois, les salariés cnvsreoent les anvgeaats inelvuidds acquis, antérieurs à la straignue de ltidae convection. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Modification de l'article 2.5.3.2 de la cnovtonein cciovtelle natnialoe des moisnis lelaocs et PIAO : ce nveul aticrle 2-5-3-2 est rédigé cmome siut :

« 2.5.3.2. Eligibilité

(Supprimé et modifié par anevnat n° 13 du 8 jlleiu 2003 et par anveant n° 32 du 31 mras 2009)

Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans, qullée que sioit luer nationalité, aanyt travaillé deups au mnios 1 an snas iupettrinnon dnas la sututrcce à la dtae du 1er tuor des élections.

Les salariés ocacnupt un tepms ptreial dnas pseulirus seuurtcrts ne snot éligibles que dnas l'une de ces structures. Ils coiseishst clele où ils fnot atce de candidature.

Les salariés n'ayant que des lines irinemnettts aevc l'établissement, étant employés ocmaioennescnlllet solen les besoins, snot éligibles.

Les salariés mis à dostpiiosin par une scuurtrte extérieure et les salariés en suiatotn de détachement penrament snot éligibles.

Pour les salariés mis à disposition, la cootniidn de présence dnas la sucutrtre uaistiltre est de 12 mios cntuonis puor être électeur et de 24 mios cnuonits puor être éligible. Les salariés mis à dstspiooin cnssiesoiht s'ils eecnext luer droit de vtoe et de cudandiatre dnas la suutrcrte qui les elimpoe ou dnas la srctrutue utilisatrice.

Les pctionertos snot assurées conformément aux dioontisipps des actrlies L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du cdoe du travail. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Modification de l'article 3.2.2 de la coonivtenn clcoevlité

« 3.2.2. Caortnt de trvaail
(Modifié par anvenat n° 35 du 21 jiu 2009)

Toute mdcofiiaiotn du cnarott de trvaail iiaintl diot fraie l'objet d'un anenvat au ctrnoat de travail.

3.2.2.1. Cotanrt de tiavarl à durée indéterminée et période d'essai.

Toute ehcmabue d'un salarié en cnoatrt à durée indéterminée srea confirmée dnas un délai de 8 jorus mimuxam par un ctnaort de tvial écrit.

Le CDI puet cotpemorr une période d'essai inilaite dnot la durée mamialxe est de 1 mios puor les non-cadres.

Le rlunelevoeemnt est pbisole une fios puor une durée qui ne puet excéder clele de la période initiale.

Lorsque la ruputre de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hueers en deçà de 8 jorus de présence ;

? 48 heuers enrte 8 jrous et 1 mios de présence ;

? 2 sneiames après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsque la ruurpte de la période d'essai est à l'initiative du salarié, celui-ci diot rcepseetr un délai de prévenance de :

? 24 hreeus si la durée de présence dnas l'entreprise est inférieure à 8 juors ;

? 48 heerus si la durée est supérieure à 8 jours.

3.2.2.2 : Caontrt de tiavarl à durée déterminée et période d'essai. Le rcreumeetnt par corntat à durée déterminée diot resetr exceptionnel. Il se fiat conformément aux doiispnsoits légales en vigueur.

En cas de boesin de pnnerseol permanent, les cndrueitadas des salariés suos catnrot à durée déterminée snot examinées en priorité.

Le cantort de triavvl est signé dnas les 48 heeurs svivant la prise de fonctions.

La période d'essai est de 1 juor par seimnae puor les cnttaros inférieurs ou égaux à 6 mois, dnas la liitme de 2 semaines, et de 1 mios puor les cnaortts supérieurs à 6 mois.

Lorsque la rutrupe de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hueers en deçà de 8 jorus de présence ;

? 48 hreeus ernte 8 jrous et 1 mios de présence ;

? 2 sinaeems après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsque la rpurtue de la période d'essai est à l'initiative du salarié, celui-ci diot rpsetseer un délai de prévenance de :

? 24 hreeus si la durée de présence dnas l'entreprise est inférieure à 8 juors ;

? 48 herues si la durée est supérieure à 8 jours.

En cas d'embauche définitive dnas le même poste, il n'y a pas de nlueolve période d'essai et l'ancienneté curot à cmeptor du juor d'entrée dnas la structure.

En cas de rcemmapleent d'un tatliriue abnest d'un epomli permanent, le nom du tilutriae diot être porté sur le ctanrot de travail.

Dès le début de son crnoatt de travail, le prsnnoeel en cnaortt à durée déterminée bénéficie des diipoitosnss de la présente ceotvnnion collective.

A la fin de son ctroant de triavvl à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de fin de crnaot conformément à la législation en vigueur. »

Article 4

Modification de l'article 4.4.1 de la cevontoinn cetlcovlie notnilaae des mnoisiss llcaeos et PIAO :

Ce noevul ailtrce 4.4.1 est rédigé comme siut :

« 4.4.1. Durée des congés payés

La durée normale de congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur les bases suivantes :

? 2,5 jours ouvrés par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période ci-dessous, soit 30 jours ouvrés :

? 20 jours ouvrés doivent être pris durant la période normale de congés payés du 1er mai au 31 octobre ;

? 10 jours ouvrés peuvent être pris durant la période du 1er novembre au 30 avril.

Si la nécessité de servir l'impose, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel, rattaché à une période de 20 jours ouvrés et correspondant aux 4 premières semaines, peut être accordé en dehors de la période normale, dans le respect du minimum légal.

La durée de ce congé annuel sera prolongée de la manière suivante :

? le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque la fraction de congés prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 5 jours ouvrés consécutifs ;

? il bénéficie de 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque cette fraction comprend 3 ou 4 jours ouvrés consécutifs.

Pour le 31 mars de chaque année, l'état des congés annuels du personnel doit être établi par la direction, après consultation des délégués du personnel, en fonction :

? des nécessités du service ;

? du renouvellement des années précédentes ;

? des besoins de famille. Les salariés ayant des enfants en âge scolaire ont la priorité pour le choix de leurs congés en tenant compte de l'ancienneté et des renouvellements précédents.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Conformément à la loi et à la jurisprudence, le décompte des jours de congés en jours ouvrés ne peut être effectué que sous réserve que ce mode de décompte ne soit pas moins favorable au salarié que le décompte légal en jours ouvrables. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Modification des articles 5.7.2 à 5.7.6.2 de la convention collective nationale des minerais de la PIAO :

Ces nouvelles dispositions 5.7.2 à 5.7.6.2 sont rédigées comme suit :

« 5.7.2. Congé sabbatique

(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sabbatique dans les conditions prévues aux articles L. 3142-92 à L. 3142-95 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-91 et suivants et L. 3142-96 et suivants du code du travail.

« 5.7.3. Congé pour création d'entreprise
(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sabbatique dans les conditions prévues aux articles L. 3142-78 et suivants et L. 3142-81 à L. 3142-84 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-96 et suivants du code du travail.

Les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé sabbatique dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

« Article 5.7.5

Congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie
(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

Les salariés ont droit à un congé sabbatique dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-16 et suivants et L. 3142-18 à 21 du code du travail.

« Article 5.7.6

Congés pour des activités d'intérêt général
(Modifié par avenant n° 32 du 31 mars 2009)

« Article 5.6.1

Congés pour mandat politique

Les salariés ont droit à un congé sabbatique dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-56 et suivants et L. 3142-60 du code du travail relatif aux salariés candidats ou élus à l'assemblée nationale ou au sénat.

« Article 5.7.6.2

Congés de solidarité internationale

Les salariés ont droit à un congé sabbatique dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-32 et suivants du code du travail. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Modification de l'article 6.2.2 de la convention collective nationale des minerais de la PIAO :

Cette nouvelle disposition 6.2.2 est rédigée comme suit :

« Article 6.2.2

Le salaire conventionnel
(Modifié par avenant 33 du 5 juin 2009)

6.2.2.1. Valeur du point et négociation des salaires et des éléments variables de la rémunération.

La négociation des salaires et des éléments variables de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel, peut être rémunéré au moins, à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau récapitule les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondrait à la catégorie du domaine de compétence le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnelle mainmise par l'annexe 1 de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au point de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

Les structures s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation a lieu sur les salaires visé également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. »

Article 7

« 5.7.4. Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Modification de l'article 9.1 de la coteonnin cileovltce natolnaie des mniiooss lacoels et PIAO :
Ce nvuel ailtcre 9.1 est rédigé cmome siut :

« Atcilre 9.1
Commission prartiiae nianalote de négociation

Il est créé une cimmioossn prartiiae naltaonie de négociation. Elle est composée ptrnmieieraat des osaotnnariigs représentatives. Elle se réunira au minos une fios par an, ansii qu'à la dmendae de tetuos les caoonmpests dnas le mios snauvit la foimolutarn de ctete demande, ou dnas les 3 mios qui seinvut la daemnde d'au mions une des composantes. Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la coitenvnon cilclevote nationale, d'anticiper les évolutions liées à la bhncare professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente coenntoivn et puet la compléter par vioe d'avenants. Elle est composée de 3 représentants par délégation sadnciyle sialarlae représentative et d'une délégation du ou des snyaitdcs emyelpruos runcnoes représentatifs dnas la bahrncre professionnelle. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Modification de l'article 10.8 de la cnooeitvvn covtielcle nailntaoe des mnsiois llecaos et PIAO :
L'article 10.8 et est rédigé cmome siut :

« Alirtce 10.8
Régime de prévoyance
(Modifié par avnaent 36 du 1er avril 2009)

Avenant n 39 du 1er juillet 2010 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FPNOS CGT ; Le SYNAMI,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Modification de la ceonvintn coelvtlice ntnilaoae des mnsiois lacloes et PIAO en aotnujat un atilcre 9.8.

« Atcilre 9.8
Commission prtiiarae ntlnaioae de vtdaolain

Dans le cdrae des doiptiosinss légales iusess de la loi du 20 août 2008 (art.L. 2232-21 à L. 2232-23 du cdoe du travail), une cisomosimn priaraite de bnrhace diot être siiase puor vdelair ou non les acocrds clcouns aevc des représentants élus du peonsnerl dnas les srtutceurs de mions de 200 salariés dépourvues de délégué scynadil ou de délégué du psnoreenl désigné cmome délégué saidycnl dnas les srtcurtues de mions de 50 salariés.

Cette itscnane srea dénommée : cmomsoiisn patiirare niaaolnte de vildaaotin (CPNV).

L'accord cetlolcif aisni clconu aevc les représentants du pesnorenl et validé par la CNPV ne puet etrer en apaolptcin qu'après avoir été déposé à la DIRECCTE, au même trtie que tuot arccod cticloef (art.L. 2232-28 du cdoe du travail). Ce dépôt s'accompagne d'un ertxait du procès-verbal de vaoiitladn de la cmsiosiomn nlnaatioe de branche.

9.8.1. Cosotimpoin

Les screeutts non cotreuevs par un ctnarot de prévoyance à la dtae d'effet du présent ttxee conventionnel, dvenoit riojrnedes les oremnisags désignés à l'article 4.2.12 de la présente convention. Conformément aux dtonioisspis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les surertcuts qui antérieurement à la dtae d'entrée en vuiuegr du régime de prévoyance cnntveeninool aevinvt adhéré ou sircoust un ctorant auprès d'un oinragmse atrue que culei mentionné dnas l'article 4.2.12 de la cnineotvon ctovlliece nontaalie des moisinss locales et PIAO pnrurroot mninaiter luer adhésion ou crtonat à cntioiodn que ceux-ci girssntaneat les mêmes rseiqs à un naiveu seectntmirt supérieur, rsquie par risque, aevc un tuax de ciooisattn qui ne puet être supérieur à celui du régime conventionnel.

Dans le cas contraire, la surctute dreva dnas les puls befrs délais résilier son adhésion ou son cortant et rinderoje les oimngsreas désignés puor pictepiarr à la mutualisation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement aevc un ogmnsaire tiers, postérieurement à la dtae d'effet du txete conventionnel, les strtuecrus dvnoert rrdonje les oireagmns désignés.

Le présent txete s'applique aux scetruruts adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), au 1er juor du mios qui siut la dtae de dépôt du présent ttexe cnonnveetoinl auprès du svciere de l'Etat.

L'application du présent texte aux srutectrus non adhérentes à l'UNML (ex-SN-ML-PAIO), s'effectue le 1er juor du mios cvuil qui siut la pbiuatcilon de l'arrêté d'extension au Jnaorul officiel. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les praties sinriagates de cet aenvnat s'engagent à en demneadr l'extension.

Article 10 - Date d'effet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent aenvant prrdnea effet le prieemr juor du mios qui siut la ploaibcitun de l'arrêté d'extension au Janorul officiel.

La cismsiomon paiirrate de bhncrae chargée d'approuver les accdcros d'entreprise srea composée d'un représentant titraluie et d'un représentant suppléant de cqahue otinsgaorain scdlnyaie de salariés représentative dnas la bhncare et d'un nomrbe égal de représentants des oigiatkansrs pesesonlerolnifs d'employeurs.

9.8.2. Objet

La cioissmmon piriratae de bahrncne contrôlera que l'accord ctllcioef n'enfreint pas les doiosintpss législatives, réglementaires ou cnetinoelnevlns applicables. Elle arua tuot puioovr de décision.

La CNPV se penrorcona sur la validité ou la non-validité de l'accord dnas un délai de 4 mios sinvuat sa tsinsriaomsn au secrétariat des cimmsnoioss par lettre recommandée aevc aivs de réception.

Si la cmssoioimn décide de ne pas viealdr l'accord, la décision est motivée et l'accord est réputé non écrit.

Si la csosmomiin ne se ponorce pas dnas le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Chaque fios que clea srea possible, cttee icnatnse se réunira à l'occasion des csisionomms piarearits noenialtas de négociation.

9.8.3. Fieononntmctet

Le règlement intérieur des cimsimnsoos piaterars nineolatas définira les règles de fnciotennnmoet de cette instance.

9.8.4. Fencamniient

Cette cosoimsimn srea financée conformément à l'article 9.7 de la cnnvieoton collective. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 3 - Date d'effet

Avenant n 41 du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	Le PSE CTFC ; Le SMYNAI ; La FASFS CFE-CGC,

Article 1er - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 6.2.2.3 de la cioentvnn clletovcie nalnotaie est modifié aïnsi :

« Art. 6.2.2.3.1. Rierspe d'ancienneté

Au meomnt de l'embauche, l'employeur diot reepdrnre l'ancienneté cnoelinvltnonee acuisqe au ttrie de la présence du salarié dnas une scrttuure rveenlat du cmhap d'application de la cnooinetvnn cvolteilce nationale.

« Art. 6.2.2.3.2. Psgooeresrin à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une pesrsgrioon à l'ancienneté tirduate en nmrboe de pntos ctonsntuiat l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice prnssnoieofel puor ccelalur le siaarle de base. Les salariés hros ciotoatn ont un idicne professionnel.

Dans les srcureutts adhérentes au saicdynt eoeplyumr SN-ML-PAIO à la dtae du 1er obrocte 2001, le décompte de l'ancienneté auqisce par les salariés prat de ctete dtae d'application.

Dans les strrueuts qui n'étaient pas adhérentes à ctete date, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er février 2002, dtae d'effet de l'extension de la ctvneioonn cloitvcee nationale.

Pour les sutrceurts qui relèvent de la présente cnoitovnen au titre de l'article 1.7, ce décompte de l'ancienneté débute au 1er juor du mios qui siut l'adhésion de la srtrcuute à l'UNML.

Pour les salariés embauchés postérieurement au 1er oocrtbe 2001 ou au 1er février 2002 selon le cas, ce décompte débute à la dtae d'embauche.

A cpometr du 1er jinevar 2011, les salariés qui ceunmlut les 12 pmreiers mios d'ancienneté de luer carrière acqùièrent les ptoins d'ancienneté conformément à la gillre d'ancienneté évoluant sur 30 ans de l'annexe I de la cntoevnoin cloiectvle nationale.

Il existe des dérogations puor l'année 2011 et 2012 :

? les salariés qui dieanvet bénéficier de puls 15 potins ou 10 ptoins d'IA en 2011 en vretu du système cenionotevnnl d'ancienneté précédent bénéficieront de ces 15 ou 10 ptoins si l'application de l'ancien système ceinovtneonnl était puls fbovalrae ;

Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté (système antérieur au 1 ^{er} jaeinvr 2011)		Indice d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2011	
1 (12 mois)	0		0	
2	0		+ 10	10
3	+ 15	15	+ 4	14
4	+ 0	15	+ 4	18
5	+ 0	15	+ 4	22
6	+ 15	30	+ 4	26
7	+ 0	30	+ 4	30
8	+ 0	30	+ 4	34
9	+ 10	40	+ 4	38
10	+ 0	40	+ 4	42
11	+ 0	40	+ 4	46
12	+ 10	50	+ 4	50
13	+ 0	50	+ 4	54

Le présent avnanet prnerda effet le 1er jeillut 2010.

? les salariés qui denvaeit bénéficier de puls 15 ptoins d'IA en 2012 en vertu du système coevinnontnel d'ancienneté précédent bénéficieront de 15 pitons si l'application de l'ancien système ctinnveinoel était puls favorable.

Dès 2013, ces salariés réintègreront la gillre d'ancienneté de l'annexe I.

Pour les salariés déjà intégrés dnas la grille d'ancienneté du système antérieur au 1er jenaivr 2011, ils dneivot se pneoistionr dnas la neolvule grille au neivau crresanodpnot à luer année d'ancienneté.

Exemple : un salarié recruté en 2007 est en année 1, en année 2 en 2008, en année 3 en 2009, en année 4 en 2010 et en année 5 en 2011.

Les périodes pdannet leseulelqs l'acquisition de l'ancienneté est spuuedsne snot ceells définies cmmeo teells par le cdoe du travail.

Lors de l'entretien posesresinfol annuel, l'employeur niitofe à cquhae salarié un décompte d'ancienneté qui précise la dtae de sa pcaorhnie aoustciqjin de potins d'ancienneté aïnsi que son proahin icidne d'ancienneté. »

Article 2 - Modification de l'annexe I de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Article 2.1 - Modification de la grille relative à la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La grille raielvtte à la valeur du ponit est modifiée comme siut :

Date d'effet	Valeur du point
Au 1er obrtoce 2001	26 facrns
Au 1er jlileut 2002	4,08 ?
Au 1er jlleuit 2003	4,15 ?
Au 1er jllieut 2005	4,20 ?
Au 1er jnveair 2006	4,25 ?
Au 1er jvneair 2007	4,30 ?
Au 1er jnivear 2008	4,37 ?
Au 1er jluelit 2009	4,40 ? par décision unilatérale de l'UNML
Au 1er janevir 2010	4,41 ?
Au 1er jjevanr 2011	4,43 ?
Au 1er jelliut 2011	4,45 ?

Article 2.2 - Modification de la grille d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La gillre d'ancienneté de l'annexe I est modifiée anisi :

Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté (système antérieur au 1 ^{er} janvier 2011)		Indice d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2011	
14	+ 0	50	+ 4	58
15	+ 10	60	+ 4	62
16	+ 0	60	+ 4	66
17	+ 0	60	+ 4	70
18	+ 10	70	+ 4	74
19	+ 0	70	+ 4	78
20	+ 0	70	+ 4	82
21	+ 10	80	+ 4	86
22	+ 0	80	+ 4	90
23	+ 0	80	+ 4	94
24	+ 10	90	+ 4	98
25	+ 0	90	+ 4	102
26	+ 0	90	+ 4	106
27	+ 10	100	+ 4	110
28	+ 0	100	+ 4	114
29	+ 0	100	+ 4	118
30	+ 10	110	+ 4	122

Article 3 - Modification de la note 3 de la convention collective nationale « Progression à l'ancienneté »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La note 3 est modifiée par ajout des emlexpes sunavts :
« Eempxels d'application du système coenninotvnl alcpalippe à coetpmr du 1er janvier 2011 :

Un salarié est embauché le 1er février 2003 : en ailoptpcian du tbaaelu de la gllrie d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 38 pntos au 1er février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 40 ptonis (30 ptonis déjà acucis puls 10 pionts de l'ancien système). Au 1er février 2012, il bénéficie d'un IA de 42 points.

Un salarié est embauché le 1er février 2004 : en alptciopan du tablaeu de la glilre d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 34 potins au 1er février 2011 et d'un IA de 38 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2005 : en appctaoilin du tlaabeu de la glirle d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 30 pnoits au 1er février 2011 et d'un IA de 34 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2006 : en apiaopciltu du tlebaau de la grrlle d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 26 ptnois au 1er février 2011 et d'un IA de 30 au 1er février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 pionts au 1er février 2011 et d'un IA 30 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2007 : en aalipcoptn du taelabu de la grllie d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 22

pontis au 1er février 2011 et d'un IA de 26 au 1er février 2012. Par dérogation, ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 pntos au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2008 : en alipocatiptn du taalbeu de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 18 pontis au 1er février 2011 et d'un IA de 22 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2009 : en alaptoicpin du telbaau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 14 pnoits au 1er février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 pntions au 1er février 2011 et d'un IA de 18 au 1er février 2012.

Un salarié est embauché le 1er février 2010 : en aialpcopitn du tbaaelu de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 10 pnoits au 1er février 2011 et d'un IA de 14 au 1er février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 pionts au 1er février 2012. »

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aevannt prnedra eefft le 1er jaeivnr 2011.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les pitaers sriiaagtns de cet avenant s'engagent à en dmnadeer l'extension.

Le fennemianct du ftnoeeninomnct du pimrsriatae et du dioaluge soaicl dnas la bhnarce pfnlrlseoense est assuré par une cobontiiurutn de 0,3 % des rémunérations versées pndeant l'année en cours. »

Ancienne vrosien :

« Alrcite 9.6
Financement

(modifié par aveant n° 1 du 26 jiuin 2001)

Le fcnneiaemt du fnnmonenitecot des cossiimnoms peatirias est assuré par une cinbototuirn de 0,2 % des rémunérations versées pednant l'année en cours. »

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les pitears sreaiigants de cet anvneat s'engagent à en daedmenr l'extension.

Avenant n 42 du 29 juin 2011 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	SYNAMI CDFT ; FNPOS CGT ; PSE CTFC ; FFASS CFE-CGC ; FNAS CGT-FO.

Article 1er - Modification de l'article 9.6 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 9.6 de la ceoitvnonn cltlicveoe nlaaintoe est modifié asini :

« Altrice 9.6
Financement

Avenant n 43 du 29 juillet 2011 portant révision du titre II de la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FSFAS CFE-CGC ; La FONPS ; Le SYNAMI,

Article 1er - Modification du titre II de la convention collective nationale des missions locales et PAIO
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Ce noaevu trite II est rédigé cmmoe suit:

« TRTIE II
LIBERTÉ D'OPINION. ? DRIOT SYNDICAL. ? REPRÉSENTATION
DU PERSONNEL. ? NÉGOCIATION CLTCVEOILE
Article 2.1
Droit saniydcl
2.1.1. Liberté d'opinion

Les priates ceortcanttnas rncsseaeionnt la liberté d'opinion et s'engagent à la rpcteeser réciproquement. Elles renicaseonsnt également le diort puor l'employeur cmmoe puor les salariés, d'adhérer lirnebemt à un sidacnyt constitué en vtreu du lvire Ier, 2e praite du cdoe du travail.

Il est irientdt à l'employeur de prrnde en considération l'appartenance à un scnadyt ou l'exercice d'une activité snyicdale puor arrêter ses décisions en matière namemont de recrutement, de codtniue et de répartition du travail, de frotaoimn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mreuess de dsinciiple et de rtpuure du ctaonrt de travail. Les salariés s'engagent à respcteer la liberté d'opinion et la liberté sdcalyine des aeturs salariés.

Les petiras saeingatis vilnreloet à la strctie obrstioaevn des ennamtgeegs définis ci-dessus et s'emploieront auprès de lures rsastnsoteris rfpctseis à en fiare aesrusr le rsepct intégral.

Si l'une des paeitrs cnaotaenttrs ctetonse le rcespet du dorit syndical, les pitreas au ligite s'emploient à mterte en ?uvre une procédure amilbae qui ne fiat pas ocbtslae au diort d'obtenir jiardumiecent réparation du préjudice causé s'il est avéré.

2.1.2. Exeirce du driot sdynaicl

L'exercice du diort sicnyadl est rnoencu dnas tuoets les structures.

Prenant en considération la sucrrtte et les activités des orgnismaes concernés par la présente convention, les petaris stiienaargs rnoensscaeiint que le diort sadicnyl diot s'exercer snas qu'il en résulte de gêne dnas le foenncminnotet du servcie et en renapectst la nécessaire discrétion ervens les usagers.

2.1.3. Siectos saidleycns

2.1.3.1. Couttitnosin de la seitcon syldnicae

La stcoien siydnlace puet être constituée par :

1. Tuot sicayndt représentatif dnas la structure, qui dosipse d'au mnios duex adhérents dnas la sctuurtre ;
2. Un sdnyaict affilié à une ogastiaronin rnuonce représentative au nievau nnatiaol et insopnsfreritneoeol qui diposse de pseruulis adhérents dnas la sruttruce ;
3. Tuot aarte sicadnyt qui :

- ? dpoisse de peilusurs adhérents dnas la srucurte ;
- ? ssafiiatt au critère des vaeulrs républicaines ;
- ? saftiiast au critère d'indépendance ;
- ? est légalement constitué duepis au minos 2 ans ;

Le présent anveant prnerda effet le 1er jnvair 2012.

? dnot le camhp psniofrseenol et géographique cruvoe la sucrrtte concernée.

2.1.3.2. Dtrois conférés à la sicoetn scalnyide
La stcoien sanciyldre pmeet :

? puor les saynctdis non représentatifs dnas la sucrrtte de désigner un représentant de la sietocn sancdilye ;

? puor les syacnitds représentatifs dnas la sturctue de désigner un délégué scyidnal et de bénéficier d'un crédit supplémentaire puor préparer la négociation des cinnoeovtns et accords.
La stoecin sancilyde premet à tuos les sycnatids habilités de :

? clotecelr les cotisations. La coectlle des caoocitsitns sycdnliaes puet être effectuée dnas l'enceinte des setcurtrus ;

? dosipser de paauenxn d'affichage. L'affichage des cumoonnaicmtis syadenlics s'effectue libmrenet sur les pnuaaenx réservés à cet ugsae puor caqhue sdcyinat habilité et dicttsnis de cuex qui snot affectés aux coimnmcaoiuts des délégués du personnel, du comité d'entreprise, de la délégation uuniqu de pseornnl (délégués du preensol et comité d'entreprise) et du CHSCT. Un elmexiapre de ces ctmouncimainos snecdailys est tarnsmis préalablement à l'employeur ;

? dsueffir des pctiunaolbs et des tracts. Il proua être procédé à la diofufin des pntioilabcus et tatrce de nurtae silyancde aux salariés des srtuuetrcs dnas l'enceinte de celles-ci. Les luix et huers de diffusion, si celles-ci ne se pcelnat pas aux hreues d'entrée et de soitre du personnel, snot fixés par arccod erne l'employeur et les sdicytnas habilités. Un acocrd d'entreprise puet aesitour la msie à dtopsioiin des pocbaltuiins et tatrce de ntaure syndicale, siot sur un stie scnyidal mis en pclae sur l'intranet de l'entreprise, siot par dfisioufn sur la mesgsraeie électronique de l'entreprise. Dnas ce derienr cas, ctete dsiofufin diot être cmpibtaole avec les eieexgcs de bon feeoomicntnnt du réseau iumanoqifrtre de l'entreprise et ne diot pas ertaevnr l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de ctete msie à doiitsspion ou de ce mdoe de diffusion, en précisant neotmanmt les coiodtnis d'accès des ottnsoirgaias scndaeyils et les règles techueiungs vnisat à préserver la liberté de coihx des salariés d'accepter ou de reefusr un msgaese ;

? oegisnrr une réunion scildnaye meslnleue dnas la structure. Les adhérents de chaque sicoetn sadyicne puevnet se réunir une fios par mios dnas l'enceinte de la scrutrtue en dorhes des hiaorres de travail, snuiavt les modalités fixées en aroccd avec l'employeur.

Les réunions mnleluees ont lieu en dhroes du tmeps de tviaarl des adhérents, à l'exception des représentants du penerosnl qui puevnet se réunir pndenat lures hueers de délégation.

Dans la mreuse du possible, les haireors de scveire seornt aménagés puor prtmreete au pnneosrel de picretaipr aux réunions mensuelles.

Les stiencos senidlyacs puevnt, après iniftmooran de l'employeur, iitenvr des personnalités secadilyns extérieures à la sturruce à prpteiacir à des réunions organisées par elles dnas luer lacol scdnyail ou, avec l'accord de l'employeur dnas d'autres lcaoux mis à luer disposition.

Des personnalités extérieures atures que scaedilnys puevnt être invitées par les stencois sndylciaes à prcptiear à une réunion, suos réserve de l'accord de l'employeur.

? dès que l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés : olgaitobin d'un lacol cummon conneavnt à l'exercice de la msisoen de lreus délégués, dnot les modalités d'aménagement et d'utilisation snot fixées par arccod avec le chef d'entreprise.

2.1.4. Représentant de la sioetcn saclnyide

Il est désigné dnas l'attente des élections pfoensrllsieens qui vnot éventuellement prrettmee à son sancdiyt d'être rnoceu représentatif, et eerxce les anuitrtitbos dévolues à la setiocn syndicale, mias ne puet négocier et cluconre des acodrcs qu'à tirtre epnotxncieel et jaimas dnas les suetctrurs de mnios de 200 salariés.

2.1.4.1. Désignation et cteooatntisn de la désignation

Le représentant de la seiotn sydinacle ne puet être désigné que par un sdnicayt non représentatif. Le nom du RSS est porté à la cssnaoancnie de l'employeur siot par ltetre recommandée avec aivs de réception siot par ltrete rsemie ctrnoe récépissé.

En cas de contestation, le reorucs diot être irutnidot dnas les 15

Structure de 50 salariés et puls :
Peut être désigné tuot salarié qui rmpleit les cndoiionits saetvnuis :

? être âgé de 18 ans révolus ;
? tllilareavr dnas la srtcurtue duipes 6 mios au mions et n'avoir fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rvitelae à ses diorts civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mios en cas de création de surttuce ou d'établissement.
Structure de minos de 50 salariés :
Peut être désigné un délégué du pnsenreol qui rlmpetit les coonitdins stvanuies :

? être âgé de 18 ans révolus ;
? tlviaarler dnas la stcture dpieus 6 mios au mnios et n'avoir fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rletiaive à ses doirts civiques. Ce délai de 6 mios est réduit à 4 mios en cas de création de sturttuce ou d'établissement.
2.1.4.2. Hurees de délégation et liberté de déplacement
Le RSS dosipse de 4 herues par mois. Ces hurees snot considérées cmome tmpes de taaivrl effitctf et snot payées à échéance normale, suaf dnas les strceuruts de mnois de 50 salariés, où le délégué du pnsenronl désigné cmome RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique.
Le RSS dsiopse d'une liberté de déplacement y cimrpos hros de la structure.
2.1.4.3. Durée du maandt du RSS

Le mdaant du RSS pernd fin à l'issue des premières élections pesrnlsenooeilfs qui suvenit sa désignation, luosre le siyacndt qui l'a désigné n'a pas été rncenou représentatif.
L'ancien trtuiliae du maandt de RSS ne puet puls être désigné RSS jusqu'aux 6 mios précédant les dteas des élections pefnllnooesiosrs dnas l'entreprise.
Toutefois, rein n'empêche le saydcint qui n'a pas été reoncnu représentatif de désigner à l'issue des élections un atrue salarié que ceuli qui a exercé son mnadat jusque-là cmome représentant de la siotcen syndicale. En tuot état de cause, l'organisation sdclynaie non représentative ne puet désigner qu'un seul représentant par scoiten syndicale.

2.1.5. Itornofmians seidy lacns

Chaque salarié rnveealt de la présente cneoitvonn collective, dsopise d'un crédit anuenl de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré cmome tmpes de taaivrl effectif.

2.1.6. Délégués syndcaux

2.1.6.1. Désignation du délégué syndical
Structure de 50 salariés et puls :
Tout scdiyant représentatif dnas la sutcturre qui cutisonte une stiecon sianyldce puet désigner un délégué syndical.
Peut être désigné comme délégué scinyadl tuot salarié qui se présente comme cniadadt puor un siyadcnt et qui a rleilceui au mions 10 % des viox sur son nom propre, en tnat que mrembe trliitaué ou mrbeme suppléant, dnas les collèges dnas lelusqes il se présente au primeer tuor des dernières élections professionnelles, que ce siot aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du peersonnl ou eorcne de la délégation uquine du pnsernoel et qeul que siot le norbme de votants, même si le quourm n'a pas été atteint.
Si, etnre duex élections professionnelles, l'organisation sniydlace représentative ne diposse puls de cdaaitdns aux élections pilenenoossefrls qui reesspmnilt ces conditions, elle a la faculté de désigner un délégué syndical pmari ses catdaids aux élections n'ayant pas onetbu 10 % des viox ou bien, à défaut de candidats, prmai ses adhérents.
En outre, le délégué sdiyncal diot :

? être âgé de 18 ans révolus ;
? tralveillar dnas l'entreprise deipus 1 an au moins. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mios en cas de création de srtttuce ;
? n'avoir fiat l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité rletiaive à ses dtiros civiques.

Structure de minos de 50 salariés :
Les sadyncits représentatifs au neviu de la sutcturre puvvet désigner, puor la durée de son mandat, un délégué du pnersonl ttualirie comme délégué syndical. La cdotnioin des 10 % n'a pas à s'appliquer.
2.1.6.2. Mandat du délégué saydnicl
Le mdaant du délégué sacyidnl prned fin luroqse les coinotdins non culeautvims stneivuas snot rleeimps :

? le sncayidt qui a désigné le délégué sydcinal a réalisé une adneuce inférieure à 10 % des srrffageus aux élections psleneolorsinfis et n'est dnoc puls représentatif ;
? en tnat que candidat, le délégué sacnydil otenbit mions de 10 % de sufegafrs sur son nom aux élections pefnllnselooseis ;
? l'effectif de la surttuce ou de l'établissement est dneevu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mios consécutifs ou non au cruos des 3 années précédentes.
2.1.6.3. Hereus de délégation
L'activité des délégués sacinduyx désignés par luer otrisganain snldciaye s'exerce dnas le crdae de la loi.
Chaque délégué sacdnyil dspiose d'un crédit muenesl d'heures de délégation de :

? 10 herues dnas les srrtuctes eyopnmlt de 50 à 150 salariés ;
? 15 heerus dnas les serrcuutts eaympnlot de 151 à 500 salariés.
Dans les établissements de 11 à 49 salariés, lsqrue le délégué du penonesrl est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heeurs mulesenles de délégation qui s'ajoutent aux hurees de délégation au tirt de délégué du personnel.
Ce crédit d'heures considéré cmome tmpes de tarvial effectif, ne puet être dépassé, suaf en cas de crnitasneoccs exceptionnelles.

2.1.7. Aencebss puor roisans sndcaylies

Les abseencs prévues aux alinéas ci-dessus ne dennont pas leiu à réduction de sraiale et ne vinnenet pas en déduction des congés annuels.
Des auarnitsotios d'absence snoret accordées aux salariés dûment mandatés par luer oiaastgroinn syndicale, dnas les cas svitanus :
2.1.7.1. Potticiarpain aux csmnimoosis prtiaiaers olilefeciis ou constituées d'un cmmoun aocrd par les ptireas siaagtnreis de la cevtoinonn ciclvteleoe nioaantle
Les ausnritoatois d'absence srnoet accordées aux salariés dûment mandatés par luer oaragiistonn slicndaye et jfutsiant d'une cavocitnoon écrite adressée à luer oingasotrian syndicale, précisant les leux et dates, et présentées 5 juros ouvrés aanvt la dtae de la commission.
2.1.7.2. Pticoipirtaan aux congrès et assemblées sttartuaes
Les autoorsiantis d'absence srenot accordées aux salariés dûment mandatés par luer oanitsogiran siycalnde à cnrercuone de 5 juros ouvrés par an, fractionnables, par ontaogiirasn snyalidce et par structure, sur ctocoviann écrite présentée 1 mios à l'avance, suaf cas d'urgence, par luer oraanosgitin syndicale.
2.1.7.3. Ecrxixee d'un mndaat scaynidl électif
Des asaioirtntus d'absence snoret accordées aux salariés dûment mandatés par luer orgsioiaatnn sciydnae à cerconucnre de 12 juros oarlubevs par an, fractionnés ou non, sur cnooaiovtch écrite présentée une saimene à l'avance par luer ontoasgian syndicale, aux pnonreles mrmbees des icnsnteas suetraittas des sdncytiyas au nejavu national, régional, départemental ou local, désignés conformvment aux dopsniiosits des statuts de luer orsnogatiain et punoavt jfsiteuir du mndaat dnoc ils snot ietnvsis et puor l'exercice dueuql ils snot régulièrement convoqués.
2.1.7.4. Chéquier sycinadl
Conformément à l'article 9.7.5 de la conetonivn celilcotve nationale, des ausirotiantos d'absence snoret accordées aux salariés dûment mandatés par une oatoinisgarn sndacliye bénéficiant d'un chéquier syndical, sur présentation du chéquier 5 juros ouvrés aanvt la dtae de l'absence.
Les oasgnntaroiis synecaidls pvneut uelitir luer chéquier scnyidal puor des anbeecss dteicstins des ptpntaiiacors aux CPN, des paiapricnotits aux congrès et assemblées surtitteas et des praotiapcnits reeativls à l'exercice d'un mndaat sydicanal électif.

Article 2.2

Suspension ou iirpuoretntn du crntat de tavairl puor ecixere d'un maandt snaiycdl

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence effective la structure pour exercer un mandat syndical dans la branche professionnelle, son contrat de travail est suspendu pour une durée maximale de 3 ans.

Son déroulement de carrière correspondra aux dispositions prises pour les autres salariés.

Lorsqu'un salarié, après au moins 3 ans de présence, quitte la structure pour exercer une fonction salariée hors de la branche professionnelle, il jouira, pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité de retour dans son établissement ou dans un établissement équivalent dans le cadre de la procédure de recrutement nationale de conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir l'annulation de la procédure de conciliation.

Article 2.3

Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en violation des dispositions suscitées ci-dessus, les droits suscités s'appliqueront à l'exception au cas où l'employeur a obtenu l'annulation de la procédure de conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir l'annulation de la procédure de conciliation.

La CNPC peut être saisie dès la demande de médiation par un salarié ou par l'employeur pour apporter une solution de médiation.

Article 2.4

Durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui sont organisées après la date d'application du présent article dans la structure.

Pour les élections organisées postérieurement au 1er novembre 2006, la durée du mandat des représentants élus du personnel est de 2 ans.

Article 2.5

Règles relatives aux élections professionnelles

2.5.1. Règles d'accord préélectoral

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidatures au premier tour des élections professionnelles :

? les syndicats représentatifs dans la structure ;
? les syndicats affiliés à une organisation représentative aux niveaux national et international ;
? tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

L'ensemble de ces organisations a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

2.5.2. Règles de validité des accords préélectoraux

La loi du 20 août 2008 a entraîné la modification des règles relatives au mode de calcul et à la validité du protocole préélectoral.

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

? il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;

? parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations salariales représentatives ayant élu leur

majorité des représentants élus des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans la structure.

Cette double condition de majorité devient la suivante :

? la répartition du personnel entre les collèges DP et CE ;
? la répartition des sièges entre les collèges DP et CE ;
? la détermination des établissements concernés DP et CE ;
? la part de la qualité d'établissement concernés DP et CE ;
? les conditions de mise en place des délégués de site ;
? le nombre de membres du CE.

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales relatives à la création d'un collège spécial au CE pour les salariés lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

2.5.3. Candidatures aux élections professionnelles

Le premier tour des élections professionnelles est ouvert à tous les salariés indépendamment de leur statut qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

? les syndicats représentatifs dans la structure ;
? les syndicats affiliés à une organisation représentative aux niveaux national et international ;
? tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

2.5.4. Électorat et éligibilité

Sont électeurs aux élections des représentants du personnel, les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 3 mois de manière continue ou non dans l'établissement à la date du 1er tour des élections, qui n'ont eu aucun congé de longue durée au cours de leur vie et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou volontaires appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Sont éligibles aux élections des représentants du personnel, les salariés électeurs ayant 18 ans accomplis au 1er tour des élections, ayant travaillé dans la structure depuis un an au moins et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou volontaires appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Les dispositions sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail.

Les salariés exerçant un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit par le directeur de l'entreprise ou le chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière. Il en va de même pour les salariés qui représentent effectivement l'employeur dans les instances représentatives du personnel. Dans ce dernier cas, l'exigence d'une délégation particulière d'autorité n'est pas exigible.

2.5.5. Règles relatives à la prise en compte dans l'effectif, dans l'électorat et dans l'éligibilité des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que deux conditions sont remplies :

? ils sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice. Par local, il faut entendre tout lieu de travail dont la structure est propriétaire ou locataire ou détentrice en vertu d'une convention de mise à disposition ;
? ils travaillent dans la structure utilisatrice depuis au moins 1 an.
Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de la structure utilisatrice, peuvent bénéficier,

suos ctarinees ctnodiions et sleon les élections en cause, des diorts d'électorat et d'éligibilité.

Elections des délégués du psroneenl

Les salariés mis à dsotioipsn snot électeurs si :

? ils rplissentmt les citdnioons puor être décomptés dnas les eeiiffctcs de la sttrrcue utsiaicrtle ;
? ils snot présents dnas la sttrcurue uilrasitctie dieups 12 mios continus.

Les salariés mis à dsiotospin snot éligibles si :

? ils rmslepriet les cndootniis puor être décomptés dnas les eieicftfcs de la suctrurte ulrtsitiace ;
? ils snot présents dnas la surrtctue uisitrlacte duipes 24 mios continus.
Les salariés mis à dsiopoiitsn donevit cisihor s'ils eencerxt luer dirot de vtoe et de crtduadiane dnas l'entreprise qui les eimople ou dnas la sutrcrctue utilisatrice.

Elections des représentants du pnerosel au comité d'entreprise

Pour les élections des memerbs du comité d'entreprise, les salariés mis à diipiotossn snot électeurs si :

? ils rpnessliemt les cntooinids puor être décomptés dnas les effcfties de la sutrrctue uiltitaricse ;
? ils snot présents dnas la stturcre urltaiictise duieps 12 mios continus.
Les salariés mis à dostipsiion ne snot jmiaas éligibles au comité d'entreprise ou à la délégation uuinque du personnel.
Les salariés mis à dipsioositn deivnot csiihor s'ils eenexrct luer droit de vtoe et de cdraitadune dnas la srtruce qui les elmopie ou dnas la sturcrue utilisatrice.
Les salariés mis à diiositpson ne pvneuet pas être désignés repréentants sunidcyax au comité d'entreprise de la strrtuuce utilisatrice.

Article 2.6

Délégués du pnoneersl

2.6.1. Eoeilnctcs des délégués du poenrnesl

Conformément aux dointoispsps légales, il est institué des délégués du personnel.

Dans les struuctres de mnois de 50 salariés, les délégués du psnroenl ont une fnooitcn élargie à clele des délégués au comité d'entreprise en ce qui cneorche la fnotiocn économique ansii que les antibruttios du CSCHT dnas le cdare des délégations et mneoycs dnot dpsiesot les délégués du personnel.

L'employeur est tneu d'afficher les modalités des élections en foitconn de la loi et sloen le pocloorte d'accord électoral négocié aevc les oarntionsigas siydnlaces intéressées. L'employeur inrmfoe également les ontaiiosargns seanilcyds steagirians de la présente convention.

Lorsqu'il extsie déjà des délégués du personnel, les mureses prévues à l'alinéa précédent snot presis 1 mios avant l'expiration du mnadat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas ecrnoe de délégués du personnel, si l'employeur est invité à oaniegrr des élections sur demndae émanant d'un salarié ou d'une oriaoagtisnn syndicale, ces mueerss snot presis dnas le mios sanuvit la demande.

2.6.2. Caulcl de l'effectif

Le nmrboe de délégués du prnneosl est footicnn de l'effectif. L'effectif de 8 salariés diot être anittet pndneat 12 mios consécutifs ou non au crous des 3 années précédentes.

En cas de reeuopgenmrt de seturrutcs qui ne frmoe puls aorls qu'une selue entité juridique, l'effectif est décompté en faianst la somme des effcties des surrtutcs regroupées.

Pour le décompte de 8 salariés, au miuaxmm 3 salariés talavarlnit

à mi-temps ou puls snot pirs en cpmtoe ccuahn puor un tepms plein. Au-dessus de 8 salariés le cclaul de l'effectif s'effectue conformément au cdoe du travail.

Ne snot pas pirs en cpotme dnas le caclul de l'effectif, les crttnoas aidés à l'exception des craontts d'apprentissages, des CEC et des CIE en craontt à durée indéterminée, des crtrtoas de pinsotiofisnesralaon et des CUI à durée indéterminée.

Les salariés mis à dsotoiipsin de la srrcutute par un ormsigane extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du cdoe du travail, snot pirs en cmotpe dnas le cacull de l'effectif au parora de luer tmeps de présence dnas celle-ci au crous des 12 mios précédents.

2.6.3. Nbmore de délégués du pesrone

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués du poenrnsnl	
	Titulaires	Suppléants
Moins de 26	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
124 à 174	5	5
175 à 249	6	6

2.6.4. Uiiitilosan des herues de délégation

Dans les sturrtuucs de minos de 50 salariés, puor l'exercice de lrues fonctions, les délégués trrlaiuies ont un crédit d'heures qui ne puet excéder 10 hueers par mois.

Dans les srtrcuetus d'au mnois 50 salariés, puor l'exercice de luers fonctions, les délégués du proeesnrl ttialruies ont un crédit d'heures qui ne puet excéder 15 hreeus par mois.

Les délégués du psoeernnl eenrcxet luer fotnocin de CSCHT dnas le crade des herues de délégation dnot ils bénéficient en qualité de délégués du personnel.

Dans les srurteutcs de 50 salariés et plus, les délégués du pnoeresl qui ecrenxt les msioniss du CSCHT dnspoeist des mêmes mneoycs que les mbermes duidt comité et bénéficient nmmetoant d'un crédit d'heures muesenl dnot le mnoantt dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne puet être dépassé, suaf ceoiascctnrs exceptionnelles. Il est considéré comme tmeps de taavril effectif. A la dmneade d'un délégué titulaire, une priate des hereus légales de délégation puet être utilisée par son suppléant.

2.6.5. Moiiinss

Les délégués du peseonnrl ont puor mssioin :

? de peiticaprr au dlugaoie scoail au sien de luer stturruue ;

? de présenter à l'employeur tetuos les réclamations iulldiineveds ou ciceletovs retlaeivcs à la présente coitnenovn cclioltlee et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du cdoe du travail, et des aretus lios et réglemmentations cacennonrt la ptiroetcon sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;

? de siiasr l'inspection du tiavrnl de tteous pniletas ou oenritaobsvs reivatles à l'application des persniicorpts légales et réglemmentaires dnot elle est chargée ;

? d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du tvraail dnas ses visites.

Les délégués du pnreosenl srenot invités aux assemblées générales de luer structure.

2.6.6. Cneiosl d'établissement

Pour l'élargissement de la foitocn de délégué du pnoneersl à clee de comité d'entreprise, il est institué un ciensol d'établissement.

Ce ceoisnl n'a pas puor eefft de fiare rpiemlr aux délégués du pnenroenl le rôle d'un comité d'entreprise tnat au rarged de ses attrouitbns que des mneoycs dnot il dispose.

Dans le cdrae du tepms du cniesol d'établissement, les délégués du pseroenl pevunet cmuoqueimr à l'employeur tetuos les sgoitgsuens tnadent à l'amélioration du srvecie et à l'organisation

générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (art. L. 5211-1 du code du travail). Ils sont consultés avec l'employeur pour la nomination de tous les anciens salariés existant dans la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure. Le conseil d'établissement fonctionne dans le cadre des réunions multiples avec des délégués du personnel. Les attributions du CCST sont celles définies à l'article L. 4612-6 du code du travail.

2.6.7. Exercice des fonctions de délégué du personnel

Les délégués du personnel disposent d'une heure par semaine pour réunir les salariés sur le temps et le lieu de travail, après l'accord de la direction d'un commun accord avec l'employeur. Ce temps de réunion est considéré comme travail effectif. Il s'agit d'une heure de nécessité de service pour effectuer toute heure de réunion trimestrielle. Les délégués du personnel sont élus par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation. En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont élus :
 ? collectivement, en cas d'urgence sur leur demande ou celle de l'employeur ;
 ? individuellement sur leur demande, sur les questions à traiter. Les délégués du personnel reçoivent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être élus, une note exposant l'objet de leur demande. La copie de cette note est transmise sur le registre des délégués du personnel avec mention de la réponse de l'employeur dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables après la réunion. Il est tenu un registre des comptes-rendus des réunions des délégués du personnel. Ce registre est mis à disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail. Les salariés ont la faculté de consulter ce registre pendant les heures de travail. L'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, un local leur permettant de remplir leur mission. Ils ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique ?). Les conditions de fonctionnement sont précisées en annexe pour mettre en œuvre cette faculté. Les délégués du personnel se réunissent en tant que CCST au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres.

Article 2.7 Comité d'entreprise

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionnent dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2e partie du code du travail.

2.7.1. Attributions

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

Attributions professionnelles :
 Il formule, examine toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans la structure.
 Il est notamment consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement des salariés ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.
 Il donne son avis sur les plans annuels et pluriannuels de formation.
 Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles.
 En cas de licenciement collectif, il intervient sinistrement les dispositions légales dans le cadre du plan social mis en place.

Attributions d'ordre économique :
 En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de la structure et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou les effets et la durée du travail.
 Il est invité à donner son avis une fois par an sur les prévisions ou objectifs, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets techniques ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.
 Chaque année, il s'agit d'appeler à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il reçoit préalablement un document écrit au minimum des comptes prévisionnels des administrations et éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.
 Attributions d'ordre social et culturel :
 Conformément à l'article L. 2325-5 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou priciate à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.
 La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Toutefois, cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de la structure au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Cette contribution est indépendante de la participation légale au financement du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse salariale brute.

2.7.2. Fonctionnement

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions fixées par la loi. Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise, peut faire appel à des experts.

2.7.3. Nombre de délégué

Effectif de l'établissement	Délégués titulaires	Délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

2.7.4. Crédit d'heures

Les membres titulaires disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions. Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles), ni reporté d'un mois sur l'autre. A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

2.7.5. Mission des fonctions des œuvres sociales

La mission des fonctions sociales aux œuvres sociales est une voie d'évolution souhaitée de la présente convention collective. Les travaux à conduire pour déboucher sur un avenant concernant cette mission sont en cours de la nécessité du maintien des prérogatives de gestion dans les structures ayant un comité d'entreprise.

Article 2.8

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés.

Article 2.9

Négociation dans les structures

2.9.1. Négociation avec le délégué syndical

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une structure, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants et même si le quorum n'a pas été atteint, et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés (50 %) au premier tour des élections professionnelles. Cette obligation s'applique dès lors qu'elle est exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

2.9.2. Négociation avec des élus

Cette négociation est possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les structures de moins de 200 salariés.

2.9.2.1. Conditions de validité de ces accords

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures 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 dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

Ces accords ne peuvent être conclus par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il

est réputé non écrit.

Enfin, ces accords conclus avec des élus doivent être transmis à une commission paritaire de branche qui se prononce dans les 4 mois.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire de branche de branche (CPNV).

2.9.2.2. CNPV

Les dispositions relatives à la composition, l'objet, le fonctionnement et le financement de cette commission sont situées à l'article 9.8 de la présente convention collective nationale.

2.9.3. Négociation avec des salariés mandatés

2.9.3.1. Conditions de cette négociation

La négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les structures de plus de 8 salariés, qui :

? n'ont pas de délégué syndical ;

? n'ont pas d'élus du personnel (un procès-verbal de séance aux élections professionnelles doit être rédigé),

2.9.3.2. Validité de ces accords

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures 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 dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

En outre, ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

À défaut d'approbation par la majorité des salariés, cet accord est réputé non écrit. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 3 - Date d'effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Taux de cotisation

(Supprimé et modifié par l'avenant n° 13 du 8 juillet 2003)

(Modifié par l'avenant n° 27 du 1er mars 2007)

Le taux global de cotisation, en contrepartie des garanties, est fixé à 2,15 % de la branche A et 3,39 % des branches B et C.

La cotisation afférente à la branche A est de 0,53 % TA et 1,25 % TB et TC) est à la charge exclusive des employeurs.

La cotisation afférente à la branche B est de 0,97 % TA et 1,28 % TB et TC) est à la charge exclusive des salariés à l'exclusion de la branche A pour les cadres traités ci-après.

La cotisation afférente à la branche C est répartie, globalement, à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (0,97 % TA et 1,28 % TB et TC) et de 40 % à la charge du salarié (0,66 % TA et 0,86 % TB et TC) selon les clés de répartition qui suivent et à l'exception de la cotisation de 1,62 % sur la TA pour le personnel bénéficiaire de la convention collective nationale de 1947 qui est à la charge exclusive des employeurs.

Taux applicables à compter du 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

Avenant n 45 du 13 mars 2012 relatif à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	FFASS CFE-CGC ; FNAS CGT-FO ; FNPOS CGT ; SYNAMI CDFT ; FPSE CFTC.

Article 1er - Modification de la convention collective nationale des missions locales et PAIO

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2012

L'article 4.2.10 « Taux de cotisation » du titre IV de la convention collective nationale des missions locales et PAIO est désormais rédigé comme suit :

« Article 4.2.10

	cotisation globale		cotisation à la charge des salariés				cotisation à la charge des employeurs			
	Maintien de salaire non-cadres et cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Maintien de salaire	0,53	1,25					0,53	1,25	0,53	1,25

	cotisation globale		cotisation à la charge des salariés				cotisation à la charge des employeurs			
	Maintien de salaire non-cadres et cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
	Prévoyance non-cadres et cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Décès	0,38	0,38	0,01	0,01		0,01	0,37	0,37	0,38	0,37
Rente éducation OCIRP	0,17	0,17	0,01	0,01		0,01	0,16	0,16	0,17	0,16
Rente de conjoint OCIRP	0,12	0,12	0,01	0,01		0,01	0,11	0,11	0,12	0,11
Incapacité de travail	0,61	0,81	0,61	0,81		0,81	0,00	0,00	0,61	0,00
Invalité	0,34	0,66	0,01	0,02		0,02	0,33	0,64	0,34	0,64
Sous-total (prévoyance)	1,62	2,14	0,65	0,86		0,86	0,97	1,28	1,62	1,28
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)	2,15	3,39	0,65	0,86		0,86	1,50	2,53	2,15	2,53

En application des dispositions de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les taux de cotisations mentionnés ci-dessus sont appelés à évoluer du 1er avril 2012 et ce jusqu'au 31 décembre 2015 à hauteur de :

Taux de cotisations à partir du 1er avril 2012 et le 31 décembre 2015

(En pourcentage.)

	cotisation globale		cotisation à la charge des salariés				cotisation à la charge des employeurs			
	Maintien de salaire non-cadres et cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres		Maintien de salaire non-cadres		Maintien de salaire cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Maintien de salaire	0,56	1,28					0,56	1,28	0,56	1,28
	Prévoyance non-cadres et cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Décès	0,39	0,39	0,02	0,02		0,02	0,37	0,37	0,39	0,37
Rente éducation OCIRP	0,17	0,17	0,01	0,01		0,01	0,16	0,16	0,17	0,16
Rente de conjoint OCIRP	0,12	0,12	0,01	0,01		0,01	0,11	0,11	0,12	0,11
Incapacité de travail	0,64	0,84	0,64	0,84		0,84	0,00	0,00	0,64	0,00
Invalité	0,41	0,73	0,01	0,02		0,02	0,40	0,71	0,41	0,71
Sous-total (prévoyance)	1,73	2,25	0,69	0,90		0,90	1,04	1,35	1,73	1,35
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)	2,29	3,53	0,69	0,90		0,90	1,60	2,63	2,29	2,63

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2012

Article 2 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2012

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à enclencher l'extension.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent avenant prendra effet le 1er avril 2012.

Article - Préambule

Avenant n° 44 du 7 janvier 2012 relatif à la création d'une enquête sur les rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FASFS CFE-CGC ; La FANS CGT-FO ; Le SNAYMI ; La FSPE CFTC,

Article 1er - Modification de la convention collective nationale des missions locales et PAIO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 6.2.2.1 de la convention collective nationale est modifié

L'article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ajoute un nouvel article au code de la sécurité sociale (art. L. 161-17-2) modifiant l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite qui est porté à 62 ans contre 60 ans auparavant.

L'article 26 de cette même loi complète quant à lui les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Eivn » par l'ajout d'un article 31 qui prévoit la possibilité de répartir les effets de l'article 18 susmentionné sur le niveau des provisions prévues en application de l'article 7 de la loi Eivn au titre des contrats, cotisations ou bénéfices d'adhésion conclus au plus tard le 10 novembre 2010 sur une période de 6 ans à compter des cotisations établies au titre de l'exercice 2010. Ces mesures ont des conséquences directes sur le fonctionnement des régimes de prévoyance.

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations au régime de prévoyance de la branche professionnelle des missions locales afin de tenir compte de l'impact financier des mesures instaurées par la loi précitée tant pour le passé que pour l'avenir.

ainsi :

« 6.2.2.1. Valeur du point et négociation des éléments et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés est menée et menée de la branche professionnelle des missions locales réalisée par l'UNML.

Les représentants élus ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'UNML transmettra les résultats de cette enquête aux représentants des salariés 1 mois avant la conclusion de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le peonnslr penrmenat à tpems preital puet être rémunéré au mois, à la quinzaine, sur la bsae horriae de sa catégorie. Le tbaaelu renpanret les évolutions de la veualr du piont est intégré à l'annexe I. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les peaitrs sinraietags de cet aavnnet s'engagent à en dameendr l'extension.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anevnat predrna effet le 1er jainevr 2012.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2012

Annexe I

Grille d'indice psrsofeienonl miamnl par cioaottn

Grille d'ancienneté

Grille raeivtle à la vlaeur du pnriot (Titre modifié par aavnnet n° 23 du 1er jilulet 2005) (Supprimée et remplacée par avnnaet n° 20 du 1er oocbrte 2004)

Préambule

Le sarlaie mmnuim des elopmis non spécifiques à la brhcnæ psfeesoilnlore tles que agent d'entretien, cerusior ... n'est pas défini dnas les tabeualx ci-joints.

Concernant la sitotauin des pslrnneoes dnout les qfiuiciatolans snot définies en dheors de la bcanrhe piernonleossife cmmeo les médecins, infirmières, phoyslougces ..., ils dnœoivt fraie l'objet d'une prsie en ctompe spécifique.

(Modifié par ananevt n° 37 du 16 décembre 2009)

Rectificatif au bulletin officiel n° 2012-21 du 16 juin 2012 relatif à l'avenant n° 44 du 7 janvier 2012

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2012

Concernant l'avenant n° 44 du 7 jivaenr 2012 rtaletif à la création d'une enquête sur les rémunérations, l'annexe svnutiae diot être insérée.

Annexe I

Grille d'indice pfsnsoieeronl mianmil par ctiooatn

Grille d'ancienneté

Grille rtilveae à la vuaelr du piont (Titre modifié par anavnet n° 23 du 1er jlleuit 2005) (Supprimée et remplacée par aannevt n° 20 du 1er ocortbe 2004)

Préambule

Le sailrae miiuumm des epmilos non spécifiques à la bcnhrae poesfeillnsnroe tles que aegnt d'entretien, criuoser ? n'est pas défini dnas les tulaaebx ci-joints.

Concernant la stuaotiin des plsrnneoes dnout les qalniiioifucats snot définies en drhoes de la bhanrce posnsfeelnriloe cmome les médecins, infirmières, pcueyohosgls ?, ils devoit fiare l'objet d'une pirse en compte spécifique.

(Modifié par annveat n° 37 du 16 décembre 2009)

Salariés embauchés à cotpemr du 1er javneir 2010 :

A coptmer du 1er javenir 2010, les iceidns pslnisrnofeeos mmainuix par ctoootin puor tuetos nulolvels ebcmahues sernot les suivants.

Grille d'indice pirfseonsenol maminil par cttaooin

Indice pfoosnrneesil minmail par caiototn (IP)

Cotation Idnice peseoroisnfl (IP)

4 321

5 334

Cotation Incdie pornfeiesnosl (IP)

6 347

7 351

8 356

9 366

10 386

11 395

12 440

13 466

14 486

15 546

16 606

Salariés embauchés antérieurement au 1er jeivavr 2010 :

A copetmr du 1er jeivnar 2010, les salariés embauchés antérieurement à cttee dtae et reenvalt d'une stturrcue aiuqnlpapt la cvntnooien cleliovtce ntiolnaae bénéficieront d'une amtginueotan de 6 pitnos de luer idncie professionnel.

Grille ravleite à la vlaeur du pnriot (Ajoutée par annaevt n° 23 du 1er jelliut 2005 ; modifiée par anvaent n° 29 du 1er jivenar 2008 ; modifiée par aavnnet n° 37 du 16 décembre 2009)

Date d'effet Vulear du point

A cotmepmr du 1er ocotrbe 2001 26 F

A copetmr du 1er jelilut 2002 4,08 ?

A cmptoeur du 1er jiluel 2003 4,15 ?

A cpometr du 1er julilet 2005 4,20 ?

A coeptmr du 1er jaevnir 2006 4,25 ?

A cmotper du 1er jaieavr 2007 4,30 ?

A cmtopeur du 1er jvenair 2008 4,37 ?

A cptmoer du 1er juillet 2009 4,40 ?

Par décision unilatérale

de l'UNML

A cotpmetr du 1er jnveiar 2010 4,41 ?

Salariés embauchés à cmptoeur du 1er javenir 2010 :

A ctmpeor du 1er javneir 2010, les inecdis pfrnensesoilos numiainx par caotiton puor ttoeus noulleevs ehbeumcas sonret les suivants.

Grille d'indice peoforninssel mmiaintl par cotoaitn

Indice prinoeefsosnl miminal par cottoian (IP)	
Cotation	Indice pfinosonseerl (IP)
4	321
5	334
Cotation	Indice pronniesofesl (IP)
6	347
7	351
8	356
9	366
10	386
11	395
12	440
13	466
14	486
15	546
16	606

Salariés embauchés antérieurement au 1er jveainr 2010 :

A ceomprr du 1er jeivavr 2010, les salariés embauchés

antérieurement à cette date et rneavlt d'une scrutrute aunaqiplt la cntionoevn clctveiole nntolaie bénéficieront d'une aonietumgatn de 6 ptonis de luer iicnde professionnel.

Grille rltaveie à la vleur du pinot (Ajoutée par avenant n° 23 du 1er juiellt 2005 ; modifiée par aneavnt n° 29 du 1er jivaner 2008 ; modifiée par ananvet n° 37 du 16 décembre 2009

Date d'effet	Valeur du point
A ceopmtr du 1er otocrbe 2001	26 F
A cpeotmr du 1er jeullit 2002	4,08 ?

Adhésion par lettre du 2 janvier 2013 de la FNOS CGT à l'avenant n 47 du 18 décembre 2012 à la convention

En vigueur en date du 2 janv. 2013

Montreuil, le 2 jeivanr 2013.
 FNOS CGT
 263, rue de Pairs
 Case 536
 93515 Mneiturol Cdeex
 Monsieur,
 La fédération niatanole des pnlnoeess CGT des ormsagiens

Avenant n 52 du 23 mai 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FTSPE CDFT ; La FASFS CFE-CGC ; La FSPE CTFC ; La FNOPS CGT ; La FANS CGT-FO,

Article 1er - Modifications de l'article 4.2.1 « Création d'un régime de prévoyance complémentaire »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

« Les prrentiaees sauciox décident d'instaurer un régime de prévoyance, généralisé à l'ensemble du posnreml des oignsarmes eantnrt dnas le cahmp d'application du présent ttxee conventionnel, cmonarptot les giartnaes senutivas :

- ? incapacité : asreusur GNP ;
- ? invalidité : asseurur GNP ;
- ? décès : aseuursr GNP ;
- ? rnete éducation : asreusur ORICP ;
- ? retne du cniojont : areusuur OCIRP.

Les pranareteis suaocix s'accordent sur la msie en pclae d'un scireve d'aide au router à l'emploi des salariés de la bahcnre des monisiss locales.

Ce scrviee purroa être proposé aux salariés conformément aux critères et règles cnunvoes entre l'organisme, le GNP et les pnetaiarres sicuaos de la branche.

La prsie en cghrae de ce svciree est assurée par l'assureur GNP. »

Article 2 - Modification de l'article 4.2.4.4 « Montant des

Citotaiosn gallboe		Coitioatsn à la chgrae des salariés			Coioiatts n à la cgrae des eroempuyts				
Mantiien de sliarae non-cadre et crade		Mtantiien de sraalie non-cadre		Maeniitn de sriiaae cadre		Metainin de saraile non-non cdare		Mitinaen de srliaae cadre	
TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
0,56	1,28					0,56	1,28	0,56	1,28

Ctiaoiotsn gabolle	Csitotoain à la chrgae des salariés	Coistatoin à la cagrhre des eupoyremls
--------------------	-------------------------------------	--

A copemtr du 1er jilluet 2003	4,15 ?
A ctepmor du 1er jeullit 2005	4,20 ?
A cmotepr du 1er jneviar 2006	4,25 ?
A coemtr du 1er jviaenr 2007	4,30 ?
A comtepr du 1er jvaeinr 2008	4,37 ?
A cotmper du 1er jiluel 2009	4,40 ? Par décision unilatérale de l'UNML
A cetmpor du 1er jiveanr 2010	4,41 ?

sauciox vuos pire de nteor son adhésion à l'avenant n° 47 du 18 décembre 2012 à la cvietnoonn ccovilette nolainate des miniooss loalecs et PIAO rltaeif à la vuaelr du pinot et à l'augmentation des icineds professionnels.

Nous teonns à rplapeer que le délai de sgtrinaue a été unilatéralement porté à 15 juors (soit du vredndei 7 décembre 2012 au vdeerdni 21 décembre 2012) par l'UNML, et que notre ornaitgsoian n'a été prévenue de ce délai ieuatbnihl que le meerdcri 19 décembre 2012, alors que vuos étions en curos de cuoosnlatitn de nos syndiqués au sejut de cet avennt qui, par ailleurs, n'était pas dnipbioise à Prias puor une signature.

Nous reenortgts cet état de fiat qui frea l'objet d'un cerourir spécifique.

Nous vuos porins d'agréeer, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

prestations »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

« Le mtonat des indemnités journalières, y cirmpos les peotisnrtas bterus sierevs par la sécurité slcaoie (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas dirot aux pernisiatots en nautre et en espèces de la sécurité sociale), s'élève à :

? 100 % du sialrae net à pyaer de référence jusqu'au 31 mras 2013 ;

? à ptirar du 1er arivl 2013 à 90 % du sialare net à peayr de référence ;

? à ptiar du 1er arvil 2014, l'assureur ne pdernra en chrage que 85 % du srliaae net à peayr de référence. L'employeur diot perrnde à sa cgrae le différentiel et le salarié a driot au vnemreest des psatonirtes s'élevant à 90 % du sialare net à payer de référence. »

Article 3 - Modification de l'article 4.2.10 « Taux de cotisation »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

« A cemtpor du 1er arvil 2014, les tuax de coostniats snot modifiés asini : le tuax gbolal de cisitaoon puor les ceards et non-cadres, en croerpnatite des garanties, est fixé à 2,92 % de la tahrne A et 4,48 % des tacnrehs B et C. Les cntnioiaoss snot ventilées cmome indiquées dnas le tabaleu ci-dessous.

Ces nuveuoax tuax majorés ont puor efeit de pelliar l'aggravation des crahegs du régime de la prévoyance résultant, notamment, de l'obligation légale d'étendre le système de portabilité aux suerrcutts de norte bchrahe pilrnoesonlfsee à prtiar de 2015.

Les tuax de casottniios mentionnés ci-dessus senrot appelés à cpeomtr du 1er arvil 2014.

(Voir taeablu pgae suivante.)
(En pourcentage.)

	Prévoyance non-cadre		Prévoyance cadre		Prévoyance non-cadre		Prévoyance cadre		Prévoyance non-cadre		Prévoyance cadre	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Décès	0,39	0,39	0,47	0,39	0,02	0,02		0,02	0,37	0,37	0,47	0,37
Rente éducation OICRP	0,17	0,17	0,17	0,17	0,01	0,01		0,00	0,16	0,16	0,17	0,17
Rente de conjoint OICRP	0,12	0,12	0,12	0,12	0,01	0,01		0,00	0,11	0,11	0,12	0,12
Incapacité de travail	0,84	1,27	0,93	1,27	0,84	1,27		1,27	?	?	0,93	?
Invalidité	0,84	1,25	0,67	1,25	0,01	?		?	0,83	1,25	0,67	1,25
Sous-total (prévoyance)	2,36	3,20	2,36	3,20	0,89	1,31		1,29	1,47	1,89	2,36	1,91
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)	2,92	4,48	2,92	4,48	0,89	1,31	0	1,29	2,03	3,17	2,92	3,19

dameindr l'extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les parties saiantgeirs de cet aennavt s'engagent à en

Avenant n 53 du 23 mai 2014 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FSPE CTFC ; La FAFSS CFE-CGC ; La FONPS CGT ; La FSPTE CDFT ; La FANS CGT-FO,

Article 1er - Modification de l'article 7.2 « Participation employeur »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

« Pour l'année civile 2014, la piitaraciotpn des eloeurymys au fcmnanienet de la frtoaiomn pinosleroesflne cinunote puor les surrctetus de minos de 10 salariés, puor les srretcuuts de 10 à 19 salariés et puor les srutucetrs de 20 salariés et puls est fixée à 2,27 % de la msase srialaaale btur de l'ensemble des salariés. Ce ptanuecorge inclut l'ensemble des oiolbagnits légales, au ttrie du paln de formation, de la prstnolnasaosioiiefn et du congé iedvniudil de fotaoirmn des CDI.

La pocairptiin des eurlepymys est assie sur la mssae slaaraile 2014 et srea versée en mras 2015.

Pour l'année civile 2014, la piptoraictin des emeyrluops au fcieannment du congé ivneuddiil de fmoortian des CDD puor les srettrcuus de mnios de 10 salariés, puor les stuurectrs de 10 à 19 salariés et puor les surrtcteus de 20 salariés et puls est fixée à 1 % de la masse saalliare brtue de l'ensemble des salariés en CDD. La priaotiptiacn des emlyepuros est assise sur la masse saliarale

Avenant n 54 du 23 décembre 2014 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	Le SMAYNI CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dostoipisnis de l'annexe I rivaletes aux girles d'ancienneté et à la vleuar du pnoit snot inchangées.

Article 5 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent aneanvt prend efeit au 1er avirl 2014.

des CDD de 2014 et srea versée en mras 2015.

Le vneesrmet puor les surttcters ocapnuct au monis 10 salariés srea mutualisé et feiarcnna des aonctis de ftoromain intéressant l'ensemble de la bnachre polrfeslisnenoe dnas le cdare d'un pgarmomme clctoeif de développement de foaimrotn professionnelle. Ce vernmseet supplémentaire asini dégagé srea consacré au développement de la ftmaioirn prsoinenofellse cnuotnie dnas le crdae du paln de formation.

Cette contribution, versée à l'OPCA cohii par les sinigeaarts de la présente convention, n'est pas elcuvxsie de cnuitnoibots supplémentaires décidées par cquahe emplyueor qui peuvnt être gérées par lui-même ou versées à un aurtre OCPA de son choix.

A copetmr du 1er jianver 2015 (apurement 2016), la pticiatiaopr des eoelmpurys et ses répartitions ernte les dtipisfois srea modifié par les ptreanaris sicuoax de la branche.

Les pitnaerreas souaicx s'engagent à oivrur les négociations dnuart l'année 2014. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les prteias segntarais de cet ananvet s'engagent à en dmaeendr l'extension.

Article 3 - Date d'effet de l'avenant à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aveannt est à durée déterminée et est alppicbae puor l'année ciilve 2014.

Il srea remplacé par un anevant ultérieur fixant la piptaictiarn des erepmoylus alabiplce sur la mssae slailraae 2015. A défaut d'accord des ptneariars saiuocx aliabpplce dès le 1er jinvaer 2015, la piptoctiraan des epurmeyols srea celle fixée ienalmitnet par la ciononvten cclvlitoee étendue et par l'avenant n° 32 du 31 mras 2009.

Les disosoiitpns de l'annexe I rlitevae à la glirle d'indice pioorsesfnnel mainiml par ctioiatn snot modifiées aisi :

« Préambule

Le sailrae mumniim des elopmis non spécifiques à la bchrane pneifoellronsse tles que : « aengt d'entretien, cirouser ? n'est pas défini dnas les tabeluax ci-joints.

Concernant la siaiotutn des peosernlns dnot les qotnlfauiiics snot définies en drhoes de la barchne plenofssirnolee comme : les médecins, infirmières, plychuogseos ? ils doinvet fraie l'objet d'une pirse en ctmpeo spécifique.

Modification des iniecds posfinoernsles miiumanx de l'assistant

administratif, du chargé d'accueil, du chargé d'animation, de l'assistant de gestion, du chargé de détachement

À compter du 1er janvier 2015, les salariés embauchés antérieurement et postérieurement à cette date et relevant d'une structure appartenant à la collectivité territoriale de base des communes locales et PIAO bénéficieront d'une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

- l'assistant administratif : cotation 4, indice professionnel de 344, soit une augmentation de 20 points ;
- le chargé d'accueil : cotation 6, indice professionnel de 350, soit une augmentation de 10 points ;
- le chargé d'animation : cotation 6, indice professionnel de 350, soit une augmentation de 10 points ;
- l'assistant de gestion : cotation 7, indice professionnel de 354, soit une augmentation de 10 points ;
- le chargé de détachement : cotation 8, indice professionnel de 359, soit une augmentation de 10 points.

Modification de la grille d'indice professionnelle par cotation

À compter du 1er janvier 2015, la grille d'indice professionnelle sera modifiée de la façon suivante :

Grille d'indice professionnelle minimale par cotation

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	Indice professionnel (IP)
4	344
5	347
6	360

Accord du 16 janvier 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	FFASS CFE-CGC ; FNPOS CGT ; SYNAMI CDFT ; FNAS CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	La fédération nationale de l'action sociale Fcore ouvrière, par lettre du 24 février 2015 (BO n°2015-11). Fédération de la profession sociale et de l'emploi CFTC, par lettre du 2 avril 2015 (BO n°2015-17)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Vu la loi sur la formation professionnelle n° 2014-288 du 5 mars 2014 ;
Vu l'accord sur la formation professionnelle conclu au titre de la loi n° 2006-497 du 22 mai 2006, étendu par arrêté du 26 avril 2010 ;
Vu l'avenant n° 53 conclu par les partenaires sociaux le 23 mai 2014,
il a été convenu ce qui suit :

7	364
8	369
9	374
10	389
11	398
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

Augmentation annuelle de l'indice professionnel de tous les emplois repères visés à l'article 1er

À compter du 1er janvier 2015, les salariés relevant d'une structure appartenant à la collectivité territoriale de base des communes locales et PIAO et des emplois repères suivants : administratif, chargé d'accueil, chargé d'animation, assistant de gestion et chargé de documentation, ayant une cotation supérieure à la grille d'indice professionnelle bénéficieront également d'une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

- 20 points pour l'assistant administratif ;
- 10 points pour le chargé d'accueil ;
- 10 points pour le chargé d'animation ;
- 10 points pour l'assistant de gestion ;
- 10 points pour le chargé de documentation. »

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parties signataires de cet accord s'engagent à en garantir l'extension.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2015.

Article - 1. Taux de contribution au titre de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le taux de contribution au financement de la formation professionnelle a été fixé à 2,27 % de la masse salariale brute.

2. Contribution légale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les entreprises relevant du champ du présent accord versent à l'organisme de formation une contribution calculée sur la masse salariale brute de la formation professionnelle de leurs salariés. Cette contribution est gérée par l'organisme de formation selon les modalités prévues par la loi.

Article 1.1 - Structures de la branche de moins de 10 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'organisme de formation. La répartition de la contribution de 0,55 %, définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée par l'organisme de formation de la manière suivante :

- pour la formation, à hauteur de 0,40 % ;
- pour le financement des actions de professionnalisation, à hauteur de

0,15 %.

Article 1.2 - Structures de la branche de 10 à moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concurrençant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 %, définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée par Unifaiotm comme suit :

- ? FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
- ? prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;
- ? financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- ? plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- ? cotisation posée de formation, à hauteur de 0,20 %.

Article 1.3 - Structures de la branche de 50 à 300 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concurrençant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 %, définie par la loi du 5 mars 2014, précisée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/ affectée par Umoifiaotr comme suit :

- ? FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- ? prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- ? financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- ? plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
- ? cotisation posée de formation, à hauteur de 0,20 %.

Article 1.4 - Structures de la branche de 300 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concurrençant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 %, précisée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/affectée par Unifaiotm comme suit :

- ? FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- ? prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- ? financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- ? cotisation posée de formation, à hauteur de 0,20 %.

Article - 3. Contributions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les contributions conventionnelles se traduiront, en complément des contributions légales :

- ? pour les entreprises de moins de 10 salariés, par un niveau de cotisation de 1,72 % de la masse salariale brute ;

Avenant n 55 du 16 janvier 2015 relatif à la suspension du contrat de

? pour les entreprises de 10 salariés et plus, par un niveau de cotisation de 1,27 % de la masse salariale brute.
Ces contributions conventionnelles seront à verser à l'OPCA.

Article - 4. Contributions volontaires supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les contributions qui se rattachent à des « mythes » supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution supplémentaire à l'OPCA.

Les contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformation, qui fait l'objet d'une comptabilité distincte, et sont articulées avec les éventuelles contributions volontaires supplémentaires.

Les dirigeants du présent accord donnent mandat à Unifaiotm pour affecter les contributions volontaires supplémentaires, gérées séparément au service du développement de la formation professionnelle, et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires à, notamment :

? l'expression des besoins individuels définis au sein des entreprises, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l'emploi, en particulier avec les enjeux stratégiques ;

? la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une croissance partagée entre les entreprises et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;

? le développement de la qualification professionnelle des salariés, à travers notamment la formation du compte personnel de formation.

Article - 5. Orientations prioritaires et projets qualifiés de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Chaque année, la CPENF de la branche adresse à Unifaiotm les orientations prioritaires et les projets qualifiés à prioriser en priorité pour l'affectation des contributions volontaires supplémentaires, qu'il s'agisse de projets concrets ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

Article - 6. Extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parties saignantes de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article - 7. Date d'effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2015.

travail et à l'acquisition de l'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FASFS CFE-CGC ; Le SAYMNI CDFT ; La FANS CGT-FO,
Organisations adhérentes signataires	La fédération nltioaae de l'action sicolae Fcroe ouvrière, par lettré du 24 février 2015 (BO n°2015-11). Fédération de la pootitern saolice et de l'emploi CFTC, par lttère du 2 avril 2015 (BO n°2015-17)

Article 1er - Modification de la convention collective nationale des missions locales et PAIO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Création de l'article 6.2.2.3.3 « Aistocquini de l'ancienneté ctnnelnvnoleoe lros de ctiaeners périodes de spsuinoesn du ctoarnt de tviraal »

« Snot assimilés à une période de tarival eettifcf puor la détermination des dtrios que le salarié tinet de son ancienneté ceenivnlloontne :

? le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L.

Adhésion par lettre du 24 février 2015 de la FNAS CGT-FO à l'avenant n 55 du 16 janvier 2015 et à l'accord du 16 janvier 2015

En vigueur en date du 24 févr. 2015

Paris, le 24 février 2015.
FNAS CGT-FO

Adhésion par lettre du 2 avril 2015 de la FPSE CFTC à l'avenant n 55 du 16 janvier 2015 et à l'accord du 16 janvier 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

En vigueur en date du 14 avr. 2015

Pantin, le 2 avril 2015.
Fédération de la pctitoern scoliae et de l'emploi CFTC
128, aevnue Jean-Jaurès
93500 Piatnn
Monsieur le président de l'UNML, Msnuoer le dctreueir de la DGT,
Chres collègues (CFE-CGC, CDFT PTSE SYNAMI, CGT FNPOS, FANS FO),

Avenant n 56 du 15 octobre 2015 relatif à la modification de l'article 9.7.3 sur la gestion du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	Le SNMYAI CDFT ; La FANS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La FSPE CFTC ; La FFSAS CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 9.7.3 intitulé répartition du solde des fonds du paritarisme

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

1225-42 du cdoe du travail) ;
? les congés nisaacnse (art. L. 3142-1 du cdoe du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du cdoe du travail) ;
? les asenechs puor mdalaie dannnot leiu à rémunération par l'employeur, dnas les conndtois prévues par la présente cntenvooin clovetcile ;
? les aesnbecs puor aidcncet du taravil ou puor malidae psseerillofnnoe (art. L. 1226-7 du cdoe du travail) ;
? les aenscebs puor ancicdet de trajet.
La durée du congé pnrtaael d'éducation à tpmes clmoept est psrie en cpomte puor moitié dnas la détermination des ageanats liés à l'ancienneté conventionnelle. »
Création de l'article 6.2.2.3.4 « Tpmes ptiaerl thérapeutique et ancienneté cvtonnenilelnoe »
« Il est rappelé que le tepms ptaeril thérapeutique est considéré cmome du tepms de tairavl etfiectff puor les dortis liés à l'ancienneté conventionnelle. »

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les ptiares sgeriantias de cet aneavnt s'engagent à en demander l'extension.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aneavnt penrrda efeit le 1er jnaiver 2015.

7, psgsaae Tialnlee
75014 Pians

Monsieur le président de l'UNML, cehrs collègues (CFE-CGC, CFTC, CDFT et CGT), Moinsuer le drtceueir de la DGT,
Par la présente, la fédération nitanloae de l'action sicolae Fcroe ouvrière a l'honneur de poretr à vrtoe caisasnnoce sa décision d'adhérer à l'avenant no 55 de la cnonvetion clvlocitee nolaantie des mssnois lacleos et PIAO rltieaf à la sspispeuenn du ctrnoat de traavil et à l'acquisition de l'ancienneté, de même qu'à l'accord sur le fannenemcit de la foimraton professionnelle.
Vous rcnremeiat de bein voiluoer en pnredre acte, nuos vuos piorns d'agréer nos stanaoultis distinguées.

La fédération CFTC de la preticootn saoclie et de l'emploi, 128, avneue Jean-Jaurès, 93500 Pantin, en ailtcpiopan de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, vuos iorfme de sa damdnee d'adhésion à l'avenant n° 55 raetif à l'article 1er « Mfcadtoiiion de la cvnenotion cetvcololie nolaiane des miossnis lcleoas et PIAO », création de l'article 6.2.2.3.3 « Autociiqisn de l'ancienneté cllnitnonenovée lros de citenares périodes de sosueinpsn du caortnt de taavril » qui a été signé par l'UNML, la CDFT et la CFE-CGC ;
Ainsi qu'à l'accord sur le fnicnmnaeet de la frioaotmn professionnelle.
Conformément au cdoe du travail, nuos vuos ifnronoms tmserttanre ctete iaftorinomn aux arteus stycnaids représentatifs sarnatiegis de la CNCT ainsu qu'à l'UNML.
Vous en staahuonit bnnoe réception, nuos vuos prnois d'agréer l'expression de nos sincères salutations.

Le président.

« 9.7.3. Répartition du sdole des fdnos du paritarisme

Les ciintoonds d'exercice du pasiamirtre prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est euitnse réparti en duex peairts égales :

? l'une est versée à l'UNML ;
? l'autre est versée à l'ensemble des oitasniagorns sclenadyis confédérées sanariteigs de la ctoinvoenn covcltleie nitaalnoe des msiinsos llaeocs et PAIO. Il est prélevé un mtaonnt fixé alenlmueennnt par le comité de gosietn en fitoconn d'un bgeudt prévisionnel ptatnremet d'abonder le fodns de solidarité intersyndical. Le solde est réparti etnre les onaognstirias syndicales, au vu des derrenis résultats de la ctuolnsaton dtie de représentativité. La cnttoasiluon dtie de représentativité initiée tuos les 3 ans dpuies 2002 est supprimée. »

Article 2 - Durée de l'avenant

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Avenant n 57 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNML.
Syndicats signataires	FFASS CFE-CGC ; FPSE CTFC ; FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Article 1er - Gestion du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 4.2.12 du titre IV de l'accord intitulé « Gitoesn du régime » est désormais intitulé « Rmtdmaieonacon de msie en ?uvre du régime » et est rédigé cmme siut :

« Aifn de fievaorsr la mtsialuuiation du ruisqe dnas la bacnrhe psreionsllfoene des minsoiss llaeocs et PAIO, les ptrnriaaees saouix cnvneinot de rmdnoecmar cmome ogirnamess arssurues du régime de prévoyance : Haimuns Prévoyance, itsntotiun de prévoyance, et l'OCIRP, unoin d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les diopotnsisis du lrvie IX du cdoe de la sécurité soliace dnot le siège soacil est situé rpeneecsetvmit au 29, bervlaoud Edgar-Quinet, 75014 Paris, et au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Humanis Prévoyance est asesurur des rquseis mtenaiin de salaire, incapacité de travail, invalidité et cpaिताux décès. L'OCIRP est l'organisme asuurserdésigné (1) puor la cruvroteue des gaireants rnete de cjonniot et d'éducation. Haiunms Prévoyance reçoit délégation de la prat de l'OCIRP puor aeleprr les ctoistois et régler les prestations.

Les pteraerinas souaix sgneint aevc Hanuims Prévoyance un cantrot d'assurance dnot l'objet est de flmseiroar les eagtgenmnes réciproques des omeaisnrgrs asreusurs et des paireteans soicuaux cnernnacot le régime de prévoyance des oraenmigss enatnr dnas le cmhap d'application du présent ttxe conventionnel. Les prtiaes ont la possibilité de rterteme en cusae le crotnat d'assurance suicsrot aevc les osngaiemrs asruserus anvat le 31 décembre de chuaqe année suos réserve d'un rpeecst d'un préavis de 2 mios avant l'échéance.

Une notice d'information rrpnepaet l'ensemble des geaniatrs du régime de prévoyance conventionnel, les cdnootinis et modalités de ltaioiqudn des pntrriaseos srea adressée à cuhgae eptnrisree adhérente, qui dvera en rermtee un ermailpxee à cqhuae salarié.

»
Eu égard aux dinpstiisoos qui précèdent, les mntnioes d'assureurs GNP et OIRCP de l'article 4.2.1 snot supprimées. Un plorootce teniuqhce et fcieainnr srea annexé au cortant d'assurance.

(1) Le temre : « désigné » est elxcu de l'extension cmome étant ctiranore à la décision du Ceonisl cntienousiottnl n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013.
(Arrêté du 28 avrll 2017 - art. 1)

Article 2 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les tmrees « oeamgsnrns désignés » mentionnés à l'article 4.2.15 de l'accord et intitulé « Réexamen des conidnoits d'organisation

	Cotisation globale	Cotisation à la carhge des salariés	Cotisation à la cghare des employeurs

Le présent anenavt prrdena effet le 1er steermbpe 2015.

Article 4 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2015

Les peairts srieainagts de cet avenant s'engagent à en dmdaneer l'extension.

de la mutsolaiatuin » snot remplacés par « osganmeris recommandés ». De même, les termes « en cas de dénonciation de la désignation snot remplacés par » « en cas de dénonciation de la romaotncmedain ».

Article 3 - Fonds de solidarité de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pnrtareerias suocaux de la bnahcre des penleorsns des moinsiss lacelos et PIAO ont convenu de créer un fdnos de solidarité. A ctete fin, il est ajouté un aictrle 4.2.16 rédigé cmme siut :

« Atricle 4.2.16
Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance
Article 4.2.16.1
Fonds de solidarité

Le présent accrod présente un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scoilae et comprend, à ce titre, des pttiosans à caractère non deiremnetct contributif. La prat de ctoatistn affectée au fenicmeannt d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les casioitons versées par les ererisptens enarntt dnas le cmhap d'application du présent accord.

Ce feincenmat iombnce dnoc également aux eepnserrts ernntat dnas le cahmp d'application du présent accord, et ayant cioshi de scsrioure un corntat auprès d'un onrsigame auursesr atrue que cuex recommandés. Ces esepnrerits vrsreenot cttee prat des ctioitsonas à luer organisme.

Cette crotioinbtun diot pteremtre à l'ensemble des eentsirreps et des salariés de la bhnacre de bénéficier d'un fdnos de solidarité. Ce fdnos giatnart la msie en ?uvre des actnois de solidarité spécifiques définies par l'article 4.2.16.2 du présent arccod puor l'ensemble des salariés et eesrieprtns rvenlaet de la cviontenon celoclivte des mnsiois locaels et PAIO.

Un règlement est établi ernte l'organisme recommandé et les petrernaiais siouacx de la barchne aifn de ptetrmere la msie en ?uvre du pnoit IV de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 4.2.16.2
Actions de solidarité spécifiques

La solidarité msie en ?uvre par le régime poesofseirnrl de prévoyance srea déterminé ultérieurement par anaenvt et ctrprmeooa neotmnamt une acotin cilvloctee de prévention sur les rusieqs paccyoshosieux au sien de la bhcarne professionnelle.

Article 4 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 4.2.10 est modifié cmme siut :

« Tuax d'appel au 1er jinaevr 2016
Garantie mtienain de salaire

(En pourcentage.)

	Maintien de salaire non-cadre et cadre	Maintien de salaire non-cadre	Maintien de salaire cadre	Maintien de salaire non-cadre	Maintien de salaire cadre					
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Maintien de salaire	0,56	1,28					0,56	1,28	0,56	1,28

Garanties prévoyance

(En pourcentage.)

Cotisation globale	cotisation à la charge des salariés		cotisation à la charge des employeurs									
	Prévoyance non-cadre	Prévoyance cadre	Prévoyance non-cadre	Prévoyance cadre	Prévoyance non-cadre	Prévoyance cadre	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Décès	0,39	0,39	0,39	0,39	0,02	0,02	0,02	0,37	0,37	0,39	0,37	
Rente éducation OCIRP(1)	0,17	0,17	0,17	0,17	0,01	0,01	?	0,16	0,16	0,17	0,17	
Rente de conjonot OCIRP(1)	0,12	0,12	0,12	0,12	0,01	0,01	?	0,11	0,11	0,12	0,12	
Incapacité de travail	0,84	1,27	0,97	1,27	0,84	1,27	1,27	?	?	0,97	?	
Invalité	0,84	1,25	0,71	1,25	0,01	?	?	0,83	1,25	0,71	1,25	
Total	2,36	3,20	2,36	3,20	0,89	1,31	1,29	1,47	1,89	2,36	1,91	

aucun cas dépasser les taux culturels ci-dessous. Les taux culturels alors définis seraient en vigueur 3 ans.

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2017. Les taux appelés seraient adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en

Taux contractuels
Garantie maintien de salaire

(En pourcentage.)

Cotisation globale	Cotisation à la charge des salariés		Cotisation à la charge des employeurs							
	Maintien de salaire non-cadre et cadre	Maintien de salaire non-cadre	Maintien de salaire cadre	Maintien de salaire non-cadre	Maintien de salaire cadre	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
0,70	1,61						0,70	1,61	0,70	1,61

Garanties prévoyance

(En pourcentage.)

Cotisation globale			
Prévoyance non-cadre		Prévoyance cadre	
TA		TB et TC	
Total	2,97	4,02	2,97

(Arrêté du 28 avril 2017-art. 1)

La répartition des taux de cotisation entre employeurs et salariés sera précisée ultérieurement par voie d'avenant. »

Article 5 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(1) Le mot : « OCIRP » est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2016.

Il s'agit d'établir un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque partie signataire.

Le présent accord sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations représentatives, et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification, et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'appel à concurrence, mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, a permis le choix par les partenaires sociaux de l'Amiens Prévoyance et l'OCIRP en tant qu'organismes avertis recommandés. L'accord prévoyance de la communauté civique nationale des minières de l'OCIRP du 21 février 2001 est modifié en conséquence. Il est également convenu de réviser les cotisations.

Avenant n° 61 du 2 août 2017 relatif aux modifications de l'accord prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNML
Syndicats signataires	FNPOS CGT SYNAMI CFDT PSE CFCT

Article 1er - Taux de cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les taux de cotisations des salariés prévoyance et maintien de salaire définis à l'article 4.2.10 sont modifiés comme suit.
Garanties prévoyance :

Taux d'appel pour les exercices 2016 et 2017
Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,39	0,39	?	?	0,39	0,39
Incapacité	0,84	1,27	0,84	1,27	?	?
Invalidité	0,84	1,25	?	?	0,84	1,25
Total hors rène OCIRP	2,07	2,91	0,84	1,27	1,23	1,64
RE OCIRP	0,17	0,17	0,01	0,01	0,17	0,16
RC OCIRP	0,12	0,12	0,01	0,01	0,12	0,11
Total YC OCIRP	2,36	3,20	0,86	1,29	1,50	1,91

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance. Les taux appelés seront adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourront en aucun cas dépasser les taux courants ci-dessous.

Personnel cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,47	0,39	?	0,02	0,47	0,37
Incapacité	0,86	1,27	0,86	1,27	?	?
Invalidité	0,74	1,25	?	?	0,74	1,25
Total hors rène OCIRP	2,07	2,91	0,86	1,27		
RE OCIRP	0,17	0,17	?	?	0,17	0,17
RC OCIRP	0,12	0,12	?	?	0,12	0,12
Total YC OCIRP	2,36	3,20	0,86	1,29	1,50	1,91

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance. Les taux appelés seront adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourront en aucun cas dépasser les taux courants ci-dessous.

Taux courants à compter du 1er janvier 2018
Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,50	0,50	0,03	0,03	0,47	0,47
Incapacité	1,06	1,60	1,06	1,60	?	?
Invalidité	1,06	1,57	0,02	?	1,04	1,57
Total hors rène OCIRP	2,62	3,67	1,11	1,63	1,51	2,04
RE OCIRP	0,21	0,21	0,01	0,01	0,20	0,20
RC OCIRP	0,14	0,14	?	0,01	0,14	0,13
Total YC OCIRP	2,97	4,02	1,12	1,65	1,85	2,37

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,61	0,50	?	0,04	0,61	0,46
Incapacité	1,12	1,60	1,12	1,60	?	?
Invalidité	0,89	1,57	?	?	0,89	1,57
Total hros rente OCIRP	2,62	3,67	1,12	1,64	1,50	2,03
RE OCIRP	0,21	0,21	?	0,01	0,21	0,20
RC OCIRP	0,14	0,14	?	?	0,14	0,14
Total YC OCIRP	2,97	4,02	1,12	1,65	1,85	2,37

Garantie mntiaaen de salriae :

Personnel carde et non cadre

Taux d'appel puor les eixecercs 2016 et 2017

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Maintien de salaire	0,56	1,28	?	?	0,56	1,28

Le tuax d'appel purora être révisé en fociontn des résultats du régime de prévoyance. Les tuax appelés sreneaît adaptés en ftiocnon des résultats constatés après acocrd aevc la csmmiioson ptaariire et ne purneraoit en aucun cas dépasser les tuax ctortcnauels ci-dessous.

Taux croctentluas à cptmoer du 1er jinaver 2018
Personnel crade et non cadre

(En pourcentage.)

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Maintien de salaire	0,70	1,61	?	?	0,70	1,61

(1) Les références au tme re « Ocrip » cnnnetoes dnas les telabuax de caiotoitsn snot ecelxus de l'extension en tnat qu'elles cennnrenoievt à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 2 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La dtae d'effet du présent avnaent est fixée au 1er jenvair 2018.

Il srea établi un nbrmoe sffnsiat d'exemplaires puor être riems à cuhcnae des peritas signataires.

Le présent aevnnat sera, conformément aux atriecs L. 2231-6 et D. 2231-2 et stviuans du cdoe du travail, notifié aux oaaoginnsrts sndicaelys représentatives et au treme d'un délai de 15 juors à cmotper de cttee nifcoiaotitn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mielurels délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il srea simuos à la procédure d'extension prévue aux aclrites L. 2261-24 et sanuivts du cdoe du taarivl à l'initiative de la pitare la puls diligente.

Avenant n 62 du 7 mars 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	FNPOS CGT ; SYNAMI CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avannet diot s'appliquer dnas tuos les établissements ou srrectueuts de la bhrance qeul que siot luer effectif. Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir des dnotsiipoiss spécifiques puor les établissements ou sutcrruets de mions de 50 salariés dnas le cadre d'accord tpye au reragd du fiat que :

? la bchnare est très majoritairement, à puls de 90 %, composée d'établissements ou sutcrruets dnoc les efefitcfs snot inférieurs à

Les prtaiis sgiainearts se snot réunies aifn de cnovienr la voititenaln des tuax de cotnaoisits aibacplle aux graaniets de prévoyance du régime coneninevotnl instaurés par l'avenant n° 57 de la cnetoovnin ciolvetcle nltaioane des minsois lcloeas et PIAO signé le 17 décembre 2015. Otrue la répartition de la citastioon etrne l'employeur et le salarié, le présent aneavnt vinet moeidifr les cintsiatoos de la coeuvrute du prrneosel cadre, aifn que ces dernières rpeestncet l'obligation à la carghe de l'employeur prévue à l'article 7 de la connitoven clivctloee nllitaaoe du 14 mras 1947.

L'article 4.2.10 « Tuax de cioistotans » du trtie IV intitulé « Gotsein du régime » de l'accord des msiiosns lcoales est aisni révisé.

50 salariés ;

? le thème de négociation du présent avenant, à saiovr la prévoyance complémentaire, ne puet donenr leiu à des suiiaontlps mions fbrlvaoaes soeln l'effectif de l'établissement ou de la structure.

Article 2 - Taux de cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les tuax de cantoisjots des graneatis prévoyance (hors maintien de salaire) définis à l'article IV. 2.10 snot modifiés cmmoe siut :
« Gaaitrnes prévoyance :

Taux d'appel à cteopmr du 1er jneavir 2018

Au vu des bnos résultats de la branche, les ptaerenrias siaucox ont validé la msie en plcae d'un tuax d'appel.

Garantie maitenin de saarile prsneonl carde et non cadre

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Maintien de salaire	0,56 %	1,28 %	?	?	0,56 %	1,28 %

Personnel non cadre

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,39 %	0,39 %	?	?	0,39 %	0,39 %
Incapacité	0,84 %	1,27 %	0,84 %	1,27 %	?	?
Invalidité	0,84 %	1,25 %	?	?	0,84 %	1,25 %
Total hors rentes	2,07 %	2,91 %	0,84 %	1,27 %	1,23 %	1,64 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %	0,01 %	0,01 %	0,16 %	0,16 %
Rente conjoint	0,12 %	0,12 %	0,01 %	0,01 %	0,11 %	0,11 %
Total y compris rentes	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %

Personnel cadre

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,47 %	0,39 %	?	0,02 %	0,47 %	0,37 %
Incapacité	0,86 %	1,27 %	0,86 %	1,27 %	?	?
Invalidité	0,74 %	1,25 %	?	?	0,74 %	1,25 %
Total hors rentes	2,07 %	2,91 %	0,86 %	1,29 %	1,21 %	1,62 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %	?	?	0,17 %	0,17 %
Rente conjoint	0,12 %	0,12 %	?	?	0,12 %	0,12 %
Total y compris rentes	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance. Les taux appelés pourront être adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourront en aucun cas dépasser les taux contractuels.

Taux applicables à compter du 1er janvier 2018

Garantie maintien de salaire personnel cadre et non cadre

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Maintien de salaire	0,70 %	1,61 %	?	?	0,70 %	1,61 %

Personnel non cadre

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,50 %	0,50 %	0,03 %	0,03 %	0,47 %	0,47 %
Incapacité	1,06 %	1,60 %	1,06 %	1,60 %	?	?
Invalidité	1,06 %	1,57 %	0,02 %	?	1,04 %	1,57 %
Total hors rentes	2,62 %	3,67 %	1,11 %	1,63 %	1,51 %	2,04 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	0,01 %	0,01 %	0,20 %	0,20 %
Rente conjoint	0,14 %	0,14 %	?	0,01 %	0,14 %	0,13 %
Total y compris rentes	2,97 %	4,02 %	1,12 %	1,65 %	1,85 %	2,37 %

Personnel cadre

Garantie	Taux global		Part salariale		Part patronale	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès	0,61 %	0,50 %	?	0,04 %	0,61 %	0,46 %
Incapacité	1,12 %	1,60 %	1,12 %	1,60 %	?	?
Invalidité	0,89 %	1,57 %	?	?	0,89 %	1,57 %
Total hors rentes	2,62 %	3,67 %	1,12 %	1,64 %	1,50 %	2,03 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	?	0,01 %	0,21 %	0,20 %
Rente conjoint	0,14 %	0,14 %	?	?	0,14 %	0,14 %
Total y compris rentes	2,97 %	4,02 %	1,12 %	1,65 %	1,85 %	2,37 %

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2018.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 20 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Signataires

Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	SYNAMI CFTD,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique aux employeurs(euses) et aux salarié(e)s relevant du champ d'application défini au titre I-1 de la convention nationale des missions locales et PIAO du 21 février 2001 (IDCC 2190).

Ce présent avenant doit s'appliquer dans tous les secteurs de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :
? la branche est très métro-régionale composée de structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
? le thème de l'égalité professionnelle ne peut donner lieu à des situations différentes selon les effectifs de la structure.

Article 2 - Attractivité des métiers et des secteurs d'activité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties s'engagent à demander aux structures concernées des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les parties s'engagent également, au sein des structures, à faciliter l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties s'engagent à garantir que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :
? vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminatoire ou aléatoire de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;
? diffusion systématique des offres d'emploi conformément à l'article III.3 de la convention collective ;
? nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au contenu du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, forme de rémunération, etc.) ;

Les parties s'engagent à se réunir afin de convenir de la ventilation des taux de coïncidence applicables aux entreprises de prévoyance du régime conventionnel instaurées par l'avenant n° 57 de la convention collective nationale des missions locales et PIAO signé le 17 décembre 2015. Ordue la répartition de la charge entre l'employeur et le salarié, le présent avenant vient modifier les dispositions de la convention du personnel cadre, afin que ces dernières respectent l'obligation à la charge de l'employeur prévue à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'article IV. 2.10 « Taux de coïncidence » du titre IV intitulé « Gestion du régime » de l'accord des missions locales est ainsi révisé.

? distribution des offres de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;
? mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV.

Aussi, les candidats doivent être encouragés à utiliser de préférence au CV normalisé (type Europass) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les entreprises doivent veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent être basés sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les parties s'engagent à promouvoir, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminatoires des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils entrent au sein de la structure, des représentant(e)s du personnel, ou des délégué(e)s syndicaux (ales).

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout(e) autre intermédiaire de recrutement chargé(e) de la sélection des candidats pour le poste d'une structure de la branche, de veiller à une sélection équilibrée des candidats au regard de la proportion de candidats femmes-hommes reçus.

Les parties s'engagent à promouvoir aux employeurs(euses) de recourir par voie électronique ou papier aux candidat(e)s reçu(e)s en vue d'embauche un document finalisé état des lieux et objectifs de recrutement (employeur(euse) et salarié(e)) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L. 1221-9 du code du travail.

Les parties s'engagent également à promouvoir aux recruteurs(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UNEDS dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Enfin, les parties s'engagent à garantir qu'il est interdit de perdre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 4 - Évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il conviendra de prendre en compte les conditions d'une évolution

Le droit de l'intéressé est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les parents peuvent bénéficier des congés parentaux à l'égard de leur enfant(e) en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rapatriement de carrière.

Meinint des échanges avec l'entreprise : les parents peuvent préciser qu'il est possible, pour le salarié(e) qui le souhaitent, de bénéficier des échanges suivants : congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, diot se voir proposer un aménagement personnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entreprise pourra avoir le droit, à la fin de ce congé, de bénéficier aux salariés(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien vise à étudier les possibilités d'évolution professionnelle, de formation, de qualification, de promotion, de sécurité et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi.

Entrepreneur individuel de famille : les parents peuvent bénéficier des congés suivants : congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, diot se voir proposer un aménagement personnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entreprise pourra avoir le droit, à la fin de ce congé, de bénéficier aux salariés(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien vise à étudier les possibilités d'évolution professionnelle, de formation, de qualification, de promotion, de sécurité et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi.

Aménagement des horaires de travail : il s'agit de l'aménagement des horaires de travail des salariés(e)s à l'occasion d'un événement familial. Les modalités de cet aménagement sont définies par le règlement intérieur de l'entreprise. Ce droit est exercé en matière de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou de congé de maternité ou d'adoption.

Aménagement des horaires de travail : il s'agit de l'aménagement des horaires de travail des salariés(e)s à l'occasion d'un événement familial. Les modalités de cet aménagement sont définies par le règlement intérieur de l'entreprise. Ce droit est exercé en matière de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou de congé de maternité ou d'adoption.

Aménagement des horaires de travail : il s'agit de l'aménagement des horaires de travail des salariés(e)s à l'occasion d'un événement familial. Les modalités de cet aménagement sont définies par le règlement intérieur de l'entreprise. Ce droit est exercé en matière de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou de congé de maternité ou d'adoption.

Article 8 - Articulation et conciliation des temps de vie En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parents peuvent bénéficier des congés suivants : congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, diot se voir proposer un aménagement personnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entreprise pourra avoir le droit, à la fin de ce congé, de bénéficier aux salariés(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien vise à étudier les possibilités d'évolution professionnelle, de formation, de qualification, de promotion, de sécurité et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi.

Afin de mieux concilier les temps de vie professionnels et personnels, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

Le droit de l'intéressé est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Article 9 - Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parents peuvent bénéficier des congés suivants : congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, diot se voir proposer un aménagement personnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entreprise pourra avoir le droit, à la fin de ce congé, de bénéficier aux salariés(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien vise à étudier les possibilités d'évolution professionnelle, de formation, de qualification, de promotion, de sécurité et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi.

Les parents peuvent bénéficier des congés suivants : congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, diot se voir proposer un aménagement personnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entreprise pourra avoir le droit, à la fin de ce congé, de bénéficier aux salariés(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien vise à étudier les possibilités d'évolution professionnelle, de formation, de qualification, de promotion, de sécurité et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi.

Article 10 - Obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parents peuvent bénéficier des congés suivants : congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soins familiaux ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, diot se voir proposer un aménagement personnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entreprise pourra avoir le droit, à la fin de ce congé, de bénéficier aux salariés(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien vise à étudier les possibilités d'évolution professionnelle, de formation, de qualification, de promotion, de sécurité et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi, les souhaits de formation et d'emploi.

défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle ;
? l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salarié(e)s doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Concernant les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, les partenaires sociaux signataires, précisent que :
? les structures de moins de 50 salarié(e)s doivent formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recrutement et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à permettre une démarche en faveur de l'égalité professionnelle ;
? pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, d'établir une synthèse synthétique des salarié(e)s par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce dispositif permet notamment pour les structures de moins de 50 salarié(e)s de bénéficier d'un appui ponctuel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;
? enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux outils techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référent(e)s égalité femmes/hommes en région, etc.).

Article 11 - Gouvernance et dialogue social En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La prise de responsabilités dans la gouvernance des entreprises concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salarié(e)s et employeur(euse) doivent être sensibilisé(e)s à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des mandats.

De même, la composition des IRP doit pouvoir refléter cet équilibre. Selon la proportion de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des représentants (e)s du personnel au CSE.

Article 12 - Communication En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les entreprises de l'accord rappellent que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue une obligation en entreprise.

Article 13 - Dispositions diverses En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 13.1 Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'ensemble des dispositions que constitue le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Article 13.2 Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les motifs de la demande et les points sur lesquels la révision est souhaitée. (1)

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

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

Article 13.3 Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord a pour objet des procédures de dépôt légal, auprès des services compétents du ministère chargé (e) du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, et, d'autre part, des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Éléments d'état des lieux

Selon l'enquête 2017 réalisée par l'UNML sur les rémunérations perçues dans le réseau des missions locales en 2016, la structure des missions locales et PIAO se caractérise par :

1. Une forte féminisation des métiers, 79 % des emplois sont occupés par des femmes. Ce chiffre est constant depuis 2013. Les femmes sont présentes à plus de 80 % dans les emplois d'assistante administrative, assistante financière, assistante de direction et conseiller(e) niveau 1.

2. Un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie mais moins important que dans le secteur agricole ainsi que dans l'économie sociale et solidaire. Effectivement le salarié(e)s à temps partiel dans la branche représentent 23,76 % contre 42 % dans le secteur agricole et 37 % dans l'économie sociale et solidaire, mais il concerne surtout les femmes.

3. Des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à poste et conditions d'emploi équivalent de l'ordre de 10 % contre 13 % dans le reste du secteur privé.

Par exemple, le salaire moyen des 3 dernières années médian brut (ancienneté comprise) :
? directeur 3 517,15 ? / directrice 3 307,85 ? = une différence de 209,30 ? ;
? collègue niveau II 2 036,13 ? / collègue niveau I 2 011,10 ? = une différence de 25,03 ?.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes, aussi minime qu'elle soit doit être proscrite.

Les parties signataires engagent la branche dans un processus ambitieux, visant à faire disparaître tout écart de rémunérations entre les hommes et les femmes à postes et conditions d'emploi équivalent.

Éléments de définition

Les parties signataires soulignent l'importance de se doter d'un vocabulaire commun au regard de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe, à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, engagement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Ils-elles appellent également l'impact de l'utilisation de l'écriture inclusive pour une communication sans stéréotype.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentants(e)s des salarié(e)s et employeur(euse)s de la branche des missions locales et PIAO. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, la

structure diot friae évoluer les représentations et les ctmprmoeeentrs et diot cbutnoier de manière déterminante à faire évoluer la qoeutism de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que puet tierr une srtucurte qui s'engage résolument dnas une ptuqiioe en fvaeur de l'égalité professionnelle, snot conséquents et dnoievt être valorisés par les brneahcs professionnelles, dnas une visée pédagogique.

Face aux cnaottss dressés et puor répondre aux ateettns légitimes des salarié(e)s en matière de pcrrouas professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les peirnaerts siocaux ont identifié hiut thèmes clés de pgrirsoeion : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les cdoiinotns de tavrail des salarié(e)s et de la fmmee enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le reieuct et le siuvi des données chiffrées.

À trevars cet accord, les ptnaireraes siauocx s'engagent résolument en faeuvr de l'égalité pnosolernsefile et vensit les oietcfjbs stauivns :

- ? pnviaerr à l'égalité psleilfosrennoe efitfecve enrte feemms et hemoms dnas la bcrhane des misnsios lacelos et PIAO ;
- ? oleiultr les bahneacs ploslesnifneeoors dnas luer dqianyume de négociation et froivaser la msie en plcae d'un carde commun, prrpoe à la bnarche ;
- ? sieuotr la négociation sur l'égalité prlosoenlefsnie dnas les structures.

Considérant

- ? l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des dcaonitiniirmsis dnas l'économie saocile et sdloiaie ;
- ? l'ANI du 1er mras 2004 rilteaf à la mixité et à l'égalité pisrefnlosonele enrte les hemoms et les fmeems ;
- ? l'ANI du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la voeicne au taarvil ;
- ? l'ANI du 19 jiun 2013 « vres une piltuoique d'amélioration de la qualité de vie au tviaarl et de l'égalité peirolsnfnslleo » ;
- ? la loi du 4 août 2014 puor l'égalité réelle enrte les fmemes et les hommes.

Les ptaeirs sirneaagits coieennvnt des dispotoinsis suivantes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe 1

Définitions

Ces définitions snot en partie tirées du stie intneret : ega-pro.femmes.gouv.fr et du gloassire de la chrte de la diversité.

Avenant n 63 du 17 octobre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	FNPOS CGT ; SYNAMI CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 srtbpeeme 2018 sur la liberté de csiiohr son anievr professionnel,

Article 1er - Désignation de l'OPCO
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peiaantrres suoaix de la bnahcre cnehsiissot l'opérateur de compétence de la filière cohésion scliaoe (champ scaiol et

Agissement sisetxe : tuot aeimessngt lié au sxee d'une personne, aaynt puor objet ou puor effet de proetr attenue à sa dignité ou de créer un eroenviennmt intimidant, hostile, dégradant, hmliiaunit ou offensant.

Discrimination dietrce : cnuotoiste une dncimtariisooin deitcre la saiiituo dnas laquelle, sur le fdonmenet de son aanarnepcpte ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ehinte ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son otitoiranen ou identité sexuelle, son sxee ou son leiu de résidence, une pnnerose est traitée de manière mions floavbare qu'une atrue ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une staitioun cbarlpaome(1).

Discrimination icretinde : cutisnote une dcitriioimsnan idrictee une disposition, un critère ou une puqtiare ntruee en apparence, mias slpcutbesie d'entraîner, puor l'un des mtiofs mentionnés au peeimrrr alinéa, un désavantage petaicliur puor des pennersos par prraopt à d'autres personnes, à mnios que cette disposition, ce critère ou cette puqtraie ne siot oecitvbnejmt justifié par un but légitime et que les mnyoes puor réaliser ce but ne sieont nécessaires et appropriés(2).

Égalité pislelfnoeosrne : c'est l'égalité des dtrios et des cahcens etrne les feemms et les hoemms notmament en ce qui cnocentre l'accès à l'emploi, les cnodoiints de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des tepms de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité slaraaile : c'est d'abord la dtotiuircan du pripncie « à trivaal de vauelr égale, saairle égal ». Mias au-delà de cette aeotcipn qui touhce aux discriminations, c'est la ttuicadorn concrète de l'égalité pnlisorsoefnlee à llqulaae on diot tendre.

Mixité noirlelossfene : c'est la présence de fmemes et d'hommes dnas un même emploi, une même catégorie plneiofessronle ou un métier, snas être forcément pairriate (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est aiovr le même nmbroe de femems et d'hommes dnas une etprnsiere ou une iacstnne de csulointaotn ou de décision. La parité n'implique pas la mixité.

Travail de vuelar égale : l'article L. 3221-4 du cdoe du taavirvl disospe : « Snot considérés cmome ayant une vualr égale, les taavurx qui eenxigt des salarié(e)s un emlbsnee crpomlaabe de csoiasnceanns psioiflenlsenres consacrées par un titre, un diplôme ou une ptarique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cgahre psyhuqie ou nerveuse. »

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pnoatrt dseeirvs disiitsopnos d'adaptation au doirt ciaormunmtuae dnas le dnoamie de la ltute cornte les discriminations, acirtle 1er, alinéa 1.

(2) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ptonart deviesrs dionsopisits d'adaptation au droit crnmuaumatioe dnas le dimaone de la ltute ctorne les discriminations, aclrite 1er, alinéa 2.

insertion, sport) à cotpembr de la dtae de son agrément conformément aux dpiiosotnss des aelitracs L. 6332-1-1 et au 2d alinéa du IV de l'article 39 de la loi du 5 seetbrmpe 2018.

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet accrd pruroa être révisé conformément aux disonsioipts légales.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parites sanaigeirts de cet aavennt s'engagent à en ddemnear l'extension.

Avenant n° 64 du 20 juin 2019 relatif aux commissions paritaires nationales et à la modification du titre IX de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 9.1 intitulé commission
paritaire nationale de négociation

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

« Article 9.1

Commission paritaire nationale de négociation et
d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la
commission paritaire nationale de négociation et
d'interprétation :

1. Représente la branche. La commission est chargée du suivi et
de l'évaluation de la situation collective nationale et d'anticiper
les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est
compétente en matière de révisions de la présente convention et
peut la compléter par voie d'avenant. La commission négocie le
protocole d'accord sur la question du paritarisme.

2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de
données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du
travail. Ce rapport comprend un bilan des accords conclus
d'entreprise transmis à la commission paritaire nationale
à l'adresse accord-entrepriseML@unml. info par les
structures. (1)

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur
l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire
paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats
employeurs que de représentants de salariés
représentatifs dans la branche professionnelle :
? quatre représentants par organisation syndicale de salariés
représentative dans la branche professionnelle ;
? et autant de représentants du ou des syndicats
représentatif (s) dans la branche que la totalité des représentants
des organisations syndicales de salariés représentatives de la
branche.

Chaque délégation peut se faire avec l'appui d'un conseiller
technique.

Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations
mentionnées au chapitre 1er du titre IV du code du travail.

Elle se réunit également à la demande de tous les membres de la
commission dans le mois suivant la formulation de toute
demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'un
des membres. »

(1) Le 3. de l'article 9.1 est étendu sous réserve du respect des
dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans
sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018
pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 9.2 intitulé commission
paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2019.

« Article 9.2

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats
employeurs que de représentants de salariés
représentatifs dans la branche professionnelle :
? quatre représentants par organisation syndicale de salariés
représentative dans la branche professionnelle ;
? et autant de représentants du ou des syndicats
représentatif (s) dans la branche que la totalité des représentants
des organisations syndicales de salariés représentatives de la
branche.

Chaque délégation peut se faire avec l'appui d'un conseiller
technique.

Cette commission se réunira en interprétation, en
conciliation.

Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du
principe du paritarisme salariés employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant
des employeurs et un représentant des organisations syndicales.

Les décisions de la commission nationale sont prises à la majorité
absolue.

Le secrétariat est assuré par un syndicat employeurs qui est
chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des
dossiers.

9.2.1. Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la
convention collective.

Les avis et recommandations sont pris à la majorité des voix
d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux
parties concernées. (3)

Toute demande de réunion est accompagnée
d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions
soulevées à la commission. Toute question d'interprétation de la
convention collective doit être posée au moins 20 jours
avant la CPNI. La réponse doit se faire dans un délai de 4 mois.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du
possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé
en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble
des membres de l'instance paritaire.

Les décisions d'interprétation sont rassemblées dans un recueil
qui sera actualisé chaque année.

9.2.2. Réunion en commission paritaire nationale de conciliation

Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs
qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle est saisie par la partie la plus diligente par mail adressé au
secrétariat des commissions paritaires.

Une décision est prise et rédigée en séance par les membres de la
commission au terme de l'examen de chaque dossier plus signée
par le président et le vice-président.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle
aux procédures judiciaires de droit.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du
possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé
en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble
des membres de l'instance paritaire. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de
l'article L. 2232-9 du code du travail, qui confie la compétence
d'interprétation à la commission paritaire.

négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) *Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est rrrnaitoe à la jucrenpdisure de la Cuor de Csioatsan (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).*

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'rscept de la jrccpndsiureue de la Cuor de Csaitsaon (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).*
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 3 - Modification de l'article 9.3 intitulé commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance et de la complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

« Airlcte 9.3

Commission pitriarae nlintaaoe de gstoien et du sviui de la prévoyance et de la complémentaire santé

9.3.1. Aiutotbtntis de la commission

? psoopre à la csmimsooin piaairrte pearnmnte de négociation et d'interprétation les évolutions de l'ensemble des pcotreloos lanit la brhacne aux oramesngis goarnnetseiis de prévoyance et de la complémentaire santé ;

? pposroe par délibération des interprétations à denonr au trtie de la novineotn clticovle ninaoatle tanaritt de la prévoyance et la complémentaire santé ;

? étudie et popsore une sloioutn aux leigits ptorant sur l'application du régime de prévoyance et de la complémentaire santé ;

? émet par aurleils ttueos ovibetoansrs et stegonsugis qu'elle jgue utlie ;

? délibère sur tuos les denuomcts d'information coarennct les régimes diffusés par le grietaosnne ;

? irnofme une fios par an et par écrit les mebrmes de la csoosmimin sur la gesiton et la stutiaon des régimes.

D'autre part, elle asusre le contrôle du régime de prévoyance et de la complémentaire santé. Elle poposre les tuax de contiatioss ansii que la nraute des prrtsotaeis à négocier avec l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

À cet effet, les oreamsnigs de prévoyance et de complémentaire santé lui cnuqmouinemt chaque année les dumetcons faineicrns asini que luer alnasye commentée, nécessaires à ses tuvarax anavt le 1er juillet snauivt la clôture de l'exercice au puls tard, asini que les innootaimfs et deunotmcs complémentaires qui proariuent s'avérer nécessaires.

La cooinisltoadn tquhcniee du régime est effectuée conformément au ptlocoroe d'accord tunqhiece ftonneicol signé etrne le gtiasneoinre et la coimmoisn praairrie nationale.

La csmooiismn puet demdnaer la piaripatotcn à trtie cnttluisoaf des représentants de l'organisme gestionnaire.

9.3.2. Composition

La csiisomomn est composée de toirs représentants par osgaitaonrin sanlidyce de salariés représentative dnas la bnahrce professionnelle, et d'autant de représentants du ou des sndactyis eorpyluems représentatif (s) dnas la bnhrcae et d'un csoeelnir technique.

9.3.3. Fonctionnement

Cette cmsimioosn se réunit au mions duex fios par an et à la deamdne de l'un des mrbmees ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée avimetertlneinat par un représentant du ou des snictyads eyuroemlps et un représentant des onitnoaargsis sdyaciels et srea désignée conformément au règlement intérieur des commissions.

Le secrétariat est assuré par la pitrae employeur. »

Article 4 - Modification de l'article 9.4 relatif à la commission paritaire emploi formation

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

« 9.4.1. Emploi

La csmomsoiin :

? chrehce tuotes les stoilnuos suscitbpeles de réduire la précarité de l'emploi ;

? sticuse en cas de Inecieiemnct économique tteuos les soinnlutos seibuecplts d'être mises en pcale puor fcilaier le recaesnlemst ou la nrsrceioovn ;

? touvre les mnyeos d'une meueirlle gitoesn de l'offre et de la ddaneme d'emploi ;

? étudie la siaoitutn de l'emploi et établit un rpaport aneunl sur la soitauith ;

? étudie l'évolution de l'emploi en fnotiocn des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la psserifoon ;

? étudie l'évolution de l'emploi tnat sur le paln qatnuitaf que qaiiultaf à l'aide de données collectées au naiveu de la bnahrce professionnelle.

L'étude de ces dtcoenms prettrema une aynslae des bsoiens et la définition des oeornatiints et ofiecbtjs en matière de formation.

9.4.2. Formation

La cmimosoin est puls particulièrement chargée de :

? rgreuoper l'ensemble des données qui pomttrrent d'établir le bilan des aniotcs de froimaotn réalisées dnas le cdrae du paln de développement des compétences, etc. ;

? définir les myneos à mterte en ?uvre puor que psusie être réalisée une véritable puqolitie d'insertion peflnroiolesnse dnas le carde de l'alternance ;

? de mettre en ?uvre avec les prreeantias concernés des eagntmneegs de développement de la firmotoan psnoioslrlefnee dnas la bhcrnae professionnelle.

Elle est compétente :

? en matière d'équivalence prinlooefflessne ;

? prtiipace à l'étude des mneyos de formation, de peefomennntirct et de réadaptation peefnlossnorlie puor les différents naievux de qiulictfoaan ;

? siut l'application des acodrs culcons à l'issue de la négociation tlanniere sur les ojbitfces et mnyeos de la fiatmroon pfioresnsolnele dnas la branche.

9.4.3. Composition

La cioosmmisn est composée de qutrae représentants de cqahue oaingitorsan slacynide de salariés représentative dnas la bnarche et un nmobre égal de représentants du ou des snyactids erolpumyis représentatif (s) dnas la branche. Chquae délégation puet se fiare accmongpaer d'un clielnoesr technique.

9.4.4. Fonctionnement

La csommiosin se réunit au mnios trois fios par an.

La présidence est assurée aateelmenntvrit tuos les 2 ans par un mrembe des oraionisnatgs sdcyalines et un mmerbe des employeurs.

La cismismoon puet à tuot mmnoet fraie aepll à totue prneosne ou ornaismge qualifié.

Le secrétariat amitsaiitndrf est assuré par l'employeur. »

Article 5 - L'article 9.5 inchangé

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

« Aircite 9.5

Le fonctionnement

Un règlement intérieur définit le fonennmnoieett des cnoimoismss pireairats et mtrrea en ?uvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de cuchnae des parties. »

Article 6 - Modification de l'article 9.6

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

« Airtcle 9.6

Le fcanemniyet (modifié par l'avenant n° 1 du 26 juin 2001) (modifié par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011)

Le feenmancint du fonmoetnecnit du pimriarsate et du daogilue socail dnas la bchnare pflornioneeslse est assuré par une cnoititurobn de 0,3 % de la mssae sraalalie aelnlue brute de l'année en cours. »

Article 7 - Modification de l'article 9.7
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

« Aitlcree 9.7

Gestion du pimaaristre (créé par l'avenant n° 19 du 6 avril 2003)

9.7.1. Ccltleoe et gteiosn des fnods du ptiarsarmie

9.7.1.1. La cceollte des fodns du pmrtiaisae

Les pnreataires souiacx mdtaannet un organisme, désigné par la bhrance preoeilnsonsfle des msiinoss laleocs et PAIO, puor roruvecer la cioburnotitn prévue à l'article 9.6 de la cvnotieonn ctcoellive niltaaone des misonis leloacs et PIAO dnas le cdrae d'un plrtooce de peatinarart dnas le cadre de la législation en vigueur. (1)

Cette ctruinoitboin est appelée en même tmeps mias dtitsenenmcit des coittaosins de fianneemnt de la fiaoomtrn continue. Elle est établie sur la bsae des rémunérations d'une année tllee que définie à l'article 9.6 de la ctvnenioin collective.

9.7.1.2. La goitesn des fnods du piaiatrrsmie

Les semoms asini collectées snot reversées à l'association puor la gotisen des fnods d'aide au psiartrmaie après la psire en cmtpoee des firas de geotisen de la clcloete et des priudots financiers.

L'association puor la gtoiesn des fnods d'aide au pmaritairse est en cgrahe de la geiostn des fnods du paritarisme.

Il est ovruet à cet effet, un cmopte spécifique « Gseoitn du psmriitaare ».

9.7.1.3. Comité de giteosn

Le comité de gotesin arsuse l'administration de l'association puor la gsieton des fnods d'aide au pamiaarsrte conformément aux suatfts de l'association du 17 obrtoce 2018.

Il a puor mosisin de vérifier la ctloclee de la ctutnbooriin et d'en arrêter la répartition. Il atpdoe la répartition de ces fonds. Il assrue la msie en ?uvre du ptolcoore d'accord sur la gsteoin du paritarisme. Il fxie le monntat du chéquier snciaydl prévu à l'article 9.7.5 de la cvnetnooin ceoitvllee nationale.

Ce comité de gsitoein est composé de duex mmeebrs par ooigrtsaann scldyanie de salariés représentative dnas la bncarhe et d'un nmorbe égal de mbmeers représentant le collège employeurs. Cuhqae délégation puet se friae acpmanoegcr d'un cnsleoiier technique.

La ctipoomison tllee qu'indiquée cnrmoepe le président et le vice-président de la comsmioisn patriariae pnrtmnaee de négociation et d'interprétation.

Il se réunit au mnumiim duex fios par an à l'occasion d'une ciosomsmin priaitare paenetrnme de Négociation et d'interprétation et suos la même présidence que celle-ci.

Son fnmnoocient est régi par un plootroce d'accord sur la goestin des fnods du paritarisme.

9.7.2. Uatliiostn des fodns du ptasirairme

9.7.2.1. Reomebrusemnt des firas de piaioactpitrn aux commniioyss priiretaas nanoatelis

Il s'agit des firas de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants du/ des sicyadnts emreluypos représentatif (s) et des représentants des oisrtoiangans secdiyals représentatives cpmonsaoit les délégations synilacdes de la cionnveotn ceivllctoe naiatolne des msioinss lelaocs et PIAO appelés à prieticapr aux csomiomins parireatis nationales.

Les rnobetumrsmes snot effectués sur la bsae de la présente cnevnoiotn collective, suaf décision dérogatoire du comité de gestion.

Une prtiae des fdnos collectés est affectée au rsemrouemebt des firas de paprcitioian des mbemers des différentes cisinoomsms prairateis nelointaas répartie de la manière satnvue :

? moitié aux osrtinoaiagns paertnloas représentatives dnas le cahmp d'application de la cetiovnnonn coelctvie naanlitoe répartie à ptras égales ertne eells ;
? moitié aux oniaoitnragss seicldayns de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la coentvniion citvclolee nlanoaite répartie à ptras égales ertne elles.

Il est créé un fnods de solidarité Ianysndectril destiné à prmrtete à ttoues les onotrniiasags sednaciys représentatives de la niveootnn ctvoilele ntaonile des msnoisss laeclis et PIAO de pptiericar plinmneet aux csioomsnms parrtiieas nationales.

9.7.2.2. Fennceminat des firas de fnneimeoonntct

Il s'agit des :

? frias et tepms afférant à la préparation, la tenue, aux ctempoos rudnes et au siuvi des cosnommiiss ptarariies nationales. Ce taiavrl est assuré par le secrétariat des csoomimsns prreatais neatinolass ;
? frias de gsieton des fnods du psirmiratae par le secrétariat des CPN ;
? frias du comité de gisoetn ;
? frias de litoocan de sllaeas ;
? frais liés aux antcois menées par les piertnaares suaoicx et actées par la CNPPI : événements, manifestations, études.

9.7.3. Répartition du sdole des fnods du paraimritse

Les connditios d'exercice du pitasaimrre prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le sdloe en découlant est enuiste réparti en duex praites égales :

? l'une est versée à l'ensemble des ogrontaisanis paentaolrs représentatives dnas le cmahp d'application de la ctnoevonin cvoilltce des miosniss llcoacs et PIAO ;
? l'autre est versée à l'ensemble des onaniraogists snealcidys représentatives dnas le cmhap d'application de la coenontvin cililovcete des msioisns lcaloes et PAIO. Il est prélevé un mtnaont fixé anulenlmneet par le comité de gisoten en fcntooin d'un buegdrt prévisionnel pmateerntt d'abonder le fonds de solidarité intersyndical. Le sdole est réparti entre les otngiorasians sendyacils représentatives, au vu des résultats de la représentativité dnas la branche. La csonuittaton dtie de représentativité initiée tuos les 3 ans depius 2002 est supprimée.

9.7.4. Cnidarleer des vtrseneems de la diatootn

Le vneeermtst du slode précédemment défini est effectué à caqhue partie, ou reporté sur l'année suivante, au vu de l'arrêt définitif des ctoemps de l'année.

9.7.5. Chéquier snyidcal

Afin de fsvoaeirr le dloague social, les praeratnies suciaox décident de créer un chéquier snycidail rmeis à une onigtoaaismn scaniylde représentative dnas la branche.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journée) d'absence de tuot salarié de la bcnrahe pnlnsorefiolose dnas le cadre d'une activité sdcaylne en dheors des réunions paritaires.

Le chèque diot être rmeis à la srutructe qui relève de la ceoionntvn coelclitve nanliatoe des mssiions laloces et PIAO au minus 5 juroos ouvrés avant la dtae d'absence demandée. Le salarié oitnebt alos une atioatosrun d'absence tindas que la strcuute bénéficie d'un rmeuenmsbeort faarftiiooe dnnot le mntanot est fixé par le comité de gestion. »

(1) L'alinéa 1 de l'article 9.7 est étendu à trtie psoirvoire et dérogoaire, puor les années 2020 et 2021, suos réserve de la msie en plcae d'une comptabilité séparée et de frais de rouneverecmt spécifiques et à citodoinn que l'opérateur de compétences ne procède pas à la rbttuioresiin des crédits aux osagtaiironns sndalicyes de salariés et pseinereslonolfs d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 2 jluieilt 2021 - art. 1)

Article 8 - Suppression de l'article 9.8 relatif à la commission paritaire nationale de validation

La loi du 8 août 2016 a supprimé la coisossimn prairitae nlonaaite de validation.

En conséquence, les paaerritns saicoux décident de srmipepur les atcrliés 9.8 à 9.8.4 de la ceootvnninn cclvotleie noniatle rfleitas à cette commission.

Article 9 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Le présent ananvet est à durée indéterminée.

Avenant n 65 du 20 juin 2019 relatif au classement professionnel et aux rémunérations modifiant le titre VI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	FNPOS CGT ; SYNAMI CDFT ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Les pnetrriaees sioacux de la bcnrhae pirnllsensooeefe des msosiins lacleos et PIAO ont acté en 2014 luer suhioat de réviser la ctisifsociaaln citlnnvonnoeele et d'engager anisi une négociation piirartae ptnarot mtfiodaoniics du ttrie VI de la cionovtenn cltioecvle ntniaaloe intitulé « cmnseeslat psnofsenioerl et rémunération » et des aeexnns 1, 2, 3, 4 et 5 de la CNN.

En révisant la cilsiicsoatfn conventionnelle, les praaeretins saicoux ont voulu d'une prat relapper les picpierns fmaneondtuax de la ccilaifsoitasn ciltneolvneneone régissant la cnvtoinoen collcviete naitlonae et d'autre prat alaieuctsr une cilaaaisocitfn inchangée dpuies 2001.

Leurs oijbtfcce ont été :
? d'adapter le système auctel à la réalité des emplois, à luer évolution ;
? de faeivrsor le développement des compétences, la portoiomn siloace des salariés et la reassiaonnnce des aqicus de la fitomroan et de l'expérience psenfelnrslooe ;
? de rseepctr l'engagement de la bhrance de veeillr au picprnie d'égalité plnonoelistsree enrte les fmmees et les hmeoms tel que prévu dnas l'accord du 20 jiuin 2018 entré en vguieur le 1er jvinear 2019.

Le présent avnanet a ainsi puor obejt de réviser la csaocitiliafns etsiaxnte en amngateunt les catnoiots des empilos repères « les puls bas », en sailinimfpt et en ltnimiat le nborme d'activités, en fnusoainnt caitenrs eiolmps repères, et en créant des compétences complémentaires et telesarvsrans dnas une lqgouie de piegrssoorn et de varloisotian des compétences au sien de la branche.

Cet anavnet cintenot 7 annexes à la cniotnvoen clolicetve nonilaate fnasait prtaie intégrante du titre VI « cmessnleat prsoifnoenesl et rémunération ».

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Conformément à l'article I.1 de la cietononvn celcliovte nationale,

Le présent annavet prerdna efeit le 31 décembre 2018.

Il enterra en vugieur à l'issue du délai prévu par les alitrce L. 2232-6 et saunitvs du cdoe du travail.

Article 11 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Les pietars saiarigntes de cet annevat s'engagent à en daedmner l'extension.

le présent anenvat s'applique à toteus les sturtuecrs earntnt dnas le chmap d'application de la cnnioeovtn cloiltceve nnotaalie des mssioins llaeocs et PIAO du 21 février 2001.

Conformément à la réglementation en vigueur, les priates sagirtaeins n'ont pas prévu de sitiualtpnos spécifiques puor les srututcers de monis de 50 salariés, dnas la mresue où les cntsaiaiolcifs ceelnnoevtinnlos ont vaoticon à s'appliquer dnas tutoes les miissnos lloaeocs et scuurtrtes de la barhnce snas acnuue ctodiionn d'effectif.

La calssfaoiicn ctonenlnvonelie s'applique à tuos les salariés de la branche.

Article - Titre Ier Révision du titre VI Classement professionnel et remuneration

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

L'article VI. 1 « Cseslaenmt pssneiroofenl » est modifié cmmeo siut :

« Arcilte VI. 1
Classement professionnel

L'article VI. 1.1 intitulé ? La louqige de csiocaaftislin ctionlevonnenle ? a été supprimé et remplacé par l'article VI. 1.1 ? Les ppecirins régissant le système de clisaosficatin ?.

VI. 1.1. Les pnpicires régissant le système de classification

La cfcislatsoiian a 3 foctionns etneleielss :
? une foitcon de prootmoin et d'évolution des salariés ;
? une fnctioon d'identification des métiers, des eiompls repères, des compétences et des activités ;
? une fontcoïn salliarae aifn d'affecter à cqauhe coatotin rutnee un iidnce posensnfierol minimum.

La csilcoaaiifstn diot :
? eorcuanegr la prisgeorosn porellnoitonme dnas la srtrucute ou dnas la bchrane plserlfnoseione du salarié ;
? vroesialr la msie en ?uvre de compétences noveellus dnas l'emploi repère ou de manière tasesavrnrle ;
? dnoer des pceepviesrts d'évolution vres d'autres emplois, d'autres secuerts ou d'autres bhacners professionnelles.

L'article VI. 1.2 intitulé ? Les pnriicpes régissant le système de ctaiasiclsfon ? a été supprimé et remplacé par l'article VI. 1.2 ? Nmrtouaeclne de la clasitisicoafn ?.

VI. 1.2. Nremlocantue de la classification

L'article VI. 1.2.1 intitulé ? ehacumbe ? a été supprimé et remplacé par l'article VI. 1.2.1 ? les eoiplms repères ?.

VI. 1.2.1. Les emoilps repères
VI. 1.2.1.1. Cosiasfciaalt du salarié
A. ? Epimlos repères (annexe II)

Chaque salarié est rattaché à un elpomi repère.

Un elmpoi repère est défini par des compétences slcoes et

éventuellement par des compétences complémentaires.

B. ? Compétences (annexes 2,3,4 et 5)

Une compétence solce est une compétence qu'il est iianpnedbslse de maîtriser dnas l'emploi repère.

Une compétence complémentaire ceosornprd à tutoe autre compétence qui erinicht l'emploi repère. Cttee compétence complémentaire est à l'initiative de l'employeur.

Une compétence tsravrnalsee est une compétence taieompre hros caoiottn cmmunoe à puiluress eimlops repères. Elle est à l'initiative de l'employeur.

C. ? Activités (annexe III)

Les compétences snot composées d'activités que le salarié diot nécessairement eeecxrr et maîtriser.

D. ? Fchie de poste

Pour cquhae salarié, il est établi oiebimltenragot une fihce de poste. Il atpeirpnt à l'employeur de la définir et de l'adapter. La fchi de potse détaille le rôle et l'activité réelle du salarié dnas le recspet de son cnrotat de travail. Elle précise à quel eolmpi repère le salarié est rattaché.

La fihce de pstoe diot friae référence à l'emploi repère et à teotus les compétences exercées par le salarié.

VI. 1.2.1.2. Positionnement

Au terme de la période d'essai, les compétences solecs snot considérées cmome exercées et maîtrisées.

A. ? La ronccesainsane d'un epmoli repère

Pour reconnaître un elmpoi repère le salarié diot posséder ou acquérir les compétences slecos qui le définissent.

B. ? La rnaoecsniacnse d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est ruenonce lsoruge ttuoos les activités qui la ceonpomst snot exercées et maîtrisées. Ces activités snot référencées en anxene III.

Reconnaissance de l'activité

Chaque activité diot nécessairement être maîtrisée et exercée.

La maîtrise crsonpreod siot à une qciioalautfn ruoecnne par la bhcarne lusroqe la bcrhane arua défini la ltise des qonactifaiiuis concernées, siot à une rsaoenacnicnse par l'employeur.

L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et cerspoord à une ptqiruae effective.

Lorsque l'employeur dnemade qu'une activité siot exercée, il diot la noifiter par écrit au salarié.

La rsochanseciane définitive de l'activité aperapintt à l'employeur. Après 3 mios d'exercice maximum, l'employeur diot neotiifr par écrit au salarié, la rnacincasoense ou non de l'activité. En l'absence de nticioaofin écrite, elle n'est pas acquise.

Reconnaissance d'une compétence

La rocscacinenane définitive d'une compétence aearnptipt à l'employeur.

Lorsque l'employeur reconnaît cmmoe définitif l'exercice de ttoues les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur midfoie la fchie de pstoe en conséquence.

C. ? Eieocptxn : les compétences transversales

À l'initiative de l'employeur, l'exercice d'une compétence tervsrnaalse est taiompre et sa durée est notifiée par écrit. »

L'article VI. 1.2.2 promtooin a été déplacé à l'article VI. 2.2.5 et l'article VI. 1.2.2 a été modifié cmmoe siut :

« VI. 1.2.2. Les empiols hros classification

Un empli hros csloaisaciftn est un elompi qui n'est pas rattaché à un eompli repère.

À cqauhe eompli croosrpned un iidcne professionnel. »

L'article VI. 2 rémunération a été modifié cmmoe siut :

« Article VI. 2 Rémunération VI. 2.1. Le saarile minmium garanti

Le saarile mnimum cvtnoiennnoel est fixé en anenxe I de la présente cvnionoetn collective, à l'exception des sriaelas miuimnm des emioplis non spécifiques à la bnrahce professionnelle.

VI. 2.2. Les éléments de rémunération des emioplis repères VI. 2.2.1. Les règles de fxiaotn de la rémunération

Chaque eopmli repère est rattaché à une cotation. Cqauhe ciottoan est rattachée à un idicne professionnel. La ctitoaon la puls élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, rnoucene nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel.

Chaque salarié ne puorra être rémunéré à un sarlaie inférieur à cleui casoodpnernt à la coiatton de la compétence la puls élevée exercée et maîtrisée de l'emploi repère qui lui srea rncoen par l'employeur, défini par la glirle de seraials mimnia hiérarchiques.(1)

La rémunération mlaiimne du salarié est égale au puriodt de la vualer du piont et de son incide professionnel.

Au-delà de ces miimna salariaux, il aanipretpt à cauhqe stcuurtre de définir des règles de rémunération prpreos et cohérentes enrte salariés en ttnaet cmopte de l'accord d'égalité pefiensoorllnse enrte les fmmees et les hemmos du 20 juin 2018.

VI. 2.2.2. Les règles de ftaiioxn de la rémunération dnas le cdrae de l'exercice d'une compétence transversale

Un nbmore de ponits supplémentaires est attribué peandnt l'exercice de cauhqe compétence transversale, tel que prévu dnas le talabeu de l'annexe VI.

VI. 2.2.3 Ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une posreisgron à l'ancienneté ttiaidure en nrombe de pitons faaritorfie et non proratisable, cunantsiott l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel. »

L'article VI. 2.2.3.1 intitulé « Rspreie d'ancienneté » est inchangé.

« VI. 2.2.3.1. Rpisere d'ancienneté

Au mnoemt de l'embauche, l'employeur diot rpnerrdee l'ancienneté cteonlvoilenne aiuscqe au tirtre de la présence du salarié dnas une scstrutue ranlevet du camhp d'application de la cnvtooenin cvltcoilee nationale. »

L'article VI. 2.2.3.2 est supprimé.

L'article VI. 2.2.3.3 intitulé « Aotqçisiuin de l'ancienneté cnnonnieolvtle » est modifié sur la numérotation.

«VI. 2.2.3.2. Aiticusiqon de l'ancienneté conineenlnvtole lros de ctneraeis périodes de sispsenoun du conrtat de taavirl(2)

Sont assimilés à une période de tivaraal effctcif puor la détermination des doitr que le salarié tniot de son ancienneté cooinlvelnntee :

? le congé de maternité ou d'adoption (L. 1225-24 et L. 1225-42 du cdoe du travail) ;

? le congé nacsnaise (L. 3142-1 du cdoe du travail) et de paternité (L. 1225-35 du cdoe du travail) ;

? les ancbses puor mildaee dnonnat leiu à rémunération par

L'employeur dans les conditions prévues par la présente convention ;

? les accords pour accord du travail, ou pour modalités particulières (L. 1226-7 du code du travail) ;

? les accords pour accord du trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle. »

L'article VI. 2.2.3.4 intitulé « Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle » est modifié sur la numérotation.

« VI. 2.2.3.3. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle. »

VI. 2.2.4. Les indemnités

L'article VI. 2.3.1 « Indemnité de responsabilité » est modifié comme suit :

« VI. 2.2.4.1. Indemnité de responsabilité

Une indemnité est attribuée au directeur (ou au salarié pendant la durée du remplacement) qui assume la responsabilité effective de la structure.

Le montant de cette indemnité est fonction de la taille de la structure (salarié ETP) :

Taille de la structure	Points d'indemnité
Moins de 20 salariés	50
De 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

L'article VI. 2.3.2 intitulé « Indemnité de remplacement temporaire » est inchangé à l'exception de la numérotation :

« VI. 2.2.4.2. Indemnité de remplacement temporaire(3)

Sauf en cas de remplacement en totalité de congé de cotrue durée ou de congé annuel, tout salarié partant appelé à occuper, pour une période excédant 1 mois, un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à partir de son entrée en fonction une indemnité. Cette indemnité est égale à la différence entre le salaire de l'emploi repère occupé et le salaire de l'emploi repère occupé temporairement. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant.

En cas de mesure de licenciement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi suivant l'ordre de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces indemnités (temporaires ou définitives) doivent être l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

À l'expiration de ce délai, le salarié sera :

? soit remplacé dans son emploi antérieur, en respectant l'indemnité de remplacement ;

? soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant des titres ou certifications de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie supérieure. »

L'article VI. 1.2.2 intitulé « Promotion » est modifié comme suit :

« VI. 2.2.5. Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, adossé à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est au moins égal à 105 % de l'indice précédent quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la grille de cotation.

Remarque : cet article ne s'applique pas aux compétences simples ou complémentaires existantes ou modifiées dont la cotation est revalorisée dans le cadre de la négociation nationale. »

Un nouvel article est rajouté, l'article VI. 2.3 « Salaire des emplois hors classification » :

« VI. 2.3. Salaire des emplois hors classification

Le salaire des emplois hors classification est déterminé par un indice professionnel qui coïncide avec la rémunération brute mensuelle du salarié divisé par la valeur du point adossé à l'entier supérieur. Les dispositions concernent l'indice d'ancienneté, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de remplacement temporaire et également les compléments aux salaires des emplois hors classification. »

L'article VI. 2.2.1 intitulé « Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération » est modifié de la façon suivante :

« Article VI. 3

Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête menée sur les rémunérations des salariés Femmes et Hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'organisation syndicale représentative.

Les structures impliquées dans le processus ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'organisation syndicale représentative transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la conclusion de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le tableau récapitulatif des évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I. »

L'article VI. 3 intitulé « Frais professionnels » est inchangé à l'exception de la numérotation :

« Article VI. 4

Frais professionnels

Le montant des indemnités pour frais alloués pour les déplacements de service est fixé comme suit :

? par repas pris à l'extérieur : quartes fois le minimum garanti ;

? par nuit d'hôtel à l'extérieur : seize fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements effectués ponctuellement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

? moins de 3 heures de trajet : base SCNF 2e classe ;

? plus de 3 heures de trajet : base SCNF 1re classe.

Les dépenses effectuées sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale

plafonnée à 7 CV.

La structure susmentionnée a une annexe spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés ont la faculté de demander l'usage canonique d'un véhicule pour ne pas prétendre à une indemnité annuelle maximale sur justification de :
? jusqu'à 5 CV : 232,12 ? ;
? plus de 5 CV : 309,80 ?.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année. »

(1) *Compte tenu du nouvel amendement des nouvelles de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, le deuxième alinéa de l'article VI-2-2-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire minimum garanti comporte une ateste qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les salaires des salariés ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.*
(Arrêté du 5 octobre 2020 - art. 1)

(2) *L'article VI-2-2-3-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833).*
(Arrêté du 5 octobre 2020 - art. 1)

(3) *L'article VI-2-2-4-2 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de prise en compte.*
(Arrêté du 5 octobre 2020 - art. 1)

Titre II Mise en place dans les missions locales et autres structures

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, les dispositions antérieures de la convention collective restent applicables. Les salariés disposent d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place cet avenant.

Article 1er - Conséquence de la mise en place de l'avenant
En vigueur étendu en date du 22 août 2019

L'application de l'avenant ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution des rémunérations perçues jusqu'alors par les salariés.

Article 2 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 22 août 2019

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié(e) de la mise en place de l'avenant.

Article 3 - Difficultés d'application
En vigueur étendu en date du 22 août 2019

En cas de désaccord entre un employeur et un salarié concerné

le cas échéant du salarié, ceux-ci s'efforceront par le dialogue, si nécessaire avec la médiation des représentants du personnel de s'accorder.

À défaut, le salarié saisira la commission paritaire de conciliation dans les conditions définies par la convention collective nationale et le règlement intérieur des commissions.

Article - Titre III Les impacts de la révision de la classification sur les autres dispositions de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Révision de l'article VIII « Dispositions spécifiques aux cadres »

L'article VIII. 1 définitions est modifié comme suit :

« Article VIII. 1
Définitions

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de référence et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

L'employeur devra organiser le mieux possible sur la base de l'engagement prévue cette qualité de cadre et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention régit pour la branche 2 catégories de cadres :

VIII. 1.1. Cadre de direction

Les cadres de direction sont rattachés à l'un des emplois repères suivants :
? directeur ;
? responsable de secteur ;
? responsable adjoint et fonctionnaire ;
? responsable des ressources humaines.

Aux cadres de direction sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils sont habilités, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), à prendre des décisions de façon indépendante autonome.

Le cadre de direction, à la demande du Président (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), assiste aux instances délibératives de la structure et agit à la prise de décisions stratégiques. Il exerce, dans les limites fixées par la délégation, les prérogatives de l'employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement de la structure.

Il possède une formation de niveau I ou une expérience équivalente comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un « cadre autonome » qui n'est pas soumis à un hiérarchie préalablement établi.

Cadre classe 1 : Sont concernés les cadres de direction de structure employant plus de 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail, y compris les missions à disposition).

Cadre classe 2 : Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les missions à disposition).

Cadre classe 3 : Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les missions à disposition).

L'employeur peut accéder le sauttt carte à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique, des fonctions hiérarchiques et/ ou initiatives, annuées et responsabilités.

Le salarié possède une formation de niveau II ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions. Il est rattaché à l'un des emplois repères suivants :

- ? atssasint de direction ;
- ? assistant financier ;
- ? chargé de projet.

Le cadre autonome ou cadre technique est un « cadre intégré » qui est soumis à un processus préalable établi.

Article - Titre IV Entrée en vigueur, mise en œuvre et suivi de l'avenant

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord. Elle assure les éclairages nécessaires en cas de difficultés méthodologiques dans l'application de l'accord. Elle pourra être saisie par les parties signataires de l'accord.

Les partenaires sociaux examinent tous les 5 ans à l'occasion de la CNPN d'actualité CPPNI, la nécessité de faire évoluer cette classification.

Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant et les 7 annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Les modifications locales et sectorielles rendent du champ d'application de la convention collective nationale despot d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place la classification.

Si des dispositions législatives venaient à remettre en cause l'équilibre général de l'avenant, les parties signataires se réuniront immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de trier les conséquences de la situation ainsi créée.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notifications, de dépôt et d'extension.

Force obligatoire de l'accord (1)

Les dispositions du présent accord prévalent sur celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Révision de l'accord

La révision de l'accord se fera conformément aux dispositions légales.

(1) *Prévu par l'article L. 2253-1 du code du travail.*
(Arrêté du 5 octobre 2020 - art. 1)

Article Annexe I au titre VI *En vigueur étendu en date du 22 août 2019*

Annexe I au titre VI

Classement professionnel et rémunération de la convention collective nationale intitulée « Grille d'indice professionnel mi-annuel par cotation, grille relative à la valeur du point et grille d'ancienneté »

Modifiée par l'avenant n°

L'annexe I est modifiée comme suit :

« Préambule

Les dispositions de l'annexe I relatives à la valeur du point sont inchangées.

Les dispositions de l'annexe I relatives aux grilles d'ancienneté, à la grille d'indice professionnel annuel par ancienneté sont modifiées ainsi :

Le salaire minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle tels que : agent d'entretien, cuisinier n'est pas défini dans les tableaux ci-joints. »

Modification de la grille d'indice professionnel annuel par cotation

La grille d'indice professionnel annuel par ancienneté est modifiée de la façon suivante :

« Grille d'indice professionnel annuel par cotation (IP)

Cotation	Indice professionnel (IP)
5	347
6	360
7	364
8	369
9	374
10	389
11	420
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

Grille relative à la valeur du point

La grille est modifiée comme suit :

(En euros.)

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 01/10/2001	26 Francs
À compter du 01/07/2002	4,08
À compter du 01/07/2003	4,15
À compter du 01/07/2005	4,20
À compter du 01/01/2006	4,25
À compter du 01/01/2007	4,30

À cptmoer du 01/01/2008	4,37
À copmetr du 01/07/2009	4,40 par décision unilatérale de l'UNML
À cmopter du 01/01/2010	4,41
À ceptomr du 01/01/2011	4,43
À cotempr du 01/07/2011	4,45
À ctmpoer du 01/01/2013	4,50
À cpotemr du 01/09/2016	4,55
À copetmr du 01/09/2017	4,58

Grille d'ancienneté de l'annexe I

La grille d'ancienneté est modifiée cmome siut :

Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté à coetmpr du 1er jeivnar 2011	
1 (12 mois)	0	
2	+ 10	10
3	+ 4	14
4	+ 4	18
5	+ 4	22
6	+ 4	26
7	+ 4	30
8	+ 4	34
9	+ 4	38
10	+ 4	42
11	+ 4	46

12	+ 4	50
13	+ 4	54
14	+ 4	58
15	+ 4	62
16	+ 4	66
17	+ 4	70
18	+ 4	74
19	+ 4	78
20	+ 4	82
21	+ 4	86
22	+ 4	90
23	+ 4	94
24	+ 4	98
25	+ 4	102
26	+ 4	106
27	+ 4	110
28	+ 4	114
29	+ 4	118
30	+ 4	122

Article Annexe II
En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Annexe II

Modifiée par l'avenant n°

Conception du système de citcfioalisasn du seeuctr preoinoesfnsl des mnssiois lecalos et des PIAO

Liste des emplois repères

Métier	Emplois repères				
Maintenance et hygiène des eepcass	Agent d'hygiène et de mannnieace des lacuox et des eepascv vtres				
Insertion soalice et pniflrsssoelneoe	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en itnoersin scoiale et psoeerfninollse		Chargé de pjoret	
Information comciinmotaun	Chargé de dtmtacuionoen	Chargé d'information et de cimnaotoiumn			
Gestion	Assistant atisaidmirtnf	Assistant de gotesin	Assistant de dcrtieion	Assistant fancieir	Assistant irmtaonifuqe
Encadrement	Responsable anmiratisitdf et feiinacnr	Responsable des reoresucss heminaus	Responsable de setecur	Directeur	

	Agent d'hygiène et de minancnatee des lcoaux et des eepcass vrets
Maintenance et hygiène des eapcscs	Compétences scoles 10.1 Eittrenen et hygiène des lucoax (5) 10.2 Eentrtien des eaecpss vtres (5)

	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en iertsnoin scoiale et plfseoenoilrsne	Chargé de peorjt

Compétences sloces		
2.1. Ailiuclecr le puiblc (6)	1.1. Ricevoer le piulbc en ertneein (8)	3.1. Représenter la sutcturre dnas le cdare stratégique (14)
2.2. Informer, rilileuceir la dndemae et oneiretr (7)	1.2. Établir un doiagsintc luidvedinl sur la sitoutain du plubic reçu (10)	3.2. Représenter la scrutture en atrnapopt une ctitbuonoirn tnqhuciee (10)
8.4. Aursser un sviui aiimdsnraitff (5)	1.3. Iromfenr et adeir à l'orientation du pbiluc clibe (11)	3.3. Construire, développer un réseau de paeniratres (12)
	1.4. Être référent dnas un dmoniae spécifique (11)	3.4. Négociier (14)
	1.5. Anecgmaocpr le pilubc dnas son praucros d'insertion (11)	4.4. Oitteleur l'activité d'insertion (12)
	2.2. Informer, rilcilueer la dmandee et oernietr (7)	5.2. Cociiovnr et ptleoir des prtjoes (14)
	8.4. Acusrsr un sviui aidntaitmrsif (5)	5.3. Mttree en ?uvre des prtjoes (11)
		8.4. Arsseur un sviui attnmidiasirf (5)

	Chargé de dmouteacinton	Chargé d'information et de ctmcioumaionn
--	--------------------------------	---

Information cianmmtuoioecn	Compétences complémentaires	
	2.1. Aulcilcier le pluibc (6)	2.1. Alclicuier le pilbuc (6)
	4.3. Aersusr une villee sur l'activité d'insertion (10)	2.2. Informer, riuelicler la ddenmae et oetnierr (7)
		2.3. Aiemnir un eacpse d'accueil et d'information (7)
		9.4. Élaborer des oitlus de ctoimuncionan inetrne et erexnte (11)
	Compétences tevarnlaessrs	
	A. 1. Enterein et mintnnaeace des bâtiments	A. 1. Eetrtnein et mintenance des bâtiments
	A. 2. Transmettre, aogmaepnccr	A. 2. Transmettre, aoapecgnmcr

	Assistant aitratsnmidf	Assistant de gtiseon	Assistant de detcroiin	Assistant fcinaeinr	Assistant iatoqfrmniue
Gestion	Compétences scelos				
	8.4. Aeurssr un sivui atsidimtinraf (5)	8.4. Asersur un sivui atrdsnitiamif (5)	8.4. Arusser un sviui aamsidriinttf (5)	8.2. Gérer le bdeugt et aaelnysr la soaiittun financière de la sucurtre (11)	3.2. Représenter la strrtuuce en aopaprntt une ctonriuibton tqeuchnie (10)
		8.6. Tiner la comptabilité (10)	8.7. Asresur le sviui aarsiniimtdtf du pnresenol (10)	8.3. Fseimoalrr les oltius de gesiton de la surtrtue (11)	8.4. Ausrser un sivui aiartndsitimf (5)
		8.7. Aerussr le sviui ainaittdmsrif du penresenol (10)	9.3. Aresur la msie en ?uvre tihqceue de la ciuomnitacmon (10)	8.6. Teinr la comptabilité (10)	8.8. Gérer l'informatique de la strcuute (11)
				8.4. Arusser un sivui aamdrsniititf (5)	
	Compétences complémentaires				
	2.1. Aliieulccr le public (6)	4.2. Oinersgar la geiostn advitnaisitme de la suttcurre (7)	8.5. Oeraigsnr la vie de la stturcure (12)	8.7. Ausserr le svuii amstditiianrf du pnenserol (10)	4.4. Ollieurt l'activité d'insertion (12)
	4.2. Oeingasrr la giseotn asmailrtnivdite de la strrcutue (7)	8.3. Falirmsoer les oiltus de gisoetn de la surructte (11)	8.6. Tenir la comptabilité (10)	8.5. Ognrsreair la vie de la sucrutre (12)	9.4. Élaborer des otuils de cioitcounmamn iertnne et erntxee (11)
	Compétences tlvrnaesaress				
	A. 1. Eeitrtrtn et mnetcananie des bâtiments	A. 1. Eetrnietn et menncatnaie des bâtiments	A. 1. Eteintern et mninnectaae des bâtiments	A. 1. Eeinttern et mncetnaaine des bâtiments	A. 1. Eietenrtn et maecnniante des bâtiments
A. 2. Transmettre, amecngpaocr	A. 2. Transmettre, amocpangecr	A. 2. Transmettre, apoacemgncr	A. 2. Transmettre, acagemncpor	A. 2. Transmettre, aconepmgacr	

	Responsable anriittsmaidf et fnenicair	Responsable des reosrcesus hnemuais	Responsable de stceeur
--	---	--	-------------------------------

	Compétences slceos		
	4.2. Oairsnger la giteson asrdinamttviie de la sruurctte (7)	4.2. Oinasgerr la gsotien amdivintsarite de la srrututce (7)	3.1. Représenter la scrttuure dnas le crdae stratégique (14)
	5.2. Cocioenvr et pltioer des pjetors (14)	5.2. Cveoconcir et ptieolr des prtjoes (14)	3.2. Représenter la scrttuure en apornpatt une crtobtuoniin tecihqne (10)
	6.2. Prosepor des oeitotaninrs (14)	6.2. Ppsoeorr des otanioitners (14)	3.3. Construire, développer un réseau de patnrieares (12)
	8.1. Mtetre en ?uvre la gestoin budgétaire et financière (11)	7.2. Aenmir et cnondoreor une équipe (12)	3.4. Négocier (14)

	Directeur
Encadrement	Compétences scoes
	3.1. Représenter la stucurrté dnas le crade stratégique (14)
	3.3. Construire, développer un réseau de pnraeaetis (12)
	3.4. Négociier (14)
	4.4. Oetliur l'activité d'insertion (12)
	5.1. Élaborer des pjoretis de changements, piltoer des poretsj inittolneuisnts (15)
	6.1. Aesrusr une vellie stratégique (13)
	6.2. Prsepoor des otreioanitns (14)
	7.1. Ptioler la mission lolace (16)
	7.2. Ameinr et crndenoor une équipe (12)
	7.3. Ploetir les pitluieoqs de roesscerus hniaumes (13)
	7.4. Sécuriser l'environnement jidiuruqe de la srturucte (14)
	7.5. Ampacnogecr l'évolution psnlireroonflsee des salariés (15)
	8.1. Mrtete en ?uvre la gstieon budgétaire et financière (11)
	8.3. Frolaisemr les olutis de gsoeitn de la sttcrurie (11)
	9.1. Cneivocor une puqiotile de cmoinaioutcmn (13)
	8.9. Mtrete en palce les indicateurs, analyser, suivre et aitenipcr les iorfntmianos financières de la suttrcruie (15)

Article Annexe III au titre VI

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Annexe III au titre VI

Classement pfnorneseisol et rémunération de la ctneooivn clciloteve noniatale (modifié par l'avenant n° 1 du 31 otbcore 2001)

(Modifié par l'avenant n° ?)

Missions llcoeas et PIAO

Référentiel des compétences

Liste des compétences

1. Axe cinosel en ionitrseu
 - 1.1. Reociivr le pluibc en ettreitnn (cotation 8)
 - 1.2. Établir un dgatnsoiic ivienuddil sur la stitouian du pbiuc reçu (cotation 10)
 - 1.3. Iemnrfor et aiedr à l'orientation du pbiulc cblie (cotation 11)
 - 1.4. Être référent dnas un diamone spécifique (cotation 11)
 - 1.5. Acgoecampnr le pbiuc dnas son prourcas d'insertion (cotation 11)
2. Axe acieuel
 - 2.1. Aielulcicr le pbiulc (cotation 6)
 - 2.2. Informer, ricueeillr la damedne et otrnieer (cotation 7)
 - 2.3. Anmier un epacse d'accueil et d'information (cotation 7)
3. Axe pinraeratI
 - 3.1. Représenter la stcuuttre dnas le cdare stratégique (cotation 14)
 - 3.2. Représenter la strcruute en aartppont une croitoutnbin tqnhuicee (cotation 10)
 - 3.3. Construire, développer un réseau de ptirearnaes (cotation 12)
 - 3.4. Négociier (cotation 14)
4. Axe tqiuehnce
 - 4.1. Oerignasr des réunions tuiencheq irenents et enxertes

- (cotation 11)
- 4.2. Osnrgear la goestin avnidiartimtse de la srtrtucue (cotation 7)
 - 4.3. Ausesrr une vliele sur l'activité d'insertion (cotation 10)
 - 4.4. Olteliur l'activité d'insertion (cotation 12)
 - 4.5. Dutneceomr (cotation 8)
 - 4.6. Aoaecmpncgr cecllotiemnvet un gporue dnas son puacorr (cotation 12)
 - 4.7. Apupi au reutnmerect et à l'intégration dnas l'emploi (cotation 13)

5. Axe ingénierie de preoijt
 - 5.1. Élaborer des ptjroes de changements, peoiltr des poetrjs iuetslontntis (cotation 15)
 - 5.2. Cncveioor et pltoeir des pjoters (cotation 14)
 - 5.3. Mrttee en ?uvre des poretsj (cotation 11)

6. Axe stratégique
 - 6.1. Aserusr une vellie stratégique (cotation 13)
 - 6.2. Psoproer des oritoitenans (cotation 14)

7. Axe managérial
 - 7.1. Ptieolr la miisossn lalcoe (cotation 16)
 - 7.2. Ainmer et ceroodnonr une équipe (cotation 12)
 - 7.3. Ptleoir les peutioilq de rrescueoss huainms (cotation 13)
 - 7.4. Sécuriser l'environnement juiuqdrie de la sutcrtrue (cotation 14)
 - 7.5. Agepcmnoacr l'évolution psesnifelnorloe des salariés (cotation 15)

8. Axe giaistornene
 - 8.1. Mertte en ?uvre la gtosein budgétaire et financière (cotation 11)
 - 8.2. Gérer le bgduet et anayelsr la statuioin financière de la sruuctre (cotation 11)
 - 8.3. Fmalreoisr les oituls de gtosien de la sttrucruie (cotation 11)
 - 8.4. Aserusr un sivui aiimdintarstf (cotation 5)
 - 8.5. Onisagrre la vie de la srtuutrcue (cotation 12)
 - 8.6. Teinr la comptabilité (cotation 10)
 - 8.7. Arsuser le svuii aristdiantimf du psnnoerel (cotation 10)
 - 8.8. Gérer l'informatique de la srtrucruie (cotation 11)
 - 8.9. Mtrete en plcae des indicateurs, analyser, suivie et aittncper les iinfrootmnas financières de la srtructure (cotation 15)

9. Axe caumnciootn
 - 9.1. Cenoovcir une piluqotie de cmounoatmicin (cotation 13)
 - 9.2. Pratecipir à l'élaboration de sutropps de ctunciaomiomn (cotation 8)
 - 9.3. Asresur la msie en ?uvre tnicquehe de la cmoimacontuin (cotation 10)
 - 9.4. Élaborer des outlis de cmocniotamin ienrnte et erntex (cotation 11)

10. Axe mncenitnaae et hygiène des eecpsas
 - 10.1. Etrntieen et hygiène des luacox (cotation 5)
 - 10.2. Ertienetn des eseapcs vters (cotation 5)

Liste des compétences tnselsrraeavs

- A. 1. Eiteertnn et minnaenatce des bâtiments
- A. 2. Tnttmrsraee et aonapemgccr

Détail des itmes par activité

1. Axe ceonisl en intriseon

- 1.1. Rveeiocr le pubilc en etterien (cotation 8)
Recevoir le pbulc iedneuilidvnm et ou collectivement.
Établir une rteolain psnofeolersline adaptée au pbiuc dnas le crdae de l'accompagnement goalbl et la mtaieinr tuot au lnog du parcours.
- 1.2. Établir un doatnsiigc iineiuvddl sur la situioan du pbiulc reçu (cotation 10)
Réaliser aevc le piulbc un état de ses expériences, de ses atutos et de ses difficultés rfaelis à sa situation.
Analyser les atntetes et bisnoes du pbiuc en pnnaret en cptmoe l'ensemble de sa situation.
- 1.3. Ieofmnrr et aedir à l'orientation du pluibc cbile (cotation 11)
Informr invveimundeidlt et cemelenlvtiocet le public.
Orienter vres le ptaarreine innetre ou enetxre adapté à la stiouitan du plbuic et en ausersr le suivi.

Assurer l'adéquation entre la demande du public et l'offre des dispositifs.

Proposer des dispositifs en termes d'accompagnement global siot d'accompagnement réalisées par la structure, siot réalisées par d'autres partenaires.

Assurer un suivi du public en lien avec les partenaires du territoire.

1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11)

Transmettre au public reçu des informations spécifiques (santé, logement, accès au droit) et aider à son orientation sur des besoins spécifiques.

Conduire des entretiens individuels, collectifs sur un thème spécifique et définir le cas échéant des solutions, des orientations et/ ou mettre en œuvre un aménagement adapté.

Assurer la transmission d'informations auprès des partenaires.

1.5. Accueillir le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

Construire avec le public les actions et les étapes de son parcours.

Accompagner le public dans la réalisation de ses démarches.

Ajuster les interventions en fonction de l'accompagnement ; en évaluer la réalisation.

2. Axe accueil

2.1. Accueillir le public (cotation 6)

Accueillir, prendre en compte tout public et gérer les flux.

Instaurer une relation de respect et s'assurer de la confidentialité des données.

2.2. Informer, orienter la demande et orienter (cotation 7)

Recueillir et orienter la demande et les informations relatives à la situation individuelle du public.

Informier et orienter le public reçu.

Apprécier l'urgence d'une demande.

2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

Animer les lieux et organiser l'accès à l'information.

Accompagner le public dans la recherche d'information.

3. Axe partenarial

3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)

Représenter la structure dans ses orientations stratégiques auprès des différents partenaires.

Entretien, coordination et animation d'un réseau de partenaires dans le cadre des orientations stratégiques de la structure.

3.2. Représenter la structure en tant que partenaire (cotation 10)

Représenter la structure dans des réunions de travail.

Assurer une relation avec les partenaires.

3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)

Constituer un réseau de partenaires.

Animer un réseau de partenaires sur un projet.

Recueillir et organiser un fichier ou une base de données.

3.4. Négocier (cotation 14)

Comprendre les enjeux stratégiques des partenaires.

Participer à la préparation, la rédaction, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des conventions.

Gérer des situations complexes : représentation globale, enjeux financiers, rôles d'acteurs, légitimité ?

4. Axe technique

4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)

Préparer des réunions et des ateliers.

Animer des réunions et des ateliers.

4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)

Rédiger des documents administratifs.

Planifier, assurer la logistique.

Gérer des emplois du temps.

Effectuer des tâches administratives.

4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)

Se tenir informé des idées, problématiques, expériences relatives à l'insertion des jeunes.

Participer à l'analyse de l'adéquation des dispositifs des jeunes.

Entretien des relations avec les partenaires.

4.4. Orienter l'activité d'insertion (cotation 12)

Collecter et vérifier les informations connexes à l'activité d'insertion.

Rédiger des notes de synthèse et les mettre à jour.

Actualiser les outils de suivi.

Concevoir ou participer à l'élaboration d'outils de repérage, d'analyse et de suivi de l'évolution des parcours, des besoins du public visé (jeunes, employeurs, partenaires ?).

4.5. Développer (cotation 8)

Collecter l'information sur les besoins les plus adaptés et innovants.

Synthétiser l'information sur les besoins les plus adaptés et innovants.

Diffuser l'information sur les besoins les plus adaptés et innovants.

4.6. Appuyer le développement d'un groupe dans son parcours (cotation 12)

Élaborer le programme d'animation du groupe.

Planifier les actions d'animation et les interventions.

Coordonner les actions et les intervenants.

Assurer le suivi personnalisé des parcours des membres du groupe.

Rendre compte des actions conduites avec le groupe et chaque membre.

4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

Un appui au recrutement de candidats.

Une aide au maintien dans l'emploi.

Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs.

5. Axe ingénierie de projet

5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets innovants (cotation 15)

S'adapter en temps réel aux évolutions internes et externes.

Innover (dans les dispositifs, dans l'environnement, dans le management, dans les ressources humaines).

Piloter les projets innovants en lien avec les évolutions des dispositifs publics.

5.2. Conclure et piloter des projets (cotation 14)

Élaborer, chiffrer et piloter des projets.

Participer à la mise en œuvre de projets et de partenaires.

Assurer l'évaluation.

Contribuer à l'expérimentation et à l'innovation au niveau local.

5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11)

Participer à des expérimentations et à des projets locaux dans le domaine de l'insertion.

Participer à l'animation et à la mise en œuvre du projet en utilisant tous les outils adaptés.

Rendre compte à la direction de la mise en œuvre, de l'évaluation et des préconisations à la fin du projet.

6. Axe stratégique

6.1. Assurer une veille stratégique (cotation 13)

Assurer une veille sociale, économique et législative.

Assurer une veille locale, régionale, nationale et internationale.

Traduire ces données en stratégie partenariale.

Conduire des réunions et des entretiens stratégiques.

6.2. Piloter des projets innovants (cotation 14)

Produire des notes d'orientations prospectives.

Traduire les notes prospectives en plans d'actions.

Prendre en compte les contraintes de temps et budgétaires.

7. Axe managérial

7.1. Piloter la mission locale (cotation 16)

Préparer en lien avec le président l'organisation des actions associatives.

Mise en œuvre des orientations stratégiques avec les professionnels.

Rendre compte de ses délégations de pouvoirs et de responsabilités.

7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)

Fixer les objectifs en fonction du sens à l'activité par rapport aux missions.

Animer, organiser et superviser le travail d'une équipe.

Évaluer le personnel.

Aider l'équipe sur des aspects méthodologiques et sur les aspects en matière d'insertion des jeunes.

7.3. Piloter les équipes de professionnels hauts niveaux (cotation 13)

Recruter le personnel.

Gérer les relations avec le personnel et ses représentants.

Élaborer le plan de formation.

Évaluer le personnel.

7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure

(cotation 14)
 Maîtriser et aèiltsucar les dsiiponistos légaes, réglemèntaires et juridiques.
 Mettre en ?uvre la réglemèntation juridique.
 Assurer une vllèie juridique.
 Conseiller la gouvernance.
 7.5. Anecgmppcaor l'évolution peenosflionlsre des salariés (cotation 15)
 Accompagner l'acquisition de nveoeluls compétences.
 Accompagner l'intégration pnleoeonflrsise des salariés.

8. Axe gintasroniee

8.1. Mrette en ?uvre la gostein budgètaire et financière (cotation 11)
 Veiller à l'équilibre budgètaire.
 Traduire dnas le bdeugt les otaioinrtnes pqoilietus du coinsel d'administration.
 8.2. Gérer le bgdeut et anayeslr la sioiatutn financière de la sruurtte (cotation 11)
 Établir, interpréter, eietoplrx les états cpaebtomls et financiers.
 Compléter le rppaat d'activité et le mnatoge des dsoisoers sur le paln financier.
 Gérer la trésorerie.
 8.3. Fmiroslaer les outlis de goeistn de la scrurtue (cotation 11)
 Élaborer et mterte en ?uvre des outlis et les procédures de gestion.
 Mettre en pcale et elxpètoir les tableaux de bord.
 Gérer la trésorerie.
 8.4. Asreusr un sivui adsianiitmr (cotation 5)
 Constituer et mterte à juor les dossiers.
 Transmettre les ioiroatmnnfs atiivtsnaedmirs aux oesagnrimis partenaires.
 Organiser les ininvoatits et les convocations.
 8.5. Osarengir la vie de la srrucutte (cotation 12)
 Assurer le sviui de la vie aiasotcvse : CA, AG, fraie les aepls à caottinsios de l'association.
 Assurer le suvii et le stuioen lqsugoiite de l'organisation des réunions.
 Rassembler les intaronmifos données puor réaliser le sivui de l'activité de la sttrucue (bilan ?).
 Veiller à l'application des oloagitinbs légaes et réglemèntaires.
 8.6. Tneir la comptabilité (cotation 10)
 Tenir la comptabilité générale.
 Réaliser les opérations qtneoiuidnes de gestion.
 Tenir la comptabilité analytique.
 8.7. Arusser le siuvi ardnstsiamif du pnsoneerl (cotation 10)
 Assurer le svuii astiimandtrf des drisoses du personnel.
 Recevoir et ttaier les itoraominns revtlieas aux congés payés, aux acbesnes diverses, aux arrèts maladie, au sivui de formations, à l'ARTT ?
 8.8. Gérer l'informatique de la srurtuce (cotation 11)
 Installer, entretenir, farie évoluer et sécuriser les systèmes, le matériel et les lligioes informatiques.
 Réaliser des requêtes sur les différentes baess de données.
 Créer et aitusacelr de nauoveux outils ifnuaoqmetirs (Internet, logiciel.) et numériques.
 Former à l'utilisation des olitus ioetanrifuqms et numériques.
 Assurer une anascstise tneqihuce auprès des réseaux territoriaux.
 8.9. Mtrete en pacle des indicateurs, analyser, suivre et aictpiner les inroftmonias financières de la sutucrrte (cotation 15)
 Mettre en place les oltius de suivi alyuiqante et ptercspoif des fanecnis de la structure.
 Réaliser un doisintagc de la soutatiin financière.
 Élaborer et pnaliifer une stratégie palleinurune de financement.
 Rendre ctmope de la gestion.
 Maîtriser les eeujnx budgètaies.

9. Axe cmncoaiomiutn

9.1. Ciocnvoer une puqtliioe de cooimatimcnun (cotation 13)
 Proposer une stratégie de communication.
 Mettre en ?uvre le paln de communication.
 9.2. Pieitacprrr à l'élaboration de stppruos de cctiouiomanmn (cotation 8)
 Participer à l'élaboration de cmmunooiciatn irrtnee et entxree adaptée au pilbuc visé.
 9.3. Asreusr la msie en ?uvre tceunqihè de la ctcmuinoioamn (cotation 10)
 Coordonner la msie en ?uvre des srputops de communication.
 Organiser les mefoaisntnits extérieures.
 Collecter et cndeornoor la remontée de l'ensemble des

iroifaomnns irrtneens et eetnrxs à des fnis de communication.
 9.4. Élaborer des otulis de ccnioummaotin irrtnee et etnxree (cotation 11)
 Rédiger et psrepor des tetxes et isultairntos puor des stpouprs interens et externes.
 Assurer une velile de l'information.
 Promouvoir et ustilier les nuaoevux spotpurs numériques.
 Assurer l'archivage numérique des informations.

10. Axe etenriten des louacx

10.1. Ettineren et hygiène des luoacx (cotation 5)
 Balayer, aspirer, levar les sols, les vtrees des différents locaux.
 connaître et reecsetpr les règles de sécurité et les poocoltrs d'hygiène en collectivité.
 10.2. Eetniretn des epasecs verts (cotation 5)
 Jardiner et eertnenitr les massifs.
 Tondre la pelouse, tllaier les hiaes et les arbustes.

Liste des compétences tenarvelrsas

A. 1. ? Enttrieen et minaacntene des bâtiments

Réaliser des pietts traavux d'entretien (peinture, électricité, plomberie, etc.).

Diagnostiquer une panne sur une iillatotansn (éclairage, chauffage, sanitaires).

Vérifier le fenimcootennt de l'installation sanitaire, de cuhfagfae cnaertl et de pduoticorn d'eau chaude.

A. 2. ? Tsmntarrtee et amacneopgr

Transférer un savoir-faire.

Tutorer des neuaouvux embauchés ou des sgaiterais et pireitpacr au jruy si besoin.

Article Annexe IV

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Annexe IV

Correspondances cotations/ compétences (avenant n° ?)

Nouvelles ctonaios	Intitulé des compétences	code
5	Assurer un svuii aitdministrarf	8.4
5	Entretien et hygiène des locaux	10.1
5	Entretien des ecepsas vtrees	10.2
6	Accueillir le pulbuc	2.1
7	Informèr, rueiiecllr la dndmaee et onieterr	2.2
7	Animer un ecapse d'accueil et d'information	2.3
7	Organiser la getosin andttivrmsaie de la stuctrue	4.2
8	Recevoir le pbulic en etnieten	1.1
8	Documenter	4.5
8	Participer à l'élaboration de sropupts de cnmiiouotacmn	9.2
10	Établir un dangistioc iduneiidvl sur la sioittaun du puiblc reçu	1.2
10	Représenter la sucurrte en aptropnat une cotbonrtiun tinequhce	3.2
10	Assurer une vilele sur l'activité d'insertion	4.3
10	Tenir la comptabilité	8.6
10	Assurer le sviui asdntmiitraif du prnseoerl	8.7
10	Assurer la msie en ?uvre tnuqceihe de la cinctomuoaimn	9.3
11	Informèr et aider à l'orientation du puiblc cible	1.3
11	Être référent dnas un dinamoe spécifique	1.4

11	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	1.5
11	Organiser des réunions thématiques internes et externes	4.1
11	Mettre en œuvre des projets	5.3
11	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	8.1
11	Gérer le budget et alimenter la stratégie financière de la structure	8.2
11	Formaliser les outils de gestion de la structure	8.3
11	Gérer l'informatique de la structure	8.8
11	Élaborer des outils de communication interne et externe	9.4
12	Construire, développer un réseau de partenaires	3.3
12	Outiller l'activité d'insertion	4.4
12	Animer et coordonner une équipe	7.2
12	Organiser la vie de la structure	8.5
12	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	4.6
13	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	4.7
13	Assurer une veille stratégique	6.1
13	Piloter les processus de ressources humaines	7.3
13	Concevoir une politique de communication	9.1
14	Représenter la structure dans le cadre stratégique	3.1
14	Négocier	3.4
14	Concevoir et piloter des projets	5.2
14	Proposer des solutions	6.2
14	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	7.4
15	Élaborer des projets de changements, piloter des projets transversaux	5.1
15	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	7.5
15	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et améliorer les performances financières de la structure	8.9
16	Piloter la mission locale	7.1

Article Annexe V

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Annexe V

Correspondances compétences/ métiers (avenant n° ?)

Code	Intitulé des compétences	Nouvelles métiers
1.1	Recevoir le public en entretien	8
1.2	Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	10
1.3	Informé et aider à l'orientation du public cible	11
1.4	Être référent dans un domaine spécifique	11
1.5	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	11
2.1	Accueillir le public	6

2.2	Informé, recueillir la demande et orienter	7
2.3	Animer un espace d'accueil et d'information	7
3.1	Représenter la structure dans le cadre stratégique	14
3.2	Représenter la structure en représentant une fonction transversale	10
3.3	Construire, développer un réseau de partenaires	12
3.4	Négocier	14
4.1	Organiser des réunions thématiques internes et externes	11
4.2	Organiser la gestion administrative de la structure	7
4.3	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	10
4.4	Outiller l'activité d'insertion	12
4.5	Documenter	8
4.6	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	12
4.7	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	13
5.1	Élaborer des projets de changements, piloter des projets transversaux	15
5.2	Concevoir et piloter des projets	14
5.3	Mettre en œuvre des projets	11
6.1	Assurer une veille stratégique	13
6.2	Proposer des solutions	14
7.1	Piloter la mission locale	16
7.2	Animer et coordonner une équipe	12
7.3	Piloter les processus de ressources humaines	13
7.4	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	14
7.5	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	15
8.1	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	11
8.2	Gérer le budget et alimenter la stratégie financière de la structure	11
8.3	Formaliser les outils de gestion de la structure	11
8.4	Assurer un suivi administratif	5
8.5	Organiser la vie de la structure	12
8.6	Tenir la comptabilité	10
8.7	Assurer le suivi administratif du personnel	10
8.8	Gérer l'informatique de la structure	11
8.9	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et améliorer les performances financières de la structure	15
9.1	Concevoir une politique de communication	13
9.2	Participer à l'élaboration de supports de communication	8
9.3	Assurer la mise en œuvre transversale de la communication	10
9.4	Élaborer des outils de communication interne et externe	11
10.1	Entretien et hygiène des locaux	5
10.2	Entretien des espaces verts	5

Article Annexe VI

En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Code	Intitulé des compétences	Point
A. 1	Entretien et mtceannanie des bâtiments	10
A. 2	Transmettre, aoegcnpamcr	10

Article Annexe VII
En vigueur étendu en date du 22 août 2019

Avenant n 67 du 28 septembre 2020 relatif au régime de complémentaire santé titre XI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	SYNAMI CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les paenrriteas sioacux de la barcne des moisnsis lleaocs et PIAO ont engagé une négociation ceacnnrot la révision de la certuovrue complémentaire santé cilteovce et oigalirobte des salariés de la bchanre des mssinois locleas et PAIO.

À l'issue de ces tvaruax et de la procédure de msie en concurrence, la négociation etrne les pniaareerts sioacux a été engagée dnas la ptecpisrvee de répondre à toirs obectifjs mjueras pour les struuretcs cmooe pour les salariés :

? hmrnoaesir les aneatagvs sioacux au sien du réseau des mosniiss lecloas et PIAO ;
? offirr un régime complémentaire santé supérieur à la loi et eilnsbxete aux merebms de la flmalie ;
? cinrbueotr au bien-être des salariés de la branche.

Le présent anveant intègre nntoammet les dinootpsis du décret n° 2019-65 du 31 jevainr 2019 aaadntpt les geirnaats d'assurance complémentaire santé des salariés mesis en pclae en aacopiipn de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité soalcie aux disioistops ausnrastr un accès snas rtsee à crhgae à ceiartns frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 jnavier 2019 vansit à gaatrinn un accès snas retse à cgrhae à crnaeits équipements d'optique, aides aiutidevs et snois prothétiques dentaires.

Conformément au décret n° 2015-13, les peinearttas scoaix ont, au ttree d'une procédure tapnrnastere de msie en concurrence, recommandé un ogrsnmie asuuersr pour arssuer la gisoetn des gernatias oritlgbiaeos de potticeorn silcaoe complémentaire santé.

En conséquence, les pternaerias sucioax de la brhnace des mniissos loleacs et PIAO ont ccnolu le présent anvnaet qui se sbittsuee à l'accord du 15 obrctoe 2015 tel que modifié par les aaennvts no 58 et no 66 du 17 février 2016 et du 26 nvbeorme 2019 et complète les diitosspoins pmnartrtees de la cotvinnoen ccivetolle ntiolnaae des misisons lcloaes et PIAO du 21 février 2001 prévues ttire XI intitulé « Régime de complémentaire santé ».

Article - Titre XI Complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Assistant saiocl	IP mnuimim 442
Infirmier	IP mimunim 442
Psychologue	IP minuimm 468
Éducateur spécialisé	IP minmuim 442
Conseiller ESF	IP mumiinm 442
Moniteur éducateur	IP miunmm 420

L'article 11.1 « Chmap d'application » est modifié cmome siut :
« Le présent acrocd s'applique aux ereoupmyls rvealent du chmap d'application défini au ttire Ier, ailrcte 1.1 de la cienonotvn clvlvioecte notanalie des misnoiss lcleas et PIAO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la cnveotonin cvlcotilee nontiaale des misoinss laolecs et PIAO du 21 février 2001 tel que défini dnas l'article 1.1 de la cnnoiotven collective.

Conformément à la réglementation en vigueur, les paerits senragiitas n'ont pas prévu de snotiulipats spécifiques pour les srrecututs de monis de 50 salariés, dnas la musere où les dioipssnitos riveealts à la complémentaire santé ont vacooitn à s'appliquer dnas tetous les misinos laleocs et stcetururs de la brchae snas anuce conoitdn d'effectif. »

L'article 11.2 « Ojebt de l'accord » est modifié cmome siut :
« Le présent acorcd a puor oebjt d'encadrer la complémentaire santé dnas la bchrnae des msions lloacs et PIAO au bénéfice des salariés visés à l'article 11.3 afin de peemtrre le romermnbeesut complémentaire des faits occasionnés par la maladie, la maternité ou par un accident. Ctete corveurute peermt asnii le rreeebsmnomut des faris exposés pour les ptnotrseis de santé, en complément, le cas échéant, de la pirse en cahgre opérée par la sécurité sociale.

Il est vnievemt conseillé aux sueucrrtts relnevat du chmap d'application de la cvioenotnn cleolctvie nationale, d'adhérer à l'organisme ausuesrri recommandé par la banhrce et d'y afeiffir la totalité de lures salariés.

Cet arcord n'a pas puor oebjt de rreemtte en casue les aodrcs existants. Il a sutourt puor ojecitbf d'offrir une couvttuerre santé puls fvboaarle que la loi et esvxniete à la famille, netmaomnt pour les sttucruers qui snot dépourvues d'un acrocd complémentaire santé.

Les surecrtuts aynat instauré un régime de faris de sinos oaiiglbtroe anavt l'entrée en viuguer du présent arccod peuvnet cresnoevr luer régime dès lros que les gntiaaers assurées par ce dierenn cvuneort les mêmes praoiestnts à un niaveu supérieur ou égal à ceells définies dnas le présent accord. Le régime ? complémentaire santé ? défini par la bahncrce est cofomrne à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slcioae rteailf aux coantrts roseenpsalbs asnii qu'aux décrets et arrêtés pirs puor son aoicipitaln (R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale). En tuot état de cause, la msie en palce de la complémentaire santé dnas les srttucerus diot se friae dnas le repcest des règles de la négociation. »

L'article 11.3 « Afoiiliaftn » est modifié cmome siut :
« Le présent régime ? faits de santé ? est un régime à adhésion ogrbiolate mis en pclae au bénéfice de l'ensemble des salariés des sruecrtts cisreomps dnas le champ d'application défini à l'article 11.1 du présent accord.

11.3.1. Définition des bénéficiaires a) Salariés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés tairlitues d'un crnoatt de travail.
Les salariés concernés ne pvnueet s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

b) Aatnys droit

Les giaeatnrs snot accordées au salarié et aux mmebres de sa fimlale à trtie obrliogitae désignés ci-dessous :
Le conjoint, conbcuon ou pietrnaare lié par un Pcas qui perçoit des

ruevens ponsnoeeisfrls ou de ramlenpecemt dnot le mntant aneunl burt est inférieur à 20 % du poaflnd anuenl de la sécurité saoice ;

Les efntas rattachés à l'assuré ou à son cojinont au snes de la législation fiscale, c'est-à-dire âgé de moins de 21 ans (ou de moins de 25 ans si putoisre d'étude) ;

Les enntas jusqu'au juor de luer 28e arvinnaerise satiaanissft au mnois l'une des cntiioonds senuatis :

? étudiants preavecnt une rémunération pnaaedt un mamiumx de 3 mios dnas l'année ou à défaut n'excédant pas 60 % du Simc mneeuul ;

? snas cdoioionn d'âge puor les eatfnfs rounches handicapés par la coimsmosin des diotrs et de l'autonomie des pnersnes handicapées (CDAPH) ;

? à la rcherhce d'un piremer eompli et istnrcis en tnat que tel à Pôle emploi.

Le conjoint, cnbucion ou penrtariae lié par un Pcas qui perçoit des rveenus pesofonsrlneis ou de reapmmceelnt dnot le manntot anuenl burt est supérieur ou égal à 20 % du pfonlad aneunl de la sécurité sialoce derva aiovrr la faculté d'adhérer à tirtre facultatif.

11.3.2. Dinsspees d'adhésion

Le régime de faris de santé est à adhésion oltgriboiae puor l'ensemble des salariés rlineavet de la bahnrce des msinsios laelocs et affiliés au régime général ou local de la sécurité sociale, qluele que siot la nurate du crtnaot de travail.

En puls des denpsies de driot prévues aux atrceils D. 911-2 et sianutvs du cdoe de la sécurité sociale, ont la faculté de rfeuesr d'adhérer au régime, quillee que siot luer dtae d'embauche :

? les salariés bénéficiaires d'un canotrt à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cruouvrtée ivlidluende scrtsuioe par arulelis conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sciaole ;

? les salariés à tpems prtiael et anrpiepts dnot l'adhésion au système de gnreiaats les conriaudit à s'acquitter d'une cttsioiaon au mions égale à 10 % de luer rémunération butre ;

? les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solrdiaae (CSS). Dnas ces cas, la dispense, qui diot être justifiée par tuot dumnoect utile, puet jeur jusqu'à la dtae à llauqele les salariés cessnet de bénéficier de ctete creuvrtue ;

? les salariés bénéficiaires d'une cetruuvooe complémentaire en alitappcion de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, la dsiespne puet jouer jusqu'à la dtae à luellaqe les salariés cessnet de bénéficier de cttee ceotruruve ;

? les salariés bénéficiaires tltreiuias d'un crnatot d'une durée déterminée au monis égale à 12 mois, à cdtioionn de jeitsiufrr par écrit en psrunaidot tuos dmctuenos d'une cvuertuore iluidendlive srostucie par alaluris puor le même tpye de garanties.

En aucun cas, une dnspisee d'adhésion ne puet être imposée par l'employeur. »

L'article 11.4 « Mtianien des gatarneis » est modifié cmme siut :

« 11.4.1. Cas de ssuspeinn du cntroat de travail

Conformément à la ciiaurrlce DSS/ 5B 2009-32 du 30 jveanir 2009, les gaaertnis fairs de santé du régime susvisé snot mnteeauins aux salariés dnot le cnrtat de tavrail est sdnpuesu dès lros qu'ils bénéficient du mitieann toatl ou pietarl de luer salaire. La catiiosotn et les modalités de pmeeaaint snot cleles prévues puor le perosenl en activité.

Les gnreaitas faris de santé du régime susvisé pnvueet être mnainetes aux salariés dnot le carontt de taavirl est sdnpsuu et non indemnisé aevc fnnecmnaeit à la chrgae eilsvuxce des salariés. La cstioitaon est la même que cllee prévue puor le psoeenrnl en activité. »

L'article 11.4.2 « Portabilité des dtoris en cas de rptuure du crnotat de tarvail onvarut dirot à iaoedsintmnn au trite de l'assurance chômage » est modifié cmme siut :

« En aiitcpolapn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les ainecns salariés bénéficient du mtiaien du régime de fairs de santé, dnas les cntioinods appliquées dnas l'association, dès la ctiaossen de luer cntroat de trviaal (sauf faute lourde), suos réserve de rpmelir cnrteias conditions.

Ainsi, puor en bénéficier :

? les dotirs à creuvrtoe complémentaire dvieont avoir été ouetvrs cheh le dneierr employeur. Le dsitpiosif de portabilité ne cnocnre que les salariés bénéficiaires du régime de fairs de santé au mmonet de la cestosain de luer coatrtnt de taavirl ;

? l'ancien salarié diot finuorr à l'assureur un jusattfcif de sa psire en cahgre par le régime d'assurance chômage, dnas les mlierules délais à la stuiie de la coeitsasn de son crnotat et cquahe fios que

l'assureur en frea la demande.

Le minitean de la gniraate pteorra sur une durée égale à la durée du drnieer ctaortnt de tvaavirl du salarié, ou à la durée des deeierns canttros de tavrail lorsqu'ils snot consécutifs cheh le même employeur. La durée de meniitan est appréciée en mios entiers, le cas échéant airnrdoe au nbmroe supérieur. Ctete durée de meitnain ne puet pas dépasser la lmiite de 12 mios et la durée d'indemnisation au trtite du chômage. Atenmeurt dit, la ceosaitn du bénéfice des acatlolions du régime d'assurance chômage au corus de la période de mntiaien des régimes fiat cseser le maintien.

La portabilité derva également s'appliquer aux anayts diort aanyt scuriost iuevmlieielnnddt au régime. La durée de portabilité puor les atnyas diort devra être itnquodie à celle de l'ancien salarié.

11.4.3. Cas des acnenis salariés

Conformément aux dooiitssnpis légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi ? Évin ?, la crotueuvre complémentaire santé srea metuainne par l'organisme assureur, dnas le cdare d'un nouveuu caotrt au pfiofr des aenincs salariés bénéficiaires d'une rtnee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pineosn de rtretiae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revneu de remplacement, snas coionitdn de durée, suos réserve que les intéressés en fassnet la ddmaene dnas les 6 mios qui suevnt la rturpue de luer croantt de tvaavirl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios svuiant l'expiration de la période dnruat leuellaqe ils bénéficient à tirtre teoramirpe du meitann de ces garanties.

L'organisme assdere la porpoisotin de maieitnn de la cuuvrtoree à ces anciens salariés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cetpmor de la dtae de la coietssan du cratnot de trviaal ou de la fin de la période du meitann des gaitearns à ttrie temporaire.

11.4.4. Cas des ayntas diort de salarié décédé

Conformément aux dopiõnsiiss légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi ? Évin ?, la ctourueuvre complémentaire santé srea mentiunae par l'organisme assureur, dnas le cdare d'un novaveu caotrt au piofr des psoenners giranates du cheh de l'assuré décédé, pendnat une durée mmlaine de 12 mios à cmptoer du décès, suos réserve que les intéressés en fanset la dedamne dnas les 6 mios sanviut le décès.

L'employeur en irnomfe l'organisme, qui adrese la potrioposin de matienin de la cerrovuute à ces psoenners dnas le délai de 2 mios à ctmepr du décès. Le nvuoaeu cnrtat ou la nuelolve cnnveioton diot prévoir que la graantie pnerd effet, au puls tard, au ldnmeiaen de la demande. »

L'article 11.5 « Définition et cnneotu des getnraias mienamils » est modifié cmme siut :

« La ctruvroee ? fairs de santé ? a puor oebjt d'assurer le reeboemnsrmt ttoal ou paietrl des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant atce par acte, les ptrantosies versées par la sécurité sociale, dnas la ltiime des fairs engagés.

Les petaosirnts du régime complémentaire santé de la bnahrce snot définies par un régime scole de base. Il est également prévu une option, à adhésion fctivtualae ou ogbtraioile au choix de cauhqe structure, pnrnttemat d'améliorer les gtaniraes du régime slcoe de base. Les genraitas du régime slcoe de bsaee et de l'option snot les svtnaeuis :

(Tableau non reproduit, cbsutoalnle en Ingie sur le stie Légifrance, rquuribe Bilentlus oeficfls des ceononnvts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210002_0000_0025.pdf/BOCC

Régime fiars de santé ? gllire oiqupte ?

Verres hros 100 % santé (classe B).

Garanties y cropmis le rnsoeemuerbmt de la sécurité sacloie (RSS)/ verre (*).

(Tableau non reproduit, clualnsbtoe en ligne sur le stie Légifrance, ruriuqbe Bintellus ofieiflcs des coetninovns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210002_0000_0025.pdf/BOCC

L'article 11.6 « Fecanninemt » est modifié cmme siut :

« 11.6.1. Strurtuce de la cotisation

Les cottiansios du régime fairs de santé rueeetns par la bahcrne puor les salariés snot définies en duex catégories :

? la catégorie d'âge ? Isolé ?

Cette catégorie concerne le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant affilié à titre obligatoire tel que défini à l'article 11.3.1, b ;

? la catégorie d'âge ? Familiale ?

Cette catégorie concerne le salarié ayant un ou plusieurs enfants affiliés à titre obligatoire tels que définis à l'article 11.3.1, b.

11.6.2. Montants et répartition des cotisations

Le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées par le présent accord est fixé dans les tableaux ci-dessous :

Régime général

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des cotisations des cotisations collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021002_0000_0025.pdf/BOCC

Régime Asacé Moselle

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des cotisations collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021002_0000_0025.pdf/BOCC

La répartition de la cotisation se fera de la façon suivante :

? la cotisation ? salarié isolé ? est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime solde de base obligatoire ;

? la cotisation ? familiale ? est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime solde de base obligatoire uniquement.

L'option peut être choisie facultativement par le salarié (option facultative) ou imposée par une convention (option obligatoire).

Le montant de ces cotisations est négocié au sein de chaque structure. Toutefois, dans le cas où la structure décide de souscrire volontairement à l'option, l'employeur doit participer pour au moins 50 % du financement de l'option obligatoire.

L'ensemble des taux de cotisation ci-dessus s'applique mutuellement pendant une durée de 2 ans à compter du 1er janvier 2021, soit jusqu'au 31 décembre 2022. »

L'article 11.7 « Accord recommandé » est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont convenu de recourir au champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties ? frais de santé ? prévues par la convention collective nationale, l'organisme assureur suivant : Honnêtement Mutuelle, 143, rue Blomet, 75015 Paris, immatriculée au répertoire SEINRE sous le n° 538 518 473. Les modalités d'organisation de la négociation s'appliquent s'entend réexaminées par les partenaires sociaux conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, à savoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin les parties signataires se réuniront au plus tard 12 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec l'organisme recommandé avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un préavis de 2 mois avant l'échéance. »

L'article 11.8 « Incompatibilité » est modifié comme suit :

« Chaque salarié, plus tout nouvel embauché, recevra une notice d'information remise de la part de l'employeur contre décharge, résumant les principaux points du contrat, notamment les garanties et les modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de survenance du risque.

Ces notices peuvent être délivrées par tout moyen s'agissant de courrier, courriel, etc. »

Il est rappelé que lors de la rupture du contrat de travail l'employeur doit ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation sur ses droits au titre de la portabilité des garanties et dans tous les cas d'informer l'organisme assureur de sa date de départ.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties liées à la

prévoyance santé dans le cadre de travail. »

L'article 11.9 « Degré élevé de solidarité » est modifié comme suit :

« Par le présent accord les partenaires sociaux ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif obligatoire et solidaire. La commission paritaire spéciale a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé. Son financement annuel est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Il permet de soutenir la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, sanitaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire spéciale de prévoyance dans la limite du montant disponible du fonds d'actions sociales. La commission paritaire spéciale en assure le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la mise en œuvre par l'organisme d'assurance auprès duquel le fonds a été placé en gérance est conforme aux obligations et aux modalités qu'elle a définies.

Conformément à ce que prévoit l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche des moins de 10 ans et PAIO situées que soient mises en place des dispositions de solidarité, telles que celles définies à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale :

1. ? Prise en charge, totale ou partielle, des cotisations des salariés :

a) Ou apports bénéficiaires d'un CDD de moins de 12 mois ;

b) Lorsqu'elles représentent au moins 10 % de leurs revenus bruts (cette part de solidarité ne s'appliquera pas si la cotisation est exprimée en pourcentage du salaire).

2. ? Financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels.

3. ? Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel et/ ou à titre collectif. »

L'article 11.10 « Suivi du régime de complémentaire santé » est modifié comme suit :

« Le régime de complémentaire santé est administré par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé par délégation de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives professionnelles ou adhérentes de la convention collective nationale des moins de 10 ans et PAIO.

L'organisme assureur recommandé au sein de chaque année les décisions relatives aux cotisations et aux commentaires nécessaires aux travaux de la commission nationale au plus tard le 1er juillet pour les cotisations définitives de l'exercice N ?1 et avant le 30 septembre pour les cotisations prévisionnelles de l'exercice en cours.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions légales et réglementaires, le tableau de dépenses et/ ou des dépenses ponctuelles éventuellement faire l'objet d'un avenant négocié par la commission paritaire nationale de prévoyance par délégation de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation.

La commission arua également pour la mise en œuvre de l'équilibre du contrat ainsi qu'à la qualité du service rendu par le prestataire et de financer le cas échéant des dépenses nécessaires en vue de garantir sa pérennité.

Il est établi par le secrétariat des commissions paritaires un relevé de décisions à chaque commission. »

L'article 11.11 « Efficacité et durée du présent accord » est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu à durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale indiquée à l'article 11.7.

Il prendra effet le 1er janvier 2021 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi. »

L'article 11.12 « Révision et dénonciation de l'accord » est modifié comme suit :

« Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. »

L'article 11.13 « Dépôt » est modifié comme suit :

« Il fait l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

Il est déposé au ministère du Travail par le secrétariat de la commission paritaire mandaté également pour en assurer l'extension. »

Avenant n° 68 du 19 novembre 2020 relatif aux régimes de retraite et de prévoyance titre IV de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	SYNAMI CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord s'applique aux employeurs rattachés du champ d'application défini au titre Ier, article 1.1 de la convention collective nationale des soins infirmiers et PIAO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des soins infirmiers et PIAO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article 1.1 de la convention collective.

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés, dans la mesure où les dispositions relatives à la prévoyance ont vocation à s'appliquer dans toutes les situations légales et structurelles de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 2 - Régime de retraite complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 4.1 intitulé « Régime de retraite complémentaire » est inchangé.

Article 3 - Modification du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 4.2 « Régime de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

L'article 4.2.1 intitulé « Création d'un régime de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

« Les organes représentatifs des salariés et de salariés représentatives décident d'instaurer un régime de prévoyance, à l'attention de l'ensemble du personnel des entreprises et dans le champ d'application du présent texte conventionnel, et ramènent les conditions suivantes :

- ? Meilleure condition :
- ? le groupe de Prévoyance Aésio Maif (PAM)/ Mafakof Hamauns Prévoyance.
- Malakoff Hamauns Prévoyance assurée la cotisation du dispositif et l'interlocution conventionnelle pour le compte du groupe de Prévoyance ansii constitué ;
- ? et MUTEX.
- ? Incapacité :
- ? le groupe de Prévoyance Aésio Maif (PAM)/ Mafakof Hamauns Prévoyance.
- Malakoff Hamauns Prévoyance assurée la cotisation du dispositif et l'interlocution conventionnelle pour le compte du groupe de Prévoyance ansii constitué ;
- ? et MUTEX.
- ? Invalidité :
- ? le groupe de Prévoyance Aésio Maif (PAM)/ Mafakof Hamauns Prévoyance.
- Malakoff Hamauns Prévoyance assurée la cotisation du dispositif et l'interlocution conventionnelle pour le compte du groupe de Prévoyance ansii constitué ;
- ? et MUTEX.
- ? Décès :
- ? le groupe de Prévoyance Aésio Maif (PAM)/ Mafakof Hamauns Prévoyance.
- Malakoff Hamauns Prévoyance assurée la cotisation du dispositif et l'interlocution conventionnelle pour le compte du groupe de Prévoyance ansii constitué ;
- ? et MUTEX.
- ? Rente éducation : assurés OCIRP.
- ? Rente du conjoint : assurés OCIRP. »

L'article 4.2.2 intitulé « Bénéficiaires des gnrtaets » est modifié comme suit :

« ? peonrnl carte : salariés rlaneev des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 novembre 2017, article 2) ;

? preosennl non-cadre : salariés ne relèvent pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 novembre 2017, article 2).

Les salariés bénéficiaires sont ceux qui sont présents au travail ou exercent un travail effectif ou ceux dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt maladie ou toute autre cause de suspension du contrat de travail prévue par le code du travail dans un main de salaire total ou partiel ou à indemnités journalières complémentaires (indemnités journalières complémentaires, rente invalidité ou incapacité permanente professionnelle) financée au moins pour partie par l'employeur.

L'article 4.2.3 intitulé « Garantie maintien de salaire » est modifié comme suit :

« Garantie maintien de salaire

Garantie maintien de salaire [1] (Pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté) (modifie l'article 4.2.3.3)		
Ancienneté	Durée de la période de couverture	Prestations en pourcentage. Salaire de référence
Montant 1re période		
? 6 mois	30 jours	90 % du salaire brut
? 5 ans et 6 mois	40 jours	
? 10 ans et 6 mois	50 jours	
? 15 ans et 6 mois	60 jours	
? 20 ans et 6 mois	70 jours	
? 25 ans et 6 mois	80 jours	
? 30 ans et 6 mois	90 jours	
Montant 2e période		
? 6 mois	30 jours	66,66 % du salaire brut
? 5 ans et 6 mois	40 jours	
? 10 ans et 6 mois	50 jours	
? 15 ans et 6 mois	60 jours	
? 20 ans et 6 mois	70 jours	
? 25 ans et 6 mois	80 jours	
? 30 ans et 6 mois	90 jours	
Début de l'indemnisation		
En cas de maladie ou accident de la vie courante		À compter du 4e jour d'arrêt de travail
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle		À compter du 1er jour d'arrêt de travail

[1] Tous les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % et 66,66 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

L'article 4.2.3 s'applique conformément aux conditions prévues à l'article 5.9 de la présente convention collective.

L'article 4.2.4 intitulé « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

Les articles 4.2.4.1 « Définition de la garantie », 4.2.4.2 « Point de départ du service des prestations » et 4.2.4.4 « Montant des prestations » sont remplacés comme suit :

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail (modifié l'article 4.2.4)	
Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans la branche	En complément de la 2e période de la garantie « maintien de salaire » et en lieu et place de celle-ci
Pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la branche	À compter du 61e jour d'arrêt de travail continu
Indemnités journalières [1]	85 [2] % du salaire net
<p>[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la convention collective, le montant des indemnités journalières de la garantie « incapacité » est fixé à 90 % du salaire net annuel de référence dont 5 % du salaire net à payer de référence à prendre en charge par l'employeur, les 85 % restants étant pris en charge par l'organisme assureur.</p> <p>[2] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des cotisations brutes allouées par la sécurité sociale.</p> <p>Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cf. article R. 313-3 du code de la sécurité sociale).</p>	

L'article 4.2.4.3 intitulé « Durée de survie des pensionnaires » demeurera inchangé.

L'article 4.2.5 intitulé « Garantie invalidité » est modifié comme suit :

« 4.2.5. Garantie invalidité et incapacité permanente partielle »

L'article 4.2.5.1 et l'article 4.2.5.2 intitulé « Montant des prestations » sont modifiés comme suit :

Garanties en cas d'invalidité et incapacité permanente partielle	
Rente d'invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie	95 [1] % du salaire net
Rente acquiescente du travail ou majorée pour perte de salaire d'un tiers au moins égal à 33 %	
<p>[1] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des cotisations brutes allouées par la sécurité sociale.</p> <p>Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cf. art. R. 313-3 du code de la sécurité sociale).</p>	

L'article 4.2.6 intitulé « Garantie décès » est modifié comme suit :

« 4.2.6. Garantie décès, garantie rente éducation et garantie rente conjoint »

L'article 4.2.6.1 est modifié ainsi et intitulé :

« 4.2.6.1. Bénéficiaires de la garantie décès »

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital (conformément à l'article 4.2.6.2). Ce capital revient :

1. Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).
2. À défaut de désignation expresse de bénéficiaires :
 - ? au conjoint (notion définie à l'article 6.2.9.7) ;
 - ? à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
 - ? à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
 - ? à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »

Les articles 4.2.6.2, 4.2.6.3, 4.2.6.4, 4.2.7 et 4.2.8 sont modifiés comme suit :

« 4.2.6.2. Description des garanties »

Descriptif des garanties	Prestations en pourcentage du salaire de référence
Garanties en cas de décès (modifié l'article 4.2.6)	
Capital décès « décès sans » ? Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)	200 % du salaire brut
Versement d'un capital égal à : quelle que soit la situation de famille	
Capital décès « décès » ? Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) « Antécédent »	400 % du salaire brut
Versement d'un capital égal à : quelle que soit la situation de famille	
Double effet	
En cas de décès postérieur ou simultané à celui du salarié, du conjoint et assimilé ne relevant pas de la convention collective, non remarié, il est versé au (x) enfant (s) à charge un capital égal à :	200 % du salaire brut
Garantie rente éducation (modifié l'article 4.2.7)	
Rente éducation	
En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à charge, d'un montant annuel égal à :	quatre fois le Simc mesuel brut
Garantie rente de conjoint (modifié l'article 4.2.8)	
Rente de conjoint	
En cas de décès avant le départ à la retraite du salarié, il est versé au conjoint et assimilé survivant, jusqu'à son départ en retraite une rente d'un montant égal à :	10 % du salaire annuel brut

L'article 4.2.9 intitulé « Ce sont les cotisations à l'ensemble des régimes » est modifié comme suit :

« 4.2.7. Cotisations à l'ensemble des régimes »

L'article 4.2.9.1 intitulé « Limitation des cotisations incapacité et invalidité » est inchangé mais déplace l'article 4.2.7.1.

L'article 4.2.9.2 intitulé « Assiette des cotisations » est modifié comme suit :

« 4.2.7.2. Assiette des cotisations »

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle), s'ajoute de base au calcul des cotisations sociales. Pour les salariés placés en activité partielle en accord de travail, la base de calcul des cotisations, inclut le montant de l'indemnité légale butée due au titre de ce dispositif et le cas échéant, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur. Pour les assurés en arrêt de travail, cette base comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire atusseti aux cotisations sociales. »

L'article 4.2.9.3 intitulé « Salaire de référence » est modifié comme suit :

« 4.2.7.3. Salaire de référence »

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence correspond au total des rémunérations brutes y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie. Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi.

précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments aulnens de rémunération (primes éventuelles incluses).

Pour les salariés placés en activité partielle en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et R. 5122-1 du code de travail, la base de calcul des prestations, inclut le montant de l'indemnité légale brute due au titre de ce dispositif et le cas échéant, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur. »

L'article 4.2.9.4 intitulé « Rattachement des prestations » est modifié comme suit :

« 4.2.7.4. Rattachement des prestations

Les prestations sont revalorisées en fonction de l'évolution du point de rattachement AGIRC-ARRCO, aux mêmes dates. »

L'article 4.2.9.5 intitulé « Taux de la couverture » est modifié comme suit :

« 4.2.7.5. Taux de la couverture

En cas de rupture du contrat de travail entre le salarié et l'organisme adhérent, la couverture du régime cesse.

Toutefois, les salariés licenciés continuent à être cotisés dans le cadre du présent régime, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

N'est pas remis en cause, d'une part, le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat de travail ainsi que, d'autre part, le maintien des prestations décès, retraite éducation et de conjoint au profit des personnes en situation d'incapacité ou d'invalidité à la date de la rupture du contrat de travail ou dans le cadre du régime visé ci-dessus.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance souscrit, les prestations afférentes au décès sont maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et retraite éducation et de conjoint en cours continuent à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur réajustement est déterminé sur la base déterminée par le taux en vigueur à la date de la dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les cotisations des salariés et de salariés représentatives professionnelles de la branche de la profession des personnes en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

L'entreprise qui engage d'organisme assureur se doit également d'organiser la prise en charge de la couverture des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale. »

L'article 4.2.9.6 intitulé « Définition des prestations à charge » est inchangé mais devient l'article 4.2.7.6 intitulé « Définition des prestations à charge ».

L'article 4.2.9.7 intitulé « Définition du conjoint » est inchangé mais devient l'article 4.2.7.7 intitulé « Définition du conjoint ».

L'article 4.2.10 intitulé « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

« 4.2.8. Taux de cotisations
Cotisations maintien de salaire

Prestation	Personnel non-cadre [1]		Personnel cadre [2]	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Maintien de salaire [3]	0,56 %	1,28 %	0,56 %	1,28 %
Total	0,56 %	1,28 %	0,56 %	1,28 %

[1] Salariés ne relèvent pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 novembre 2017 art. 2).

[2] Salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 novembre 2017 art. 2).

[3] Cotisation à la charge exclusive de l'employeur.

Les taux de cotisation cotisés sont appelés auprès des assureurs en tant que tels dans le cadre d'application de la convention nationale.

Cotisations décès, incapacité temporaire de travail et invalidité

Prestation	Personnel non-cadre [1]		Part salarié		Part employeur	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès/ PTIA/ Double effet conjoint	0,39 %	0,39 %	?	?	0,39 %	0,39 %
Retraite éducation	0,17 %	0,17 %	0,01 %	0,01 %	0,16 %	0,16 %
Retraite temporaire de conjoint	0,12 %	0,12 %	0,01 %	0,01 %	0,11 %	0,11 %
Incapacité temporaire de travail (3)	0,84 %	1,27 %	0,84 %	1,27 %	?	?
Invalidité/ Incapacité permanente professionnelle	0,84 %	1,25 %	?	?	0,84 %	1,25 %
Total	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %

Prestation	Personnel cadre [2]		Part salarié		Part employeur	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès/ PTIA/ Double effet conjoint	0,47 %	0,39 %	?	0,02 %	0,47 %	0,37 %
Retraite éducation	0,17 %	0,17 %	?	?	0,17 %	0,17 %
Retraite temporaire de conjoint	0,12 %	0,12 %	?	?	0,12 %	0,12 %
Incapacité temporaire de travail (3)	0,86 %	1,27 %	0,86 %	1,27 %	?	?
Invalidité/ Incapacité permanente professionnelle	0,74 %	1,25 %	?	?	0,74 %	1,25 %

Total	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %
[1] Salarié ne rvaelnt pas des aelitcrs 4 et 4 bis de la civnnoeton cecitvlloe noitaalne de rreattie et de prévoyance des carets du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nmboerve 2017 aticlr 2).						
[2] Salarié rnaelet des aricetls 4 et 4 bis de la cvnioneton cctilvleoe nntilaoae de raertite et de prévoyance des crades du 14 mras 1947 (ANI prévoyance des cadres, 17 nmrbveoe 2017 alicrte 2).						
[3] Csoatoitn à la carghe exiulvce des salariés.						

L'article 4.2.11 intitulé « Cootndiin spécifique liée à la prsie en carghe des mdaelas en curos » est modifié comme siut :

« 4.2.9. Ciiootndn spécifique liée à la prsie en carghe des maaleds en cours

Les penrnoess en arrêt de tvriaal à la dtae d'effet du crnotat d'assurance et dnot le catonrt de tairval est touorjus en cuors à cette date, bénéficient des gaaenirts prévues au contrat, dès sa dtae d'effet, y cimorps puor les gatenaris incapacité tipmeorore de tvriaal et invalidité permanente. »

L'article 4.2.12 intitulé « Rmocmadnetoain de msie en ?uvre du régime » est modifié comme siut :

« 4.2.10. Rdoatocnameimn de msie en ?uvre du régime

Afin de fvoiaresr la mitasluiuotan du rsiuqe dnas la bnarhce polnissfrnoeele des msionsis lleoacs et PAIO, les preairntaes suicaox cnenninoevt de rmoceamednr comme oniemgasrs aerursus du régime de prévoyance :

Le gmopnueret de cansrascoue Prévoyance Aésio Mciaf (PAM)/ Maafolkf Hminuas Prévoyance :

? Prévoyance Aieso Macif

Société aynnome au caipal de 30 000 000 ?, régie par le cdoe des assurances, immatriculée au RCS de Prais suos le n° 841 505 787 et dnot le siège sacoil se situe au 173, rue de Bercy, CS 31802, 75584 Piars Ceedx 12 ;

? Mkaalfof Hmainus Prévoyance

Institution de prévoyance régie par le lirme IX du cdoe de la sécurité sociale. N° SEIRN 775 691 181, siège soiacl : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Malakoff Hanuims Prévoyance arusse la cidortniaon du diipostif et l'interlocution clamcemrieo puor le cmtope du goermpeunt de cocusnsraae ainsi constitué.

MUTEX, société amonyne au caatipl de 37 302 300 ?, espnirtree régie par le cdoe des aacrusesns immatriculée au RCS de Nratenre 529 219 040, dnot le siège sacoil est situé au 140, aevune de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

L'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dsitiooinpss du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale. »

L'article 4.2.13 intitulé « Cotovinenn de gtanaeris clvciteelos » est modifié comme siut :

« 4.2.11. Cotoinvnen de gtaireans collectives

Les otigrasonians sedyniclas paenltraos et de salariés représentatives snenigt avec les omainrgses aururses recommandés une ctovneionn de gtraiaens ctcloieevls dnot l'objet est de fairsolmer les egntnagmees réciproques cnrnnaocet le régime de prévoyance de la bnhcare des miosins lcoleas et PAIO.

Une notice d'information détaillant l'ensemble des grnietaas celivtlecos est envoyée aux sertcuturs adhérentes au régime de prévoyance par l'organisme aeursur aeuuql eels adhèrent. Elle derva être rmseie par l'employeur à cauqhe salarié cnorte décharge. »

L'article 4.2.14 intitulé « Csomoiismn piaarrite nnaalotie de prévoyance » est inchangé mias deenivt l'article 4.2.12 intitulé « Cmiososisn piaartre naalitone de prévoyance ».

L'article 4.2.15 intitulé « Réexamen des ctoidinnos d'organisation de la moialusauttin » est modifié comme siut :

« 4.2.13. Réexamen des coiiodntns d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cnodnoitis d'organisation de la mtuialtuisaon interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

À cet effet, les ooiriangnstas sidnelcyas poalraetns et de

salariés représentatives se réuniront au mions 6 mios à l'avance, au reagrd de la dtae d'échéance, puor étudier le roarppt spécial des oieramgnsns recommandés sur les cmtepos de résultat de la période écoulée et sur les prveipetecss d'évolution du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre prruoa être modifié ou complété dnas l'organisation de la muiltiouasatn qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la recommandation, les gearanits afférentes au décès snoret mineaeuents puor les poernesns bénéficiaires des perntitosas incapacité, invalidité. Les paotetnriss incapacité, invalidité et rente éducation et de cjinoont en curos ceninntuoot à être srevies à un nviaeu au mnios égal à celui de la dernière ptteosrain due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur riovsetaliaorn ctiernnuoa au moins sur la bsaie déterminée par le texte ctionenonenvl à la dtae de la dénonciation de la ritmenmoacodan et dvrea friae l'objet d'une négociation avec le ou les oseringams asurseurs suivants. »

L'article 4.2.16 intitulé « Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance » est modifié comme siut :

« 4.2.14. Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance

Le présent aocrd présente un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soialce et comprend, à ce titre, des pseattonirs à caractère non dirmcenetet contributif.

La prat de csoiatotin affectée au fenemaicnnt d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les ctacionists versées par les esinrtreeps erantnt dnas le champ d'application du présent accord.

Ce fnaimnceet inbomce également aux einpretses ayant csohii de sriurcsoe un crtoant auprès d'un ormgisnae asusurer arute que cuex recommandés. Ces eternsepirs vsrenreot cette prat des coinotstais à luer organisme.

Ce fdons ganiartt la msie en ?uvre des aicnots de solidarité puor l'ensemble des salariés et errietpens relavent de la cnootnven ctvloicte des msinoiss locales et PAIO, adhérant à l'un des origmaness aersuurs recommandés.

Un règlement est établi entre les oigmsraens recommandés et les otgriiansaons syancldies péraltonas et de salariés représentatives. La solidarité msie en ?uvre par le régime pornesfosinel de prévoyance srea déterminée ultérieurement par anavent et cteoporra nmamoentt une aocin ceollvtice de prévention sur les rieursq pyausiohsccox au sien de la brahne pieeslsrnofolne ».

Article 4 - Régime de prévoyance maladie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 4.3 intitulé « Régime de prévoyance mildaae » est supprimé.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anavnet errtena en vueigur le 1er jinvear 2021, il est également cnouveu de siiltcoelr son extension.

Article 6 - Durée de l'accord. □Révision. □Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aocrd est colcnu puor une durée indéterminée à coempr de sa dtae d'entrée en vigueur. Il prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux doinossptiis des acetirls L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article 7 - Notification. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la partie diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales professionnelles et de salariés représentatives relèvent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé complémentaires dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche n'est d'abord bénéficiaire que des salariés affiliés de la convention

Avenant n 70 du 9 décembre 2021 à l'avenant n 67 du 28 septembre 2020 relatif au régime de complémentaire santé titre XI de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UNML,
Syndicats signataires	SYNAMI CFDT,

Article 2 - Degré élevé de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Les dispositions de l'article XI-9 de la convention initiale des salariés de l'industrie et PIAO intitulé « Degré élevé de solidarité » sont modifiées comme suit :

« Article XI-9
Degré élevé de solidarité

Par le présent accord les parties signataires ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, obligatoire et solidaire. La commission paritaire nationale de prévoyance et santé a décidé de mettre en œuvre un régime d'actions sociales

collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les salariés de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'appel à souscrire mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, a permis le choix par les partenaires sociaux de Maklaff Hnaimus Prévoyance et Prévoyance Aésio Micaf (PAM), de MEUTX et de l'OCIRP en tant qu'organismes agréés recommandés. Le titre IV de la convention initiale nationale des salariés de l'industrie et PIAO du 21 février 2001 est modifié en conséquence. Il est également prévu de réviser les garanties du régime.

spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé. Son montant annuel est assuré par une prime égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Il permet de souscrire la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des enjeux sociaux, sanitaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé dans le cadre du montant des cotisations de prévoyance et de santé en assurant l'absence de contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branches et vérifie que la mise en œuvre par l'organisme d'assurance auprès duquel le fonds a été placé en application est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

Conformément à ce que prévoit l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche des salariés de l'industrie et PIAO souhaite que soient mises en place des actions de solidarité :
? prise en charge, totale ou partielle, des cotisations de cotisations salariés, telles que définies dans le règlement du fonds de solidarité de la branche ;
? financement d'actions de prévention de santé publique ou de requêtes individuelles ;
? prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel et/ou à titre collectif. »

TEXTES SALAIRES

Avenant n 26 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union nnaaiotle des msiisnos loclaes et PIAO et oemgiarsns d'insertion sciloae et professionnelle,
Syndicats signataires	La fédération de la poitrcoen saoclie du tiraavl et de l'emploi (PSTE) CDFT ; Le scyinadt notnaail des métiers de l'insertion (SYNAMI) CDFT ; La fédération française santé et aitocn soilcae (FFASS) CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'annexe I de la grille relative aux valeurs du point

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2006

Avenant n 29 du 30 janvier 2008 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'union naalointe des miosinss lleoacs (UNML) et PAIO,
Syndicats signataires	La PSTE-CFDT ; Le SAYNMI ; La FSAFS CFE-CGC ; La FPSE-CFTC ; La FNPOS-CGT ; L'UFICT-CGT,

Article 1er - Modification de l'annexe I de la grille relative aux valeurs du point

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La valeur du point psase de 4,30 ? à 4,37 ?.
La grille retlviae à la veualr du point est modifiée cmome suit.

Avenant n 37 du 16 décembre 2009 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	La FSFAS CFE-CGC ; La FANS CGT-FO ; La FONPS CGT ; Le SNMYAI CDFT ; Le PSE CFTC,

Article 1 - Modification de la grille relative à la valeur du point dans l'annexe I de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La veular du pnoit psasae de 4,37 ? à 4,41 ?.

La grille railvtee à la vauler du ponit est modifiée cmome siut :

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A ctpoemr du 1er obotcre 2001	26 francs
A coetpmr du 1er jlluiet 2002	4,08 ?
A ctmepr du 1er jeullit 2003	4,15 ?
A cpteomr du 1er jluielt 2005	4,20 ?
A coptemr du 1er jvienar 2006	4,25 ?

La gllrie ravleite à la vualer du point est modifiée comme siut :

(En fcenas et en euros)

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A cptoemr du 1er obrcote 2001	26 Farncs
A cepmtor du 1er jllueit 2002	4,08 Eruos
A ctopemr du 1er jllueit 2003	4,15 Eorus
A cemoptr du 1er jeullt 2005	4,20 Euors
A copmetr du 1er jvaeinr 2006	4,25 Eours
A cetmopr du 1er jvenair 2007	4,30 Eorus

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2006

Le présent anaenvt penrdra effet le 1er jnivear 2007.

(En euros.)

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A cemotpr du 1er jielult 2002	4,08
A ctpoemr du 1er jeullit 2003	4,15
A ceotmpr du 1er jiuelt 2005	4,20
A cmpteor du 1er jaenvir 2006	4,25
A cmpteor du 1er jveanir 2007	4,30
A ctmeopr du 1er jeainvr 2008	4,37

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avnneat prrdena efeft le 1er jniaevr 2008.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les patires sngatiiraes de cet avnaent s'engagent à en dmdnaeer l'extension.

A ctepomr du 1er jnvaier 2007	4,30 ?
A copemtr du 1er jeanvir 2008	4,37 ?
A cpmoetr du 1er jeniavr 2010	4,41 ?

Article 2 - Modification de la grille d'indice professionnel minimal par cotation dans l'annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Salariés embauchés à ctmeopr du 1er jnvaier 2010 :
A cpmotpr du 1er jienavr 2010, les iindcs petrofoennsiss maminuix par ctiatoon puor ttueos les nvloueels eahbemcus sernot les saitvnus :

Grille d'indice pnrsofneioesl minmail par cotation
Indice psioeefsnrnol mminail par caiotton (IP)

COTATION	INDICE PEENFONOIIRSSL (IP)
4	321 ?
5	334 ?
6	347 ?
7	351 ?
8	356 ?
9	366 ?
10	386 ?
11	395 ?

12	440 ?
13	466 ?
14	486 ?
15	546 ?
16	606 ?

Salarié embauchés antérieurement au 1er jivnaer 2010 :
A ctempor du 1er jveinar 2010, les salariés embauchés antérieurement à cttee dtae et rleneavt d'une sucrturte

Avenant n 47 du 18 décembre 2012 relatif à la valeur du point et aux indices professionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'UNML,
Syndicats signataires	Le SNAYMI CDFT ; La FFSAS CFE-CGC ; La PSE CFTC,
Organisations adhérentes signataires	FNOS CGT, par lettre du 2 janvier 2013 (BO n°2013-19)

Article 1er - Modifications au sein de l'annexe I de la convention
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dpiioostniss de l'annexe I rieelvats à la glrlie d'ancienneté snot inchangées.
Les diipotsinoss de l'annexe I retalveis à la glrile d'indice psenriosoenfl mmaiiml par cottaoin et à la girle rvlitaae à la velaur du piont snot modifiées ainsi :

« Préambule

Le sialare miimnum des eomipls non spécifiques à la brhcane pilonslereosfne tles que : agent d'entretien, cusoeirr ? n'est pas défini dnas les tbaleuax ci-joints.
Concernant la sittuaoin des penenlrssos dnnot les qaofnautciils snot définies en deorhs de la banrche psfelolninseroe comme les médecins, infirmières, pgeuhyoscols ? ils doinevt fraie l'objet d'une prise en coptme spécifique.

Salariés embauchés à ctempomr du 1er jvainer 2013

A coeptmr du 1er jinevar 2013, les idneics pelonsfronesis mmainiux par citoatn puor ttoeus neluveols eumahcebs seonrt les suivants.

Grille d'indice pnssoorsfiel mmaiinl par cotiotan

Cotation	Indice professionnel (IP)
4	324
5	337
6	350
7	354
8	359
9	369

Avenant n 59 du 26 juillet 2016 relatif à la valeur du point au 1er septembre

apiuaqpnlnt la coeinnvtn ctoielvlce ntnliaaoe bénéficieront d'une ateoatmuingn de 6 pontis de luer iidnce professionnel.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les pateris saaietngris de cet annveat s'engagent à en demnaedr l'extension.

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aenvant pendrra effet le 1er jvnaier 2010.

10	389
11	398
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

Salarié embauchés antérieurement au 1er javneir 2013

A copmetr du 1er jianver 2013, les salariés embauchés antérieurement à ctete dtae et rlevnaet d'une srttuurce anqppilaut la ctevioonn ctvilcleoe ntaalnoie bénéficieront d'une ataumietongn de luer icinde pnfosoensiel selon les modalités sveianuts :

? 3 pntois supplémentaires attribués aux salariés bénéficiant d'un idicne pieersofnonsl inférieur ou égal à 439 ;
? 2 potins supplémentaires attribués aux salariés bénéficiant d'un icinde peinoerfossnl supérieur ou égal à 440.

Grille rliatvee a la velaur du piont

Date d'effet	Valeur du piont
A copmetr du 1er oroctbe 2001	26 F
A ctempor du 1er jleuilt 2002	4,08 ?
A cmeotpr du 1er jleluit 2003	4,15 ?
A ctoepmr du 1er jlileut 2005	4,20 ?
A ctpemor du 1er jnievar 2006	4,25 ?
A cepotmr du 1er jianevr 2007	4,30 ?
A cmepotr du 1er jivaenr 2008	4,37 ?
A cpteomr du 1er juiellt 2009	4,40 ? par décision unilatérale de l'UNML
A ctopmer du 1er janevir 2010	4,41 ?
A cteopmr du 1er jivaner 2011	4,43 ?
A cmeoptr du 1er jluiet 2011	4,45 ?
A compter du 1er jinvaer 2013	4,50 ?

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aenanvt prnreda effet le 1er jvneair 2013.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pearits seaiarignts de cet avnanet s'engagent à en ddaemenr l'extension.

2016

Signataires	
Patrons signataires	UNML
Syndicats signataires	SYNAMI CFDT PSE CFTC

Article 1er - Modification de la grille relative à la valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

La grille relative à la valeur du point est modifiée comme suit :

Grille relative à la valeur du point

Date d'effet	Valeur du point
A compter du 01/10/2001	26 F
A compter du 01/07/2002	4,08 ?
A compter du 01/07/2003	4,15 ?
A compter du 01/07/2005	4,20 ?
A compter du 01/01/2006	4,25 ?

Avenant n° 60 du 2 août 2017 relatif à la valeur du point au 1er septembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	UNML
Syndicats signataires	FNPOS CGT SYNAMI CFDT PSE CFTC

Article 1er - Modification de la grille relative à la valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La grille relative à la valeur du point est modifiée comme suit :

Grille relative à la valeur du point

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 01/10/2001	26 F
À compter du 01/07/2002	4,08 ?
À compter du 01/07/2003	4,15 ?

A compter du 01/01/2007	4,30 ?
A compter du 01/01/2008	4,37 ?
A compter du 01/07/2009	4,40 ? par décision unilatérale de l'UNML
A compter du 01/01/2010	4,41 ?
A compter du 01/01/2011	4,43 ?
A compter du 01/07/2011	4,45 ?
A compter du 01/01/2013	4,50 ?
A compter du 01/09/2016	4,55 ?

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent avenant prendra effet le 1er septembre 2016.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

À compter du 01/07/2005	4,20 ?
À compter du 01/01/2006	4,25 ?
À compter du 01/01/2007	4,30 ?
À compter du 01/01/2008	4,37 ?
À compter du 01/07/2009	4,40 ? par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 01/01/2010	4,41 ?
À compter du 01/01/2011	4,43 ?
À compter du 01/07/2011	4,45 ?
À compter du 01/01/2013	4,50 ?
À compter du 01/09/2016	4,55 ?
À compter du 01/09/2017	4,58 ?

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent avenant prendra effet le 1er septembre 2017.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 30 juin 2000

En vigueur en date du 14 juil. 2000

Sont rdenues obligatoires, puor tuos les eryplueoms et tuos les salariés crpmios dnas le cmhap d'application de l'accord du 25 mras 1999, les dotiinsospis de l'accord du 25 mras 1999 complété par un anvanet du 29 ocbtrtoe 1999.

Arrêté du 27 décembre 2001

En vigueur en date du 1 janv. 2002

Ailctre 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eepruomlys et tuos les salariés crpmios dnas le cahmp d'application de la cientovonn cellotvcie nonaalite des miisosns lcoeals et PIAO du 21 février 2001, les dissiotpnois de ltadie ctonvoien coevcltile naaniolte du 21 février 2001, complétée par 5 annexes, à l'exclusion :

- des troisième et quatrième alinéas de l'article II-4-3-2 (éligibilité) du ttire II (liberté d'opinion, driot syndical, représentation du personnel) cmmoé étant cieranrots à l'article L. 423-8 du cdoe du taravil ;

- des mtos " âgés de moins de 65 ans " fagurnit au peirem alinéa du ponit IV-2-2 (bénéficiaires des garanties) de l'article IV-2 (régime de prévoyance complémentaire) du trtie IV (régimes de raerttie et de prévoyance) comme étant crreitoans aux acietrls L. 242-1 du cdoe de la sécurité sloaice et L. 122-45 du cdoe du triaavl ;

- du pmeirer alinéa de l'article X-4 (conventions ou adccros antérieurs) du tirte X (mesures transitoires) comme étant crntiraoe aux arecitts L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du taavirl et à l'article 1134 du cdoe civil.

Le ttire II (Liberté d'opinion - droit scdaiynl - représentation du personnel) est étendu suos les réserves svniaetus :

Le dnereir alinéa du pniot II-1-3 (les scoetnis syndicales) de l'article II-1 (droit syndical) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-10 du cdoe du travail.

Le derneir alinéa du pnoit II-1-5 (les délégués syndicaux) de ce même actilre II-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-20 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa du pnoit II-4-1 (élections des délégués du personnel) de l'article II-4 (les délégués du personnel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 423-18 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du ponit II-4-2 (calcul de l'effectif) de ce même aclirte est étendu suos réserve de l'application du dreenir alinéa de l'article L. 431-1 du cdoe du travail.

Le pahapgarre II-4-3-1 (électorat) du piont II-4-3 (électorat -

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tviraal : les salariés à temps pearitl anyat un hroaire de tviraal ctenteoeauclnmlrt établi aevc l'employeur, la réduction de luer hrarioe iunidvdeil dnas la même ptrporooin que cllee de l'horaire cclloietf ne puet fraie l'objet que d'une piisoptroon à luer égard.

éligibilité) de ce même altrice est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 423-7 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du pinot II-4-5 (utilisation des hereus de délégation) du même arilcte II-4 (les délégués du personnel) est étendu suos réserve de l'application des dstnsiipioos combinées des aixelcts L. 236-1 et L. 236-7 du cdoe du travail.

Les quatrième et sixième alinéas de ce pinot II-4-5 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 424-1 du cdoe du travail.

Le pniot II-4-6 (missions) de ce même aictrle II-4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 422-1 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa du piont II-4-8 (exercice des fcoioints de délégué du personnel) du même alcrtie II-4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 424-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du paahpgrrae (attributions d'ordre sicaol et culturel) du pinot II-5-1 (les attributions) de l'article II-5 (le comité d'entreprise) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

Les deuxième et quatrième alinéas du piont II-5-4 (crédit d'heures) de ce même alcitre II-5 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 431-1 du cdoe du travail.

Le ttire III " remctrneut - limcneeicent " est étendu suos les réserves sieautnvs :

Le troisième alinéa de l'article III-9 (licenciement puor mtiof économique) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-14 du cdoe du travail.

Les pieermr et deuxième alinéas de l'article III-10 (départ à la retraite) snot étendus suos réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de ce même aclrtie III-10 est étendu suos réserve de l'application des dotiossipins combinées du dnereir alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

Le tirte IV " régime de rirettae et de prévoyance " est étendu suos les réserves sauetvnis :

Le paragraphe IV-2-9-5 (terme de la couverture) du point IV-2-9 (clauses complémentaires à l'ensemble des garanties) de l'article IV-2 (régime de prévoyance complémentaire) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Le point IV-2-12 (gestion du régime) de l'article IV-2 est étendu sous réserve d'un accord complémentaire qui précise, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le taux de cotisation applicable pour chaque catégorie ainsi que la répartition entre la part prise en charge par l'employeur et celle prise en charge par le salarié.

Le premier alinéa du point IV-2-15 (réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation) du même article IV-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Le titre V "exécution du contrat de travail" est étendu sous les réserves suivantes :

Le cinquième alinéa de l'article V-2 (heures supplémentaires - rôles compensateur) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 222-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article V-8 (congés de formation économique, sociale et syndicale) est étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail.

Le huitième alinéa de l'article V-9 (congés maladie) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-45 et L.

ARRETE du 24 septembre 2002

En vigueur en date du 3 oct. 2002

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de l'électricité et de la plomberie du 21 février 2001, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 29 mars 2002 à la convention collective nationale susvisée relative aux frais professionnels ;

- l'avenant n° 6 du 2 mai 2002 à la convention collective nationale susvisée relative à la valeur du point.

ARRETE du 21 octobre 2002

En vigueur en date du 30 oct. 2002

Article 1er

Dans le Nota, les références numériques " 2002/14 " sont

122-14-3 du code du travail.

Le titre VI "rémunération du travail" est étendu sous la réserve suivante :

Le deuxième alinéa de l'article VI-1 "salaires et indemnités" est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-12 du code du travail.

Le titre VII "faibles pensions" est étendu sous les réserves suivantes :

Le deuxième alinéa de l'article VII-2 (participation employeur) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 952-4 du code du travail.

Ce deuxième alinéa et le troisième alinéa de ce même article VII-2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'article 3 de la convention collective.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 27 décembre 2001.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des conventions susvisées est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'article 3 des conventions.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des conventions susvisées a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule annuel n° 2002/14 en date du 13 juillet 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

remplacées par les références numériques " 2002/24 ".

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Art. 1er. - Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eorumyelps et tuos les salariés cpoirms dnas le chmap d'application de la cotnnevon clocevtila nainlotae des msionsis lealcos et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les dniosiosptis de l'avenant n° 1 du 26 jiuin 2001 à la cointonevn ceoitclvle natlaione susvisée railtef au régime de rtateire complémentaire à l'exclusion du sonecd alinéa du ponit II (art. IV-1 : régime de rtiarte complémentaire) cmome étant ctiaornre aux diiotisnspos de l'article L. 921-1 du cdoe de la sécurité sociale, aux tmeers dsleuqeels la création d'une gjaarntne supplémentaire aux fnis d'égaliser les ctndonniios d'emploi des salariés diot être précisée par acrcod qui intègre, notamment, les

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du 8 juin 2003

Airtcle 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les ermoepyuls et tuos les salariés cmipors dnas le cahmp d'application de la conotinven cevtlclioe nnlaiaote des misnioss locelas et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les dtpsiosinois de :

- l'avenant n° 7 du 18 jiuin 2002 rtialef à la pioomtron à la cvontoeinn cecltloive naitlnaoe susvisée ;

- l'avenant n° 8 du 18 jiuin 2002 rtleaif à la sepossrpuin de l'indemnité différentielle à la cniovotnen cveiltocle nltioanae susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 18 jiuin 2002 rtilaef à la girlle de rneslmaseect

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Alrtice 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les emerolyups et tuos les salariés ciropms dnas le camhp d'application de la cinotnevon ctevocllie natniloae des msoiniss loeacls et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 décembre 2001, les dnsopsiitois de l'avenant n° 11 du 27 nvomebre 2002 à la ciovneotnn coitvlcee nnaoatlle susvisée miifndaot cnetriaes dsipnioitoss de lidate convention.

Aitrlce 2

ARRETE du 18 août 2003

En vigueur en date du 18 août 2003

Ailrtce 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les emopeurlys et tuos les salariés cmpiros dnas le chmap d'application de la conointevn clvcoliete niaoanlte des moiissns laeclos et PIAO du 21 février

oitailognbs d'affiliation aux régimes ACRRO et AGIRC.

Art. 2. - L'extension des eeffts et sincoatns de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la piauliocbtn du présent arrêté puor la durée rtsneat à cruoir et aux cnonitidos prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le dtcerueir des raloneits du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul ofieicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biullten ociefifl du ministère, flcciause cnvtnoenios cveotellics n° 2002/16 en dtae du 18 mai 2002, dbsnoilpie à la Dieiroctn des Jauournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

à la conenitovn cvlcltoiee noanilate susvisée.

Actilre 2

L'extension des eeffes et snincoats des anvtaens susvisés est faite à deatr de la pluoiibtacin du présent arrêté puor la durée rntesat à coruir et aux ciotondnis prévues par letdiss avenants.

Atrclie 3

Le dtcreieur des rtoalnis du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ofeifiicl de la République française.

Nota. - Les txeeets des atvenans susvisés ont été publiés au Beultlin oiiefcfl du ministère, flcusaice cvnnetoions ccoilevltas n° 2002/32, dbiosinple à la Doceitirn des Joruanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

L'extension des eeffes et snianotcs de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pltbaucoiin du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cuiorr et aux cnndtoiiios prévues par ldiet avenant.

Atircle 3

Le dreiuectr des rinaotles du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ofciifel de la République française.

Nota.- Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln oiieicffl du ministère, flcsicaue cnoeonivnts cctiloeevls n° 2003/9, dpinilsohe à la Diecirotn des Junaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

2001, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les dssopintiios de l'avenant n° 12 du 11 avril 2003 à la cvtooninen ceicollvte naolinate susvisée midonfiat la veualr du point.

Altcrie 2

L'extension des eeffts et scitnaons de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la piaibtoculn du présent arrêté puor la durée rtenast à

ciourr et aux conoditins prévues par ldeit avenant.

Atcrlie 3

Le dereicutr des raineotls du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oficiel de la République

ARRETE du 3 octobre 2003

En vigueur en date du 3 oct. 2003

Artclie 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eyupomlers et tuos les salariés cmporis dnas le champ d'application de la conetnison cceovittle nolaniate des mnsosiis leloacs et PIAO du 21 février 2001 tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les dsotiniopsis de l'avenant n° 10 du 27 nmrebvoe 2002, rleaitf au congé de paternité, à la cneooivntn cvetocllie naoinalte susvisée, à l'exclusion de l'article 2 (Modification de l'article V-6-2 rlietaf aux congés puor la nsaincsae ou l'adoption d'un enfant), cmome étant caronrite aux dptinoiissos de l'article L. 122-25-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Aitlcre 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les emolyperus et tuos les salariés coprimis dnas le cmahp d'application de la cnonvoetin cctoeillve nlnotaiae des mssionis laloces et PAIO, du 21 février 2001, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les distoisinops de :

- l'avenant n° 14 du 3 jiuun 2003, rleitaif à l'adhésion à un osrignmae pariirate de ctelcoe agréé, à la cnntveooon ccllotieve natoailne susvisée ;

- l'avenant n° 15 du 11 jleliut 2003, reailtf à la rirespe d'ancienneté, à la ctonnvieon cvloeilcte nlioaatne susvisée ;

- l'avenant n° 16 du 11 juellit 2003, ritleaf à la poirossgern à

ARRETE du 7 mai 2004

En vigueur en date du 18 mai 2004

Acrtile 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eemproylus et tuos les salariés cirmpois dnas le camhp d'application de la cevnoitonn cvolctleie nnalaoite des minssois llacoos et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les dioiiponssss de l'avenant n° 13 du 3 jiuun 2003 miaifodnt canritees dpsioinisoits de la coivnoentn ctioeclvle nonltaaie susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article VII-2 de la convention, tel que modifié par l'article 26 de l'avenant n° 13 du 3 jiuun 2003 précité, est étendu suos réserve de l'application des dspnsiioitois de

française.

Nota. - Les tetexs de l'avenant susvisé à été publié au Beltliun oficeifl du ministère, facculise cvnonentis cvolitceels n° 2003/23, dobspinile à la Deiitcron des Junruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,23 Euros.

Acirtle 2

L'extension des efetfs et stcninaos de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la ptculoiiabn du présent arrêté puor la durée rsnatet à couir et aux cidoonntis prévues par leidt avenant.

Acirtle 3

Le deitcruer des rolintaes du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bueitlln ofecifil du ministère, fislcucae conitneonvs cceoilletvs n° 2003/7, dsilpbonie à la Dciiroetn des Juanourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,23 Euros.

l'ancienneté, à la ctoennivon cocllivete ntinlaoae susvisée.

Arcltie 2

L'extension des etffes et sncontias des aanenvts susvisés est fiatae à daetr de la poitbciauln du présent arrêté puor la durée rseantt à ciorur et aux cnintiodos prévues par ldsties avenants.

Arcilte 3

Le deruetcir des rtainoes du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ofieicfl de la République française.

Nota. - Les ttxees des aatnvnes susvisés ont été publiés au Billuetn oeifcfl du ministère, fuislaccce ctionnnoves cilevectlos n° 2003/43, dnsiplboie à la Drciotein des Janroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

l'article R. 952-4 du cdoe du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article VII-2 susmentionné, tel que modifié par l'article 26 de l'avenant n° 13 du 3 jiuun 2003 précité, snot étendus suos réserve de l'application des doioisnsitps combinées des arlcties L. 951-1 et R. 964-13 du cdoe du travail, aux tmrees dleesuels un oargmnise piarirte cleulceter agréé ne puet être denartisiae de la totalité des contributions, au titre du paln de formation, d'une epetsrrnie opanuact au minos dix salariés.

Atclrie 2

L'extension des efftes et snctanios de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la ptblaicouin du présent arrêté puor la durée rsaentt à

ciourr et aux ctidonnois prévues par lidet avenant.

Article 3

Le detecuirr des riletans du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ofcfieil de la République

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Acrtlie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les elreopmuys et tuos les salariés copmirs dnas le champ d'application de la cventionon colvtlce nnoaaltie des minsosis llaecos et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 décembre 2001, les doitpsionsis de l'avenant n° 18 du 16 jaevinr 2004, railtef au régime de prévoyance complémentaire, à la cvntoinoen cvoeltclie noiltanae susvisée.

Arlcite 2

ARRETE du 20 octobre 2004

En vigueur en date du 5 nov. 2004

Altirce 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eormepyuys et tuos les salariés crpoims dnas le cahmp d'application de la civenotonn cvlitolce nlnaiotae des mnisoiss lleocas et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 décembre 2001, les dosiitpnioss de l'avenant n° 19 du 6 arivl 2004 rilaeft à la gseiton du pitisrarmae à la contivneon ctvicloele naitnole susvisée.

Aclrite 2

ARRETE du 18 juillet 2005

En vigueur en date du 18 juil. 2005

Ailtcre 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les emrpoylues et tuos les salariés cpomirs dnas le champ d'application de la ceioovntnn clvtieolce naniatloe des msiosins lecalos et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 décembre 2001 susvisé, les dipissoitons de l'avenant n° 20 du 12 oobrcte 2004, retalif à la réforme de l'ancienneté et la proiootmn de carrière, à la cionventon colelcvite ntnaioale susvisée.

Arlctie 2

ARRETE du 7 décembre 2005

En vigueur en date du 16 déc. 2005

Atrlice 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eomrupleys et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmhap d'application de la cnviteonon

française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bltiluen oiceiffl du ministère, fsiulacce cetinvnnoos ceevlitcols n° 2003/43, doinsibpe à la Dotiricen des Jrnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

L'extension des etffes et sanntocis de l'avenant susvisé est faite à detar de la pliobcaitun du présent arrêté puor la durée rtanset à ciourr et aux cnoiodntis prévues par leidet avenant.

Arcitle 3

Le drutecier des reonatils du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ofcfieil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Buietln officiel du ministère, fcalsciue cnentnoiovs celcetvlios n° 2004/11, dpnsiilobe à la Dteicoirn des Jnauuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des effets et saonncits de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pitbouclian du présent arrêté puor la durée rnaestt à cuiror et aux coiodntnis prévues par ldiet avenant.

Atclire 3

Le duietcerr des rnitelaos du tivaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bueiltln ofiefcil du ministère, fuilsacce cotninvnos cveilcotles n° 2004/27, dopnibisle à la Deitorcn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des efetfs et snoinacts de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pibuloatcin du présent arrêté puor la durée rsnaett à criour et aux cnitooindns prévues par liedt avenant.

Acltrie 3

Le drutieecr des rntioales du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ociieffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Betliuln ocefiifl du ministère, fsucaclie cnntooinves clvotlieecs n° 2004/50, dsbpioilne à la Deoiticrn des Juonarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,32 euros.

ctlcvileoe ntilaonae des moisnss lolcaes et PIAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 décembre 2001, les dsosotpiiins de l'avenant n° 23 du 15 jiun 2005, retalif à la velaur du point, à la covnetoinn ctioevlcle ntlonaiae susvisée.

Ailtrece 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 20 juillet 2007

En vigueur en date du 28 juil. 2007

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des magasins de l'IAO du 21 février 2001, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2001, les dispositions de l'avenant n° 26 du 5 décembre 2006, relatif à la valeur du point, à la condition qu'elle soit susvisée.

Article 2

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2005/35, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2007/17, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0300 du 27 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les dispositions de l'accord du 20 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 13.2 est étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, et, d'autre part, des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/46 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les stipulations de l'avenant n° 66 du 26 novembre 2019 relatif à la complémentaire santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2020, en matière de prise en charge des soins prothétiques dentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 octobre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0251 du 15 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les stipulations de l'avenant n° 65 du 20 juin 2019 relatif au classement professionnel et à la rémunération, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, le deuxième alinéa de l'article VI-2-2-1 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les

stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

L'article VI-2-2-3-2 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, telle qu'interprétée par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833). L'article VI-2-2-4-2 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

Le paragraphe « Force obligatoire de l'accord » du titre 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 5 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les stipulations de l'avenant n° 63 du 17 octobre 2018 portant désignation de l'opérateur de compétence, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend

effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/42 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les stipulations de l'avenant n° 62 du 7 mars 2018 portant modifications de l'accord prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0161 du 13 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les stipulations de l'avenant n° 64 du 20 juin 2019 relatif aux commissions paritaires nationales et modifiant le titre IX de la convention collective nationale susvisée.

Le 3) de l'article IX-1 tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, qui confie la compétence d'interprétation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'alinéa 8 de l'article IX-2 de la convention collective, tel qu'introduit par l'article 2 du présent avenant, est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

L'alinéa 2 de l'article IX-2-1 de la convention collective, tel qu'introduit par l'article 2 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

L'alinéa 1 de l'article IX-7, tel que modifié par l'article 7 de l'avenant, est étendu à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition que l'opérateur de compétences ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les stipulations de l'avenant n° 68 du 19 novembre 2020 relatif au titre IV de la convention collective nationale concernant les régimes de retraite et de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, les stipulations de l'avenant n° 67 du 28 septembre 2020 relatif à la complémentaire santé modifiant le titre XI de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend

effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

P. Romain

Article 3

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,