

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT,
DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE DU 21
MAI 2010

IDCC 2941

Brochure 3381

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 : 21/10/2021

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

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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010	5
Titre Ier Dispositions communes	5
Titre II Relations collectives de travail	6
Chapitre Ier Création du fonds d'aide au paritarisme	6
Chapitre II Relations collectives au niveau de la branche	7
A. - Commission paritaire nationale de négociation et commission mixte paritaire nationale de négociation	7
A. - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	8
B. - Commissions paritaires nationales de suivi, de conciliation et d'interprétation	9
B. - Commission paritaire nationale de suivi	9
C. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Commission paritaire nationale de gestion des fonds de la formation	10
Article 18 - D. - Exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux	12
Article 25 - Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise	12
Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise	13
E. La négociation avec un représentant de la section syndicale RSS	19
Chapitre IV Négociation dans l'entreprise	19
Article 30 - A. - Négociation avec le délégué syndical	19
B. - Négociation avec les représentants élus du personnel dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés ETP	19
C. - Commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise C. - Commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise	20
D. - Négociation avec les salariés mandatés dans les entreprises de plus de 11 salariés ETP	20
Article 45 - E. - Négociation avec un représentant de la section syndicale RSS	21
Article 46 - F. - Observatoire paritaire de branche de la négociation collective	21
Titre III Les emplois	21
Article - Préambule	21
Partie I Définition des emplois	22
Chapitre Ier Principes généraux	22
Chapitre II Filière d'intervention	22
Chapitre III Filière support	25
Partie II Système de classification et rémunération	27
Chapitre Ier Les principes généraux	27
Chapitre II Les grilles de classification	27
Article 19 - Chapitre III Les éléments complémentaires de rémunération ECR	31
Titre IV Relations individuelles de travail	34
Chapitre Ier Dispositions particulières	34
Chapitre II Principes qui gouvernent les relations individuelles du travail	35
Chapitre III Relations contractuelles	35
Chapitre IV Santé au travail et prévention des risques professionnels	37
Chapitre V Événements intervenant dans la relation de travail	44
Chapitre VI Rupture du contrat de travail	46
Titre V Durée et organisation du temps de travail	47
Chapitre Ier Durée du travail	47
A. - Principes généraux sur la durée du travail	47
B. - Travail du dimanche et des jours fériés	50
C. - Temps d'astreinte	50
Article 25 - Chapitre II Travail de nuit	51
A. - Travailleurs de nuit	51
B. - Salariés travaillant occasionnellement la nuit	52
Article 36 - Chapitre III Aménagement du temps de travail	53
A. - Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail	53
B. - Modes d'aménagement du temps de travail	53
C. - Contrat à durée indéterminée intermittent	55
D. - Compte épargne-temps	56
Chapitre IV Dispositions spécifiques aux cadres	57
Article 1er - Titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation	59
Article 2 - Chapitre Ier Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie	59
Article 3 - A. - Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications	59
1. Favoriser les parcours professionnels des salariés	59
2. Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale	60
Article 11 - B. - Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale	61

Article 12 - Chapitre II Dispositifs de la formation professionnelle continue	61
Article 13 - A. - Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation	61
B. - Formation professionnelle à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels	62
Article 14 - 1. Compte personnel de formation CPF	62
2. Congés individuels	63
C. - Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié	64
Chapitre III Moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche	66
A. - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	66
B. - Organisme paritaire collecteur agréé de la branche OPCA	66
Article 25 - C. - Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue	67
D. - Financements du plan annuel de formation	68
Chapitre IV Priorités d'action de la branche	68
Article - Chapitre V Apprentissage	68
Article 1 - Nouveau titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation	68
Article 2 - Chapitre 1er Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie	69
Article 3 - A. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale	69
Article 4 - B. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications	69
1 Enrichir les parcours professionnels des salariés	69
2 Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale	71
Article 15 - Chapitre 2 Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle	72
Article 16 - A. Formation professionnelle à l'initiative de la structure	72
B. Formation professionnelle à l'initiative du salarié	73
1 Le compte personnel de formation CPF	73
2 Le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle	74
C. Dispositifs de formation en alternance	75
Chapitre 3 Les priorités d'action de la branche	77
Chapitre 4 Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche	78
A. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	78
B. Opérateur de compétences OPCO	78
C. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue	79
Article 32 - D. Financements complémentaires	79
Article 33 - Chapitre 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés	79
Titre VII Garanties sociales. - Maintien de salaire prévoyance et complémentaire santé	79
Chapitre 1er Maintien de salaire et prévoyance	79
Article 1er - A. - Maintien de salaire	79
B. - Prévoyance	80
C. - Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance	83
Chapitre II Complémentaire santé	86
Titre VIII Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	90
Titre IX Emploi des travailleurs handicapés	92
Titre X Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors	93
Titre X nouveau Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors	96
Chapitre 1er Contrat de génération	96
Textes Attachés	101
Accord du 21 mai 2010 relatif aux œuvres sociales et culturelles	101
Avenant n° 1 du 24 mars 2011 à la convention	101
Avenant n° 2 du 12 juillet 2011 relatif aux garanties sociales et de prévoyance	102
Avenant n° 9-2013 du 17 janvier 2013 relatif au fonds d'aide au paritarisme	114
Avenant n° 12-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention de la pénibilité	115
Avenant n° 14-2013 du 26 novembre 2013 relatif au financement du dialogue social	118
Avenant n° 15-2013 du 26 novembre 2013 relatif aux priorités de la formation continue	119
Avenant n° 13-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux	119
Avenant n° 16-2014 du 7 avril 2014 relatif au régime complémentaire santé	121
Avenant n° 18-2014 du 29 octobre 2014 relatif au régime de prévoyance	123
Avenant n° 20-2014 du 15 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	127
Avenant n° 21-2015 du 24 mars 2015 relatif au contrat de génération	129
Avenant n° 22-2015 du 12 mai 2015 relatif au régime de frais de santé	133
Avenant n° 24-2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation du temps de travail	133
Avenant n° 25-2016 du 27 janvier 2016 relatif aux congés payés	135
Avenant n° 26-2016 du 27 janvier 2016 relatif au paritarisme	136
Avenant n° 28-2016 du 6 juillet 2016 relatif à la modification des articles 15.1, 16.2 et 17.1 du titre II de la convention (CPNEFP et CPREFP)	137
Avenant n° 29-2016 du 3 novembre 2016 relatif au maintien de salaire	137

Avenant n° 30-2016 du 3 novembre 2016 relatif au régime de complémentaire santé	138
Avenant du 30 mars 2017 relatif à la modification des avenants n° 29-2016, n° 30-2016 et n° 31-2016	140
Avenant n° 32-2017 du 23 mai 2017 relatif à la modification des articles II.12 et II.17.2 de la convention collective	140
Avenant n° 33-2017 du 23 mai 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	141
Avenant n° 34-2017 du 23 mai 2017 relatif à la formation professionnelle	143
Accord du 19 décembre 2017 relatif à la prime politique salariale	151
Avenant n° 36-2017 du 25 octobre 2017 relatif au temps et aux frais de déplacement	152
Avenant n° 37-2017 du 19 décembre 2017 relatif à la sécurisation juridique	153
Avenant n° 38-2018 du 5 septembre 2018 relatif à la mise à jour de la liste des diplômes	154
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO cohésion sociale ; champ social et insertion, sport)	156
Avenant n° 39-2019 du 20 mars 2019 relatif à la formation Pro-A	156
Avenant n° 40-2019 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé	157
Avenant n° 41-2019 du 3 septembre 2019 relatif à la mise à jour des dispositions du titre II de la convention	159
Avenant n° 42-2019 du 2 octobre 2019 relatif à la mise à jour des cotisations prévoyance	168
Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération (titre III de la convention collective)	169
Avenant n° 1 du 8 juillet 2020 à l'avenant n° 39-2019 du 20 mars 2019 relatif au dispositif « Pro-A »	183
Avenant n° 45-2020 du 24 septembre 2020 relatif au régime de protection sociale complémentaire de prévoyance	188
Avenant n° 46-2021 du 21 janvier 2021 relatif au régime de prévoyance	190
Avenant n° 1 du 21 janvier 2021 à l'avenant n° 43-2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération (titre III de la convention collective)	191
Avenant n° 48-2021 du 21 janvier 2021 relatif à la création d'une CPNGF et à la composition des CPREFP suite à la fusion de certaines régions (titre II de la convention collective)	192
Avenant n° 47-2021 du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle	194
Avenant n° 49-2021 du 1er juillet 2021 relatif au CDI, à la démission et au travail de nuit	205
Textes Salaires	207
Avenant n° 8-2013 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires	207
Avenant n° 19-2014 du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2014	207
Avenant n° 31-2016 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er août 2016	208
Avenant n° 44-2020 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020	208
Textes parus au JORF	211
Arrêté du 21 novembre 2018	211
Arrêté du 28 décembre 2018	211
Arrêté du 23 janvier 2019	211
Arrêté du 29 mai 2019	212
Arrêté du 30 octobre 2019	212
Arrêté du 27 janvier 2020	213
Arrêté du 15 mars 2021	213
Arrêté du 16 février 2021	213
Arrêté du 28 juillet 2021	214
Arrêté du 17 septembre 2021	214

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE DU 21 MAI 2010

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale des associations (ADMR) ; Union nationale de l'aide, des soins et des services aux personnes ; Fédération nationale des associations de l'aide familiale (FNAAFP-CSF) ; ADESSA-A Dociimle fédération nationale.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats des services de santé et sociaux (CDFT) ; Syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile (SNAPAD).

Titre Ier Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La présente convention collective s'applique aux personnes salariées et non salariées, sur le territoire national, y compris les DOM, énoncées dans le champ d'application défini ci-après. Cet accord s'applique à l'ensemble des établissements et entreprises, publics ou privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques des prestations d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes énoncés dans le champ d'application sont ceux qui exercent leurs activités dans le secteur d'activités française (NAF), code de classification des activités aux codes suivants :

? 85-3J ;
? 85-3K ;
? 85-1G ;
à l'exception de ceux qui relèvent à titre principal d'un autre accord étendu, et à l'exception :

? des SASID de la Croix-Rouge française ;
? des entreprises et organismes publics et privés exerçant l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FHEAP ;
? des organismes publics et privés exerçant l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats professionnels des travailleurs sociaux de la branche de l'aide à domicile de l'INSEE de mai 1966.
Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application de la présente convention collective.
En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.
Les établissements adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation énoncés dans le champ d'application de la présente convention collective, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, adhérer à titre volontaire aux dispositions de la présente convention.

Article 2 - Durée. – Prise d'effet
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.
Pour que la présente convention produise son effet, celle-ci doit être agréée et étendue. Cependant, elle entre en vigueur le 1er janvier qui suit la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Toute organisation syndicale représentative au sein des salariés ou des non-salariés légaux et réglementaires ou toute organisation représentative au sein national(1) qui n'est pas partie prenante à la présente convention peut y adhérer

ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

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

(1) Les termes « au sein national » sont exclus de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Chaque partie contractante peut demander la révision de la présente convention collective moyennant un préavis de 30 jours. Cette révision est demandée par lettre recommandée adressée aux parties contractantes ou adhérentes. Cette lettre doit comporter l'indication des articles dont il est demandé la révision et une proposition de nouvelle rédaction.
Au plus tard dans un délai de 1 mois à partir de la fin du préavis, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la négociation d'un nouveau texte.
L'accord par lequel la révision de la convention peut être conclue par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention.
Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte. Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en conformité de la convention avec toute nouvelle disposition légale ou réglementaire résultant d'un accord interprofessionnel.

Article 5 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les dispositions légales et réglementaires.
Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.(2)
Au vu de l'état d'avancement des négociations, les parties peuvent d'accord mutuel proroger la période de 18 mois fixée ci-dessus.
Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés continuent de bénéficier des avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.(3)
La partie contractante qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du contrôle des conditions de travail.
Toutefois, la partie contractante qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai de préavis, réviser sa décision.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

(2) *Prsahe étendue suos réserve que la durée de mentiian en vieguur de la cnitonevon clovtilcece siot déterminée, conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la Cuor de ciasosatn (Cass. soc., 12 février 1991, n° 89-45314 89-45431).*

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

(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinsioipostis combinées des airtcels D. 2231-3 et D. 2231-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)*

Article 6 - Sécurisation juridique *En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018*

Sauf dopnsistoiis légales ou réglementaires le permettant, les arocdcs d'entreprises ne pevnuet déroger, dnas un snes mnois favorable, aux diisoinoitps cuteennos dnas la présente conoeintvn et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accrdos d'entreprises cnclous postérieurement à la présente cevnonotin ccteloilve ne peeuvt cpoitrmeor des slaotnipiuts différentes de cleels qui lui snot allipceapbs en vtreu de cttee cnonoviten ctvcioelle suaf lusqroe les arocdcs d'entreprises aussrent des gaiernas au mnios équivalentes :

- ? la prévention des efefts de l'exposition aux ftuercas de rqueiss pereinosnfslos énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- ? l'insertion pslenflnesorioe et le mtiainen dnas l'emploi des tleiaraurvs handicapés ;
- ? l'effectif à prtiar duquel les délégués saucindyx punevet être désignés, luer nmbore et la vasrtolaioin de luer prcaours scaidynl ;
- ? les permis puor tvaux deuaergnx ou insalubres.

Article 7 - Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les diiiponstoss clnlnoeetoenvins suvnieats et l'ensemble de leurs avneatns snot supprimés et remplacés par les dpniostioiss du présent txtee :

- ? cvnnetooin ceitllowce nlatnoaie cenoanrct les différentes catégories de pnorsneels de l'ADMR du 6 mai 1970 et ses aatvnns ;
- ? coeotninvn ccveoilte nitaanloe des oeganmsirs d'aide ou de mitneain à diocimle du 11 mai 1983 et ses ateanvns ;
- ? cnnvteoin cceoilvte noIntaae cercnnaot les prlenoenss des oinamgerss de tauevilrasels fiailemals du 2 mras 1970 et ses ateanvns ;
- ? aodrccs cilcelfos UCSANS du 24 mai 1993 et leurs anevntas ;
- ? aroccd clcoteif de la brcahne de l'aide à dcimiloe sur un sutatt des salariés à tmpes peatirl signé le 19 avril 1993 ;
- ? accrd ciclotelf psfseienornol de la brnhcae adie à dlcoimie rtleiaf aux cionossmims pritaearis et petairaris mixets de négociation signé le 26 décembre 1996 ;
- ? aroccd cieoltlcf de la bahncre plosniserenofe de l'aide à dcomiile raetlif à l'organisation du tvaairl signé le 31 ocobrte 1997 ;
- ? accrd ceoctillf de la brnhace penfnlesoirolse de l'aide à dlimcoie rtailef à la cosimsoimn de ccioiiontlan signé le 31 oborcte 1997 ;
- ? accrd cclotilef de la barchne pnofliosenesrle de l'aide à dcollime raitlef à la cmssoomiin de sivui des acdocrs signé le 31 orbotce 1997 ;
- ? accrd de la brnhace adie à dilomcie rleiatf à la réduction et à l'aménagement du temps de tiaravl signé le 6 jelluit 2000 à l'exception de ses aitelrcs 2, 5, 6.2.1 et 6.2.2 ;
- ? accrd celtocif de la bnahcre de l'aide à dilomice du 29 mras 2002 rliatef aux eolmips et rémunérations ;
- ? arcoed de la brhrcnae de l'aide à dllocmie rtleiaf à la fmroitoan tuot au lnog de la vie et à la pqtillouie de plneosooiastarsifinn signé le 16 décembre 2004 ;
- ? accord de la brnhace de l'aide à dloicmie rtleiaf au chmap d'application des arocdcs de bnhrcae signé le 7 sbmrtepee 2005 ;
- ? accord de la brcanhe de l'aide à dmcilioe rtalief à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des senrios signé le 27 obrcote 2009.

Titre II Relations collectives de travail

Chapitre Ier Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1er - Fonds d'aide au paritarisme
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les prtiaes starnagiies crnofneimt luer anhetetcmat à développer une ptoluiiqe de rotlineas saocleis et de négociation de qualité, ce qui imluipqe la msie en ?uvre de moyens. C'est l'esprit qui aime les sratignaies dnas la création d'un fdons d'aide au paimarrsite gainssatarnt le driot des salariés et des eorplymeus à la négociation collective.

Ce fodns d'aide au parrmsiaite est destiné à fanciner :

- ? les rebusnmrmeetos des fiars de repas, de tnsrorapt et d'hébergement, asni que les rebnsoetmmues éventuels de srailaes aux osrimanegs ermeylous et aux oaanrisnaitgs sycldaines coonmaspt les délégations appelées à petiripacr aux réunions ;
- ? de la commssioin piraiarte pnremtaene de négociation et d'interprétation ;
- ? ? de la ciisoommsn pariirate naaoilnte de sviui du régime de prévoyance ;
- ? ? de la cioimsmosn pritaiaere ntoliaane de suvii du régime de complémentaire santé ;
- ? ? des cniomsoimss pitarireas neoaltains de siuvi ;
- ? ? de la cmioissiomn prairatie natloanie de l'emploi et de la fmraioion pssnfooreleile (CPNEFP) ;
- ? ? des cniismmooss peaatirris régionales de l'emploi et de la froomtian pnloesifelnres (CPREFP), et
- ? ? des journées ou demi-journées de préparations des commissions, teels que prévues dnas la présente ctoveinnon ctuelclvie ;
- ? les tmpes de réunion des gureops de taivral piararteis dès lros qu'ils snot mis en pclae par les piratnees saicoux ;
- ? la pisre en cahrghe du temps de préparation de ces gpoures de traiavl est appréciée au cas par cas par les pirraetnas siocaux ;
- ? la réalisation d'études décidées piarreamtnet ;
- ? l'exercice du diort à la négociation cvcltoilee des petiraneras suaocix tel que prévu à l'article II. 18 ;
- ? l'exercice du duglioae social lcoal tel que prévu à l'article II. 25 ;
- ? les firas de fnnteminconoet de l'association de gsoietn du fdons d'aide au paritarisme.

Article 2 - Financement du fonds d'aide au paritarisme
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le fcenaenmint du fodns d'aide au ptimriasrae est nneimtmoat assuré par une coaisoitn anlulnee à la cagrhce des eoprmyleus assise sur la msase slliaarae btrue de l'entreprise.

Article 3 - Montant de la cotisation
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La ctiaatson est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le pemirer euro.

Une négociation sur le tuax de ctotoiisan srea engagée l'année qui siut l'entrée en vugiuer de la présente cvteonnoin et périodiquement tuos les 3 ans à ctmoper de cttee date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du cdoe du taavrl fxie une ctunitroobin qui ne purora excéder 0,02 % asssie sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du cdoe du taavrl et cipeosmrs dnas l'assiette des cioainstots de sécurité saolice définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ctete cintuobtrion fiat l'objet d'un remueovecrnt à l'identique des ctotonisas du régime général de sécurité sociale.

Si cttee cbittoonruin est inférieure à 0,02 %, le reliuqat srea affecté au fonds d'aide au pirimaraste prévu au présent chapitre.

Article 4 - Collecte de la cotisation

(réservé)

Article 5 - Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme de la branche de l'aide à domicile créée par les associations syndicales de salariés représentatives dans la branche et les fédérations ou unions d'employeurs a pour mission d'assurer la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article II. 1 de la présente convention.

Article 6 - Modalités de suivi et d'affectation des fonds
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

(réservé)

Article 7 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La période de référence de référence de référence sur l'année civile qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément de la présente convention collective.

Article 8 - Organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les organisations présumées représentatives au niveau de la branche sont celles qui remplissent les conditions légales et réglementaires.

Chapitre II Relations collectives au niveau de la branche

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

Article
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

Article 9 - Négociation
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La commission a pour mission de négocier et d'interpréter la présente convention collective de branche.

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

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

Les accords signés en CPNPI ne peuvent pas être remis en cause dans une mesure prise par des accords d'entreprises sauf dispositions légales et réglementaires. (1)

(1) Alinéa élux de l'extension en ce qu'il concerne aux dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail.

Article 9.1 - Représentation aux réunions
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

Article 9.2 - Participation aux frais
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Pour la commission paritaire négocier et d'interpréter, l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

? Peensorns prsies en charge

Les remboursements sont limités à :
? trois représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation représentative au niveau de la branche, et
? d'un nombre équivalent de représentants élus issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

? Rémunérations

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

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège de la commune de destination de l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :
? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attestation d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
? pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attestation d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

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

? Frais de transport et d'hébergement

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

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

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

Article 10 - Interprétation
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

Elle est composée par un nombre égal de deux représentants désignés par chacune des organisations représentatives dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou unions d'employeurs représentatifs dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de

congés sllircoeas d'été.

Elle puet rrdnee un aivs à la dandeme d'une jucriioditn sur l'interprétation d'une cnnietvoon ou d'un accord collectif, conformément aux dtoiosinpps légales et réglementaires.

Les aivs de la csoioimmsn snot pirs à l'unanimité.

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

Les aivs snot adressés aux mberems de la cmsiosmion piarraite parenmnete de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un lgtiie individuel, l'avis est également triasnms aux piartes à l'origine de la saisine.

Lorsque la cmisomosin est amenée à seatutr sur la stuaiton d'un ou puurlises salariés, la dnmaede diot être accompagnée d'un rorappt écrit circonstancié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la ou des qteonsuis soumises.

Article 11 - Fonctionnement de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La cismosomin pratriiaie ptraenenme de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au mnois tiros fios par an en vue de mener les négociations au nveaiu de la branche.

Elle définit son cnlreaiedr de négociation conformément aux dssoptinoiis légales et réglementaires.

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

En drohes de ce cas la présidence est assurée aaitelenmrvtnt à caqhue séance par un représentant du collège eulopeymr et un représentant du collège salarié.

Article 12 - Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Conformément aux dnptiioosss légales et réglementaires, les sueuctrrs de la branhce dievnot tsaemnrtrte à la cmsomoin pratriiaie patneneme de négociation et d'interprétation (CPPNI) luers cvonitenons et adccors d'entreprise, ctoaprmont des dpinsiiosts rilaeves à la durée du travail, au rpoes quotidien, aux jruos fériés, aux congés et au cmptoe épargne temps.

La priate la puls dtegnliie tersnmat ces cnovnointes et accdors d'entreprise à la CPPNI. Elle infome les aretus snritaeagis de ces cennoovtnis et acrcods d'entreprise de cttee transmission.

Ces cnonentivos et acodrcs d'entreprise snot trimnsas à l'adresse ptslaoe de la CPNPI : CPNPI brhacne de l'aide à dloicime c/o AGFAP, 184 A, rue du Fabuuorg Saint-Denis, 75484 Prais Ceedx 10.

La CNPPI auscce réception des citonnnveos et accords d'entreprise transmis.

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

Article
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La cmimsosoin a duex tpeys de misoniss principales, la première retlavia à la négociation (art. II. 9) et la sendcoe reialvte à l'interprétation (art. II. 10).

Article 9 - Négociation
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La csmiiosmon pritraiaie panemntree de négociation et

d'interprétation a puor msision nantomemt de négocier les aentavns à la présente coenvinotn collective de branche.

Elle représente la branche, namntmoet dnas l'appui aux eprtiserne

Les pteraraneis siocaux de la bahncre se réunissent périodiquement puor négocier sur les thèmes dvneat oorlebigaemntit être abordés dnas les cndiinoots légales et réglementaires en vigueur.

Les adrcocs signés en CPPNI ne pnueevt pas être remis en casue dnas un snes minos flovaarbe par des adccors d'entreprises suaf dootpssiniis légales et réglementaires. (1)

(1) Alinéa ecxlu de l'extension en ce qu'il centivonert aux dtpinsoisios des aelrcits L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jleluit 2022 - art. 1)

Article 9.1 - Représentation aux réunions
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'importance de la représentation est laissée au lrbie choix des oaraongiitsns slynedcais de salariés représentatives dnas la bhncare au snes de l'article II. 8 et des fédérations et uninos d'employeurs, dnas la lmiite de 5 représentants puor chacune.

Article 9.2 - Participation aux frais
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Puor la cmimssooin pirtiaare praetneme de négociation et d'interprétation, l'association de gotisen du fonds d'aide au ptirmisaare penrd en cghare les fiars dnas les coinotidns staievuns :

? Pesnonres piesrs en charge

Les rombmseeuents snot limités à :
? tiors représentants salariés d'entreprise désignés par oraoiisgntan syicnlade représentative au naievu de la branche, et
? d'un nmobre équivalent de représentants eryoplemus iusss de srrcututes adhérentes à une fédération ou uionn d'employeurs.

? Rémunérations

Un tpmes de préparation équivalent au tpems de réunion passé aux coonismsmis ptearairs nnaoaeltis visées à l'article II. 9 est accordé au salarié qui piaictre à ces réunions. Les hueers de poaiirpicattn et de préparation des réunions snot considérées cmmeo tpems de tvaialr eettfctf et rémunérées cmmeo tel.

Le tpems de tonaprst excédant la durée nrmaole de tarjet domicile-siège scoial de la stcrruute eypmoelur fiat l'objet d'une contrepartie. Cttee cttroniapree est la snatuvie :

? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion, atirbitoutn d'une demi-journée de ropes assimilée à du tpems de tiraval eieffctf et rémunérée cmome tel ;
? puor un tjerat au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour enrte le siège et le leiu de la réunion : aitirtobutn d'une journée de repos assimilée à du tepms de trivaal eifctef et rémunérée cmome tel ;

La ditcanse srea déterminée aevc un otuil de cuclal d'itinéraire (exemple : mappy, veailMhciin ?).

? Frias de trsanropt et d'hébergement

Le rbeemmornseut de frias de tpransrot se fiat sur la bsae du blelit SCNF 2e classe, sur justificatif. Lqsurue l'ensemble des firas inhérents au déplacement par cemhin de fer est supérieur à cuex d'un vygoae par avion, il est pslsoibe d'utiliser ce denrier meyon de transport.

Le rsbeneuemmt des faiars de rapes est plafonné à 6 fios le mimnium garanti, sur justificatif.

Le ruueebmnmsemrt des frais d'hébergement est plafonné à 20 fios le mnimum garanti, sur justificatif. Ce rbunemersoemt est porté à 30 fios le munmiim garanti, sur justificatif, puor les hébergements sur Paris.

Article 10 - Interprétation
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11 - Fonctionnement de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

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

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

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

Article 12 - Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords d'entreprise à la CPPNI. Elle informe les autres représentants de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission.

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

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

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

Article 13 - Attribution et objet
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

Article 14 - Composition et fonctionnement
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

a) Composition

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

b) Saisine

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

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

c) Avis

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

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

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

d) Présidence et secrétariat

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

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

e) Doseur à constituer

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

B. – Commission paritaire nationale de suivi

Article 13 - Attribution et objet
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

Article 14 - Composition et fonctionnement
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

a) Composition

La Commission est composée par un nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la branche représentative des salariés de la branche.

b) Saisine

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

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

c) Avis

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

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

Les avis sont adressés aux membres de la Commission par écrit et de vive voix au cours de la séance de travail ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La Commission est présidée au cours de chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative des salariés de la branche. Le président est désigné au scrutin par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la Commission est assuré au cours de chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative des salariés de la branche.

e) Désignation à constituer

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

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

Article 15 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

15.1.1 Composition

La CPNEFP est composée par un nombre égal de deux représentants salariés et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives des salariés de la branche.

Les mandats sont limités à deux représentants salariés

d'entreprise désignés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

15.1.2 Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

? évaluer l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des évolutions des métiers et des besoins en matière d'emploi de la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions socio-économiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudiant les effets sur les conditions de travail et de sécurité ;
? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, en tenant compte des différents besoins de qualification ;
? rechercher, avec les partenaires sociaux et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
? formuler à cet effet des propositions et recommandations et recommander de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
? proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences légales et réglementaires et des dispositions de la présente loi qui les complètent ;
? s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des modalités de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides diverses et autres) ;
? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

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

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

15.1.3 Fonctionnement

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

La CPNEFP se réunit au moins de fois que les partenaires l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

À l'occasion de l'une de ces réunions, la CPNEFP prend connaissance du rapport de l'observatoire des métiers et des qualifications sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions socio-économiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui découlent en être tirées en matière de qualification.

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

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

15.1.4 Relations avec l'OPCO

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

La CPNEFP est informée de la situation de la branche par l'OPCO.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

15.2.1 Définition

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

15.2.2 Composition (1)

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

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

15.2.3 Missions

La CREFFP assure les missions suivantes :

? défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle et collaborer avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur utilisation, leur adaptation et leur développement ;

? assurer la continuité et la cohésion avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mission en œuvre des décisions arrêtées par la CPEFNP ;

? informer la CREFFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPEFNP ;

? rendre compte régulièrement à la CPEFNP des rencontres professionnelles et des engagements envisagés ;

? assurer des délégations spécifiques décidées par la CPEFNP ;

? se réunir un fois par an sous la forme d'observatoire régional pour la mise à jour de la veille professionnelle au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

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

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

15.2.4 Fonctionnement

La CREFFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

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

La CREFFP applique le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

15.2.5 Relations avec l'OPCO

La CREFFP assure la continuité et la cohésion avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mission en œuvre des décisions arrêtées par la CPNEFP.

(1) Acte étendu sous réserve de la mission en conformité, après

chaque cycle électoral, de la composition de la CPREFF par la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 16.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

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

Article 16.2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le respect des priorités et orientations définies par la branche, la CPNGF a pour rôle de gérer les fonds de la branche, de participer à la mise en œuvre de la politique de la branche, de participer à la gestion des fonds de la branche, de participer à la mise en œuvre de la politique de la branche, de participer à la gestion des fonds de la branche, de participer à la mise en œuvre de la politique de la branche.

Elle définit les orientations des missions nécessaires à la mission en œuvre des projets qualifiés de la branche par la branche et notamment la CPEFNP (budget, cofinancement, actions collectives nouvelles (ACN), actions (ACT), décisions d'aides financières (DAF), aide aux CPREFF ?).

Elle détermine également les critères d'éligibilité des actions de formation à ces différents projets qualifiés et suit régulièrement l'utilisation des dépenses financières dédiées à ces projets. La CPNGF établit un rapport annuel à destination de la CPEFNP et de la CPNEFP.

Elle est chargée également en liaison avec l'OPCO du suivi de la mise en œuvre des actions de formation et de la mise en œuvre de la politique de la branche et de la mise en œuvre de la politique de la branche.

Article 16.3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La CPNGF élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPNGF se réunit au moins deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

Article 17 - Participation aux frais

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Article 17.1 - Personnes prises en charge

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En liaison avec l'OPCO, la CPNGF assure la continuité et la cohésion avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mission en œuvre des décisions arrêtées par la CPNEFP, CPNGF et CREFFP :

Pour la CREFFP et la CPNGF, les membres se font dans le cadre des règles de fonctionnement de la branche. Ils sont limités à deux représentants salariés désignés par chaque organisation

scldynaie représentative au naievu de la branche, et d'un nmorbe équivalent de représentants de fédérations ou uoinns d'employeurs représentatives dnas la branche.

Pour les CPREFF, les rneebmumtseors snot limités, aux représentants des CPREFF, tlierutias ou suppléants lorsqu'ils rencepalmt un titulaire, désignés par chauqe osgrntaoaiin représentative au naveiu de la branche.

Article 17.2 - Rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

a) CEPFNP et CPNGF

Un tpems de préparation équivalent au tpems de réunion passé en CENFFP ou CGPNF (1 demi-journée ou 1 journée) est accordé au salarié qui piractpie à ces réunions.

Les hreues de pariipcottain et de préparation aux réunions snot considérées cmmoie tpems de tviraal et rémunérées cmme tel.

Le tpems de trnraspot excédant la durée nalrome de tjerat domicile-siège siaocl de la suurtctte fiat l'objet d'une contrepartie. Cttee cirraonttepe est la snvtuiaie :

De 50 à 1 200 km aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion, aitiobuttrn de 1 demi-journée de reops assimilée à du tpems de tviraal eceftiff et rémunérée cmmoie tel.

Pour un tjarat au-delà de 1 200 km aller-retour enrte le siège et le leiu de la réunion : aittburotn de 1 journée de roeps assimilée à du tpems de tvaiarl eifefctf et rémunérée cmmoie tel.

La distcane srea déterminée aevc un otuil de clcual d'itinéraire (exemple : Mappy, VileichiaMn ?).

b) CPREFF

Un tpems de préparation équivalent au tpems de réunion passé en CPFREP (1 demi-journée) est accordé au salarié qui picraipte à ces réunions.

Le tpems de tnorraspt excédant la durée nramole de treajt domicile-siège scoial de la srtruucte fiat l'objet d'une contrepartie. Cttee captetroinre est la stnaiuve :

De 50 à 1 200 km aller-retour ernte le siège et le leiu de la réunion, auobtirtitn de 1 demi-journée de rpeos assimilée à du tpems de tavrail efitfecf et rémunérée cmme tel.

Pour un tarjet au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le leiu de la réunion : abittoitrun de 1 journée de repos assimilée à du temps de tiaarvl etifceff et rémunérée cmme tel.

La dictnase srea déterminée aevc un oiutl de ccalul d'itinéraire (exemple : Mappy, VhiMleciian ?).

Article 17.3 - Frais de transport et d'hébergement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

a) CFPENP et CPNGF

Le rbounemersemt de firas de tasponrrt se fiat sur la bsae du billet SCNF 2e classe, sur justificatif. Lsuqroe l'ensemble des firas inhérents au déplacement par cehmin de fer est supérieur à cuex d'un vagoye par avion, il est plossibe d'utiliser ce deinrer meoyrn de transport.

Le rnbreuomsmeet des firas de rapes est plafonné à cniq fios le minuiimm garanti, sur justificatif.

Le reeeubsommnrt des firas d'hébergement est plafonné à vngit fios le miimnm garanti, sur justificatif. Ce reumbesmnreot est porté à vingt-cinq fios le mminium garanti, sur justificatif, puor les hébergements sur Paris.

b) CPREFF

Le règlement des firas de tsprorant et d'hébergement se fiat

conformément aux disisoptinos du règlement intérieur.

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

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du driot à la négociation ccvtleioie des ptiernaears scuioiax diot permrette d'assurer un dgiauole siaocl et des négociations de brncahe de qualité :

? 50 % de cttee eepvlpone est réparti solen les modalités sienvvtas : 75 % réparti à prat égale ertne les oirnogansitas syliaedncs de salariés représentatives dnas la brhance et 25 % pnoellipoortmneent à luer représentativité dnas la barnhce ;
? 50 % de cttee eepplnve est versé aux oaoairgtisnns polrnenoisseefts niaetoanls d'employeurs représentatives dnas la branche.

Article 25 - Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise

Remplacé en date du 21 mai 2010

25.1. Eiccerxe du dglaouie saicol local

Les pninteraees scuioiax rnsosceineat l'existence du dirot sdincayl local. Les dipiinoostss snitveuas ont puor oejbt d'organiser son eicrecxe au sien de la bahrnce anisi que de ptpacerirr à son financement.

25.2. Crédit temps

Afin de fosivarer l'exercice du daglioue social local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dnas l'article II.6 du présent tetxe fnciane des crédits tpems accordés aux fédérations nelataions d'organisation sdacynile de salariés représentative dnas la branche.

Ces 0,010 % snot répartis de la manière savuntie :

? cquhae fédération nnataoile d'organisation slycainde de salarié représentative dnas la branche, au snes de l'article 2.8 du présent texte, bénéficie d'un crédit tpems anuenl de 60 jruos sur la bsae d'un Simc burt chargé et sleon des modalités d'attribution définies par le ciosenl d'administration de l'association de gesoitr du fnds d'aide au patmrnsairie ;

? le slode de cttee epevolne est attribué suos forme de crédit tpems aennul en jruos aux fédérations nitlnoaaes d'organisations seiynddas de salarié représentatives dnas la branche, pelenoronomeitnrpl à luer représentativité dnas la branche. Les modalités d'affectation de ce slode résiduel senrot établies par le cnsoiel d'administration de l'association de goestin du fdnos d'aide au paritarisme.

Les fédérations nnaitteas d'organisations snyeacdils snot lrbies d'utiliser et de répartir ce crédit tpems etrne lrues représentants. Le salarié dvera préalablement ifmnreor son eeoylumpr de son acsnbe dnas un délai d'au mnois 15 jorus et rmtteere un jciustatif de son crédit tpems à son employeur. Cette anbcese est considérée cmme tpems de taiarvl etffcief et rémunérée cmmoie tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits tpems puert ansii s'absenter de la surcttrue aifn de prnedre prat à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fiat rmurbseor par l'association de gtieosn du fnds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits tpems deovint être utilisés au cours de l'année clivie de référence et ne snot pas reeptabrls d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés diot fraie l'objet d'une itarnofoimn au csnoiel d'administration de l'association de geostin du fnds d'aide au prmitsiraae aavnt la fin du peemrir tsirmtere de l'année qui siut l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fdnos snot négociées cuhaqe année par le ciosenl d'administration de

l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

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

a) Création

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

? des représentants représentant des salariés rattachant les conditions suivantes :

? être dans un même département ;

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

? avoir moins de 50 salariés ETP ;

? être dépourvues de délégués syndicaux ;

? des représentants volontaires désignés selon le cas :

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

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

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

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

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

b) Composition

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

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au maximum une fois par trimestre.

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

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

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

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

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

? cotitule un lieu d'échange d'expériences ;

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

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

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

En lien avec le président de la branche et des outils de la CFPNEP et de la CPERFP :

??développe des initiatives et participe aux actions permettant la promotion des métiers et la qualification des emplois ;

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

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

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

Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise

Article 19 - Droit d'expression

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service attendu ainsi que la structure.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

L'accès de chacun au droit d'expression individuel peut être assuré par le recours aux outils numériques dans la mesure où l'exercice de ce droit ne nécessite pas de connaître les droits et obligations des salariés dans la structure.

Article 20 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Article 20.1 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

20.1.1 Liberté syndicale

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

Les employeurs respectent la liberté d'opinion ainsi que celle de tous les salariés d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'exercer leur action conformément à la loi.

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

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

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

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

20.1.2 Protection et soutien du personnel du secteur d'un syndicat

Les délégués syndicaux, les représentants élus au comité social et économique, les représentants de la section syndicale,

les salariés mandatés pour négocier un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et les salariés mandatés pour siéger dans les comités d'entreprise nationales et régionales de la branche bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

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

20.1.3 Affectation et fonctions des comités syndicaux. ? Fonctions des comités syndicaux

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

Un salarié de ces communications individuelles est tenu à l'employeur simultanément à l'affichage. Les données sont mises à la disposition de chaque stioecn sciladiye sinvaut des modalités fixées en accord avec l'employeur.

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

20.1.4 Local syndical

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

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

20.1.5 Réunions syndicales

Les adhérents de chaque stioecn slyadncie peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions sociales ont lieu en dehors des temps de travail des participants sauf dispositions particulières prévues par un accord d'entreprise et à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

20.1.6 Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

Article 21 - Section syndicale En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

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

? qu'il y est représentatif ;

ou

? qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise et inscrit au registre des entreprises ;

ou

? qu'il satisfait aux critères de représentativité des entreprises publiques et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans et a un caractère géographique et professionnel.

l'entreprise concernée.

Article 22 - Représentant de la section syndicale (RSS) En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Article 22.1 - Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

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

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

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

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

Article 22.2 - Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

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

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

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

Article 23 - Les délégués syndicaux En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Article 23.1 - Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et plus En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

Chaque entreprise ou établissement qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont été élus au premier tour des dernières élections au comité social et économique, ceux qui ont obtenu le plus grand nombre de voix, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Une entreprise ou établissement représentative peut désigner un délégué syndical parmi les salariés ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi des salariés élus au premier tour de l'exercice du mandat au comité social et économique :

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

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

? ou si l'ensemble des élus qui les reeminsplst roneencnt par écrit à luer doit d'être désigné délégués syndical.

La désignation d'un délégué scniaydl puet itnnvierer lurqsoe l'effectif d'au mnios 50 salariés a été atitnet pandnet dozue mios consécutifs.

Les dsiiipoostns ci-dessous ne fnot pas oclabste à des muesers puls faebvalors isuess d'un acorcd d'entreprise.

Le nborme de délégués syciudadnx est fixé cmmoe siut :

- ? de 50 à 999 salariés ETP : 1 délégué ;
- ? de 1 000 à 1 999 salariés ETP : 2 délégués ;
- ? de 2 000 à 3 999 salariés ETP : 3 délégués ;
- ? de 4 000 à 9 999 salariés ETP : 4 délégués ;
- ? au-delà de 9 999 salariés ETP : 5 délégués.

b) Meyons d'actions

1. ? Crédit d'heures

Les dptsnioiis ci-dessous ne fnot pas olabcste à des mureess puls ferlabovs iusses d'un accrod d'entreprise.

Chaque délégué sincadyl dsposie puor l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mneseul rémunéré comme du tpms de tviaarl au mnois égal à :

- ? 12 hreus puor les iepernsrtes ou établissements de 50 à 150 salariés ETP ;
- ? 18 heerus puor les ieiptsrners ou établissements de 151 à 499 salariés ETP ;
- ? 24 hreus puor les eresipterns ou établissements de 500 salariés ETP et plus.

Ne snot pas imlbptaus à ce crédit le tpms passé aux réunions organisées à l'initiative de la deicitron et les aasnriouoitts d'absences puor préparation et/ ou potaitcpraini aux taavrx des cismoiosmns paateirris nnaetaoils ou régionales.

2. ? Ascnsbes puor rasoins seildncays

Les doitiospinss ci-dessous ne fnot pas olsbcate à des meuersssplus favorables (1) iessus d'un arcocd d'entreprise.

Des aounoitatirss d'absences snot accordées aux salariés dûment mandatés, dnas les cintnoiods ci-dessous :

? représentation dnas les cmnosoiimiss mtxies ou parirteais nliaaeotns et puor les coinoimsmss piaietrars régionales puor l'emploi et la fmiraoton pnsnfloseoilere (CPREFFP) : Ces aoinottariuss d'absences snot accordées sur présentation, au mnios une smeiane à l'avance, d'une cionatovcon oilclifefe précisant le lieu et la dtae de la réunion, et snot rémunérées. Les tpmps de préparation et les frias de déplacement snot accordés conformément aux dptsisnioios du ttire II de la présente cvtnineoon ;

? ptiicptroaian aux congrès et aux assemblées sitaaueretts ninatleoas :

Ces aatooiuntris d'absences snot accordées à crcernuocce de 12 jrous par an, sur dmaedne écrite ntioainvme présentée au minus duex sneaiems à l'avance par l'organisation syndicale, et ne snot pas rémunérées ;

? eiecrxe d'un mdaant sydacinl électif :

Sauf diotisonspss légales ou réglementaires spécifiques, ces ainstiouroauts d'absences snot accordées, sur ddaemne écrite présentée au minus duex seeanimis à l'avance par l'organisation syndicale, et ne snot pas rémunérées.

Elles cenncnerot umneueiqat les poelnesrs mmberes des syndicats, aux nieauvx national, régional ou départemental, désignés conformément aux disstpooinis des stttuas de lrues oasgntinarios et pounvat juuiefstr d'un mdanat dnot ils snot iiesvtns et puor l'exercice dquell ils snot régulièrement convoqués.

? ecxiecre d'un madnat sidanycl extérieur :

Lorsqu'un membre du peeornsnl aaynt puls d'un an de présence exerce un mdanat ou une footcinn syndicale, il bénéficie :

? ? à l'issue de l'exercice de son mandat, le salarié retrvrou son précédent elmopi asstori d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe puls ou n'est puls vacant, il diot être réintégré dnas un elpmoi similaire, c'est-à-dire un eplomi n'entraînant pas

de moicftidian de son craontt de tavaril et cpesanorrndot à sa cofiitlscaiasn ;

? ? de l'ancienneté asquie à la dtae de son départ et le tpms passé à l'exercice de sa fnocoitn est pirs en cmtope puor le ccalul de son ancienneté, en totalité.

La ddemnae de réemploi diot être présentée au puls trad dnas le mios précédant l'expiration du mandat.

(1) A l'alinéa 1 de l'article 23.1, b), 2), les tmrees « puls fblaevraos » snot euxcls de l'extension en tnat qu'ils cnevenvirentot aux dstpiionioss de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, nmamenott en ce qui cornncee l'articulation etnre les accodr ou cntovioen de bahrcne et les cooientnvns d'entreprise. (Arrêté du 1er juileit 2022 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les dposiotins ci-dessous ne fnot pas ostbalce à des meesrus puls faeovrlbs iusses d'un acrocd d'entreprise.

Dans les esnreptes ou établissements qui enimpeolt moins de 50 salariés ETP, les sitadncys représentatifs dnas l'entreprise ou l'établissement pveuent désigner, puor la durée de son mandat, un mebrme de la délégation du psneonerl au comité socail et économique cmmoe délégué syndical.

Ce mnaadt n'ouvre dirot à aucun crédit d'heures.

Le tpms dnot dsspioe le merbme de la délégation du peenrosl au comité sicoal et économique puor l'exercice de son mandat puet être utilisé dnas les mêmes coitdoins puor l'exercice de ses ftinooncs de délégué syndical.

Article 24 - La reconnaissance d'un dialogue social local

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Article 24.1 - L'exercice du dialogue social local

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les preaainetrs scouaix rncenasinost l'existence du driot sycdanil local. Les dtpoiinoiss svtneiuas ont puor oejbt d'organiser son eeixrcce au sien de la bhrance ansii que de piecpiatrr à son financement.

Article 24.2 - Le crédit temps

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Afin de feiosavrr l'exercice du daulgioe soical local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effft dnas l'article II. 6 du présent texte, fnincae des crédits tmeps accordés aux fédérations nteaoinlas d'organisation sdlanycie de salariés représentative dnas la branche.

Ces 0,010 % snot répartis de la manière stianuve :

? chquae fédération ntailonae d'organisation sydnlcliae de salarié représentative dnas la branche, au snes de l'article II. 8. du présent texte, bénéficie d'un crédit tpms aunentl 200 jorus sur la bsae du tuax hroaie du salarié bénéficiaire et sleon des modalités d'attribution définies par le cisonel d'administration de l'association de giesotn du fdnos d'aide au paritarisme. Ces crédits tpms snot accordés dnas la ltiime de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dnas l'article II. 6 du présent txete ; ? le sdloe de cttee eplpnvoee est attribué suos frmoe de crédit tmeps annuel en juros aux fédérations nnaioes d'organisations sentlicdyas de salarié représentatives dnas la branche, penineomorlnelopt à luer représentativité dnas la branche. Les modalités d'affectation de ce slode résiduel srnoet établies par le coinesl d'administration de l'association de gotesin du fnods d'aide au paritarisme.

Les fédérations nionltaaes d'organisation syidanelcs snot lbries d'utiliser et de répartir ce crédit tpms ertne lures représentants.

Le salarié dvrea préalablement imneorfr son eyeuplomr de son aensbce dnas un délai d'au mnios qzniue juros et remrette à son epleymour dnas le même délai un jitauifctisf écrit (convocation, mial ?) snas précision de motif, mias aevc l'en tête du sdianyct et indanquit la demi-journée d'absence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 24.3 - Autre forme d'utilisation des crédits temps :
commission de concertation départementale
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

a) Création

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

- ? des représentants représentant des salariés rattachés les différents sites ;
- ? ? être dans un même département ;
- ? ? être adhérentes d'une même fédération ou union d'employeurs ;
- ? ? avoir moins de 50 salariés ETP ;
- ? ? être dépourvues de délégués syndicaux ;
- ? des représentants professionnels désignés selon le cas :
- ? ? soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;
- ? ? soit par les organisations syndicales du tertiaire du salarié issus de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

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

Cette désignation est destinée de celle du délégué syndical telle que prévue par le code du travail. Ces représentants professionnels utilisent les crédits temps définis à l'article II. 25.2 pour exercer leur mandat conformément aux dispositions de l'article II. 25.2.

La création de la commission de concertation départementale est facultative et est subordonnée à la conclusion d'un accord entre les entreprises et les représentants professionnels syndicaux visés dans le présent article.

b) Composition

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

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au moins une fois par trimestre.

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

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

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

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

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

- ? contribue à un lieu d'échange d'expériences ;
- ? facilite l'application et le suivi de la présente convention collective ;
- ? met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des entreprises et des salariés ;
- ? contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.

En lien avec la politique de la branche et des outils de la CFNEPP et de la CRPEFP :

- ? développe des initiatives et participe aux actions menées par le comité des métiers et la qualification des emplois ;
- ? examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;
- ? étudie des outils pour améliorer la situation prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et lutter contre la précarité ;
- ? examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 25 - Instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Article 25.1 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

25.1.1 Mise en place

Le comité social et économique est constitué par 7 salariés équivalents dans les entreprises d'au moins 11 salariés ETP. Sa composition est définie par l'article 25.1.2.

En outre, dans les entreprises de moins de 7 salariés équivalents, le comité social et économique est constitué par le salarié élu par le CSE est organisée par l'employeur dans le mois qui suit cette demande.

25.1.2 Composition, durée des mandats et fonctionnement

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peut être élu par un ou plusieurs salariés dans les limites fixées par la loi.

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

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

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

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

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité

scoail et économique concernés ifrnoment l'employeur du nmorbe d'heures réparties au tirte de cquahe mios au puls trad hiut jours avant la dtae prévue puor luer utilisation. L'information de l'employeur se fiat par un dcenoumt écrit précisant luer identité asni que le nbrmoe d'heures mutualisées puor cuachn d'eux.

Selon l'effectif de l'entreprise, le délégué sincyadl est de driot ou puet être désigné par cqhuae sdnyiacr représentatif, représentant sacindyl au comité scoail et économique.

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

À la dndemae de la majorité des mrmebes du CSE se met en palce au minus une réunion endatrainiorxre du CSE par an.

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

Toutefois les suppléants snot dsirnteeaitas de l'ordre du juor et des doecmtuns afférents à cuhqaé réunion.

25.1.3 Attributions

a)(1) Dnas les erperiestns de mnios de 50 salariés ETP, la délégation du penrosnel au comité scioal et économique a natmeonmt puor misosin de :

- ? présenter à l'employeur les réclamations invleideudls ou covvetliles des salariés ;
- ? cunbiorter à pumirooovr la santé, la sécurité et l'amélioration des citodinons de tiavavl dnas l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du taravil ou de mldaaeis prlefnosoinsees ou à caractère pefssnoorniel ;
- ? erexcer les dorits d'alerte en matière d'atteinte aux drtios des penronses et en matière d'hygiène et de sécurité ;
- ? siiasr l'inspection du tiavavl de tuoets pilnate et ovsbotiearn raeiltve à l'application des dssnitoiops légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la msie en ?uvre de crteeians décisions conformément aux dsnioipsitos légales et réglementaires.

b) Dnas les eitrrnseeps d'au monis 50 salariés ETP, le comité siaocl et économique exerce en puls des attiuatribos précitées, à la fios des aonrtiutibis économiques et des attbouiintrs en matière sialoce et culturelle.

Au tirte de ses anitibuortts économiques, le comité siaocl et économique diot ntnmaemot être consulté de manière récurrente et peuctolnle sur un crteian nmobre de thèmes conformément aux dniooisptis légales et réglementaires en vigueur.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la msie en ?uvre de citraenes décisions conformément aux dnospoiitsis légales et réglementaires :

- ? les mureess de ntaure à acffteer le vlomue ou la scuttrure des etiefcfs ;
- ? la mofiiotiadcn de son ooiriagsntan économique ou juuiqrde ;
- ? les cntodinois d'emploi, de travail, nanotmmt la durée du travail, et la fmotioarn priflosloennese ;
- ? l'introduction de nlelvoeus technologies, tuot aménagement iopnmtrat midfniaot les cdooitnnis de santé et de sécurité ou les cntioodis de tiavavl ;
- ? les mrseues pisres en vue de filcteiar la mise, la rsimee ou le mineitan au trvaail des accidentés du travail, des ideivnlas de guerre, des idaeilnvs civils, des peenosnrs attetnies de mldieaas cqioenurhs évolutives et des trlraaileuvs handicapés, nmmoaentt sur l'aménagement des postes de travail.

Dans les eiernerspts d'au mnois 300 salariés ETP, le CSE est composé :

- ? d'une cmiimossn santé, sécurité et cntioinods de tarvail chargée de vieller au bien-être du salarié au sien de l'entreprise qui fiat l'objet de l'article 25.1.4 ;
- ? d'une cimsomosin de la formaotin chargée d'étudier les dfiposiitss de fatormoin poineofrsnlslele cntinoue ;
- ? d'une cossmiomin d'information et d'aide au leongemt chargée de fceitailr l'accession du salarié à la propriété et à la ltoacion d'un lgmoneet ;
- ? d'une cisoosimn de l'égalité prsnolsfioneee chargée d'étudier la potiquilie sciolae de l'entreprise.

25.1.4 Cssmiimoon santé, sécurité et ciodiotnns de travail(2)

Une cisoismomn santé, sécurité et cotnodins de tiavavl (CSSCT) est créée au sien du comité scoail et économique, en pictuaerilr :
? dnas les enestirrps et établissements ditcnitss d'au minus 300 salariés ETP conformément aux ditiissoopns légales et réglementaires ;
? dnas les eeitnersps dnot l'effectif est copirms etrne 50 et 300 salariés ETP. Dnas ce cas ctete csimsoomin drvea se réunir au minus une fios par an ;
? dnas les eerrenspts et établissements dicstnits de minus de 300 salariés ETP, si l'inspecteur du tiravil emitse ctete mrusee nécessaire, nmtmnoaet en roisan de la nartue des activités, de l'agencement ou de l'équipement des luacox ;

Enfin, les paiearrtens scuoaix inetict les eerstnpries à merte en pacle cttee cismisoomn queul que siot luer etffecif puor la prévention des rsiqueus professionnels.

Les eenrptsires de minus de 50 salariés ETP n'ayant pas mis en pacle ctete commission, dnvoret irrscnie à l'ordre du juor du CSE, au moins une fios par an, le sujet riatlf à la santé, la sécurité et les cdotiinons de travail.

Lorsque cttee cioimossn est msie en place, et aifn de prretetme les échanges sur ce sujet, les pnerelarats saocuiux préconisent l'octroi d'un crédit d'heures dédié aisni qu'un mimnuim de 3 réunions par an.

Cette ciosmoimn est présidée par l'employeur ou son représentant et cnerpmo au mumiiim 3 members représentants du personnel, dnot au moins un cadre.

Elle exerce, par délégation du comité scoail et économique, tuot ou patire des aotintubris du comité rlitveaes à la santé, à la sécurité et aux cinoontdis de travail, à l'exception du rreoucs à un eerpxt et des aiitnourtrbs csnluaotviets du comité.

Les ptiarreenas saocuiux rallepnept les cninoodtis particulières d'exercice du maandt des représentants du poesnrenl au sien de cttee commission.

En effet, le leiu de tivaarl hueibatl de la gnarde majorité des salariés du setceur est le dlmicioe privé des bénéficiaires de l'établissement ou du scevire dnas lueqel les mermebs de la cssomiomin santé, sécurité et ctinidnoos de tavrial n'ont pas de dorit d'entrée.

Le fiat que les lieux de tvraail hetlubais de la majorité des salariés soient des demlicios privés est de nrtuae à rrdnee imiospblse l'exercice d'une ptarie des mosniis de ce comité, qu'il s'agisse des isipncenots régulières, de la vtsiie des lieux de travail, ou de l'intervention de l'expert.

L'employeur n'a pas le puoovr de penrdre des mureess de prévention dnas ces domiciles, ces mureess ne pvouant être pesris que par le propriétaire du doilcime ou par son ocapcnu de sa pporre initiative. Ce fiat citsoutne dnot un oactblse jirudiueq et puiqtrae qui conudit à aueiplqr les diiioontssps légales et réglementaires de façon restrictive. Puor aatnut les pereritanas scuaoix edetenntt gtaainrr aux salariés le bénéfice de dsitpoioinss en matière de prévention et d'amélioration des ciinodtnos de travail.

L'exercice des mosniis de la cmoosimn santé, sécurité et cidninotos de taarivl ne puet friae oatlcsbe aux droits et libertés ilndueiidvs des pesrnenos bénéficiaires des sreevics d'aide et de sion à domicile.

En acuan cas l'usager ne puet être sollicité decnemtiert et inimtecednrt par les mrembes de la cimiossmon santé, sécurité et cdontionis de tvairal dnas le carde de ses missions.

25.1.5 Ciimosomn de l'égalité professionnelle

La csiomoisimn de l'égalité piefnlsoosolnere est créée dnas les espriteens d'au moins 300 salariés ETP. Elle se caghe de préparer les délibérations du CSE prévues dnas le crade de la caointlosun sur la puiqilote sicloae de l'entreprise, les ctinidnoos de tiavavl et l'emploi.

Les prntaiaers socuiaux iinctnet les erpteensirs à mrttee en pacle cette cmoomisn queul que siot luer effectif.

Les eeipnsretrs de 50 salariés à 300 salariés ETP n'ayant pas mis en pcale cette commission, dvenort iicsnrre à l'ordre du juor du CSE, au moins une fios par an, le sujet relaitf à l'égalité professionnelle.

(1) L'article 25.1.3, a) est étendu suos réserve du rpescet des disinooispts de l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, tllées que modifiées par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.
(Arrêté du 1er jlleuit 2022 - art. 1)

(2) L'article 25.1.4 est étendu suos réserve du receipt des distopsioins de l'article L. 2315-27 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jlleuit 2022 - art. 1)

Article 25.2 - Comité social et économique central
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Dans les enperrtseis d'au mnois 50 salariés cooarnmptt au moins duex établissements distincts, il y a leiu de cueinotstr des comités sacuiosx et économiques d'établissement et un comité saicol et économique cenratl d'entreprise.

Article 26 - Négociation collective au niveau de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Préambule :? Sécurisation juridique

Sauf diitnoospsis légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peneuvt déroger, dnas un snes monis favorable, aux ditopsionsis coueetnns dnas la présente cvntenoion et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les aorcdds d'entreprises cuncols postérieurement à la présente cvntenoion cloitclvee ne pnuveet ctrmooepr des soaitlpinuts différentes de cleels qui lui snot abppicalels en vteru de cttee contvionen ctlivloeece suaf lusroqe les accords d'entreprises asneurt des gnaretas au moins équivalentes :

- ? la prévention des eeffts de l'exposition aux fateucrs de rieuqss pesonlsrnfcois énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- ? l'insertion pnsiollsoerfnee et le matneiin dnas l'emploi des tarleulraivs handicapés ;
- ? l'effectif à prtiar deuqul les délégués syncudiax pnuveet être désignés, luer nbrmoe et la vilrasiaton de lreus prorucas snicadyl ;
- ? les piemrs puor taavrx duengaerx ou insalubres.

Conformément à l'article L. 2253-1, la bchnrae définit les cinnidotos d'emploi et de taviral des salariés. Elle puet en plraitceuir définir les gtraineas qui luer snot aalbcppelis dnas les matières sevntuias :

- ? 1° Les saialers mnmiia hiérarchiques ;
- 2° Les ciofstainacilss ;
- 3° La miutitoaalsun des fodns de feenmancni du pmraaisarte ;
- 4° La muutitolasan des fdnos de la fmiooatrn pnfroinoeelsse ;
- 5° Les ganertais clevcloteis complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saciloe ;
- 6° Les meserus énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au pmeierr alinéa de l'article L. 3123-19 et aux actreils L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent cdoe et reaeiltvs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaiers ;
- 7° Les mreseus rietveals aux ctrnoats de trivaal à durée déterminée et aux cnortats de tavrial toarpmiree énoncées aux acltreis L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent cdoe ;
- 8° Les mreess rlvieetas au ctnoart à durée indéterminée de cnetaihr énoncées aux alicrets L. 1223-8 du présent cdoe ;
- 9° L'égalité pfnlsroienlose ertne les fmees et les hmooes ;
- 10° Les coontidins et les durées de ruleolnvenmet de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du taiarvl ;
- 11° Les modalités sleon lsleelqes la purutsoie des carottns de trviaal est organisée ertne duex eenpserttis lqrsoue les cidiontons d'application de l'article L. 1224-1 ne snot pas réunies ;
- 12° Les cas de msie à dpiiootsisn d'un salarié tproiaeme auprés d'une ernspeteire utrisiactlie mentionné aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent cdoe ;
- 13° La rémunération mnmliaie du salarié porté, anisi que le mtnanot de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux alticers L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent cdoe ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les sanlpoiutis de la citvnoenn de bcnahe prévalent sur la cntoeovinn d'entreprise

cclnuoe antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vueiugr de la ceonvitnon de branche, suaf lurosqe la cooevntinn d'entreprise asruse des greinatas au mnois équivalentes. ?

Article 26.1 - Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

26.1.1 Modalités de la négociation

La cvntoneion ou les adrcocs d'entreprise snot négociés ertne l'employeur et les oiasngnaitors sladyneccis de salariés représentatives dnas l'entreprise. Une cnetnoivon ou des acrodcs punevet être cuoclns au niveau d'un établissement ou d'un grupoe d'établissements dnas les mêmes conditions.

La délégation de cnucahe des ontainoiasgrs représentatives petrais à la négociation crpmoend le délégué sycidanl de l'organisation dnas l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au minos duex délégués syndicaux. Cqhaue oigsarianotn puet compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dnas les cdinotions légales en vigueur.

Le tmeps passé à la négociation est rémunéré cmmoie du tmeps de tiraval à échéance normale.

Avant totue négociation, il est recommandé de clorcne un aocrd de méthode au navieu de l'entreprise, précisant la ntuaie des ifnmooratnis partagées ertne négociateurs en s'appuyant sur la bsae de données économiques et soceials (BDES), définissant les plricnpias étapes du déroulement des négociations et prévoyant des mneoyis supplémentaires ou spécifiques puor les représentants syndicaux.

En cas de négociation d'un arccod de méthode, ce drneeir diot cndrmeorpe au minmum les diotnissipos ci-dessous :

- ? le cldeeianrr de négociation prévoyant la dtae d'ouverture de la négociation et la dtae théorique de fin de la négociation ;
- ? les dates de réunion avec l'ordre du juor prévu puor cauhqe réunion de négociation ;
- ? un relevé de décisions est validé à la fin de cauhqe réunion de négociation.

Article 26.1.2
Conditions de validité de l'accord ccitoellf d'entreprise

Conformément aux dosptioiins légales et réglementaires, la validité d'un aocrd d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa saguintre par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou puseilurs oronnsitaigis sdnciaieys de salariés représentatives anayt reculelii puls de 50 % des sugareffs exprimés en fvauer d'organisations représentatives au pemrier tuor des dernières élections des tilrateuis au comité saiocl et économique, queul que siot le nbrmoe de votants.

Si cttee cntoiodin n'est pas rilepme et si l'accord a été signé à la fios par l'employeur et par des oinatsgnarios sedlanycis représentatives anayt rucellei puls de 30 % des sefugrfs exprimés en fvauer d'organisations représentatives au pereimr tuor des élections mentionnées au preimer alinéa, queul que siot le nmbore de votants, une ou puurilsses de ces osiaaorintgns anayt rlcueleii puls de 30 % des sreguffas dspisenot d'un délai d'un mios à copetmr de la sganurite de l'accord puor iniduquer qu'elles saohuenitt une csoiaonuttln des salariés vanist à veliadr l'accord. Au temre de ce délai, l'employeur puet dedmenar l'organisation de cttee consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de hiut juors à ctmoper de cette dmeande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles strengiaus d'autres orginansatiois snlicyaeds représentatives n'ont pas perims d'atteindre le tuax de 50 % mentionné au pereimr alinéa et si les cionotndis mentionnées au deuxième alinéa snot tojuuros remplies, cette coiatnoltsun est organisée dnas un délai de duex mois.

La cttooinlsuatn des salariés, qui puet être organisée par vioe électronique, se déroule dnas le rsecept des pneipciris généraux du dirot électoral et seoln les modalités prévues par un ptolcoore spécifique cclnuoe ertne l'employeur et une ou persiulus oiagnrsotnas salendiycs représentatives ayant rlucielii puls de

30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la constitution les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des dispositions légales et réglementaires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

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

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il sera possible de constituer des comités d'entreprise dans les entreprises prévues par les dispositions légales et réglementaires.

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

Article 27 - Principe

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

La négociation collective dans l'entreprise avec le représentant de la section syndicale se déroule dans les cas prévus et selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires selon l'article L. 2232-14 : « En cas de création ou de renouvellement des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

Article 28 - Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Article 28.1 - Attribution et objet

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire paritaire de la négociation collective est :
? désigné des comités d'entreprise ou d'établissement
? chargé de la mise en œuvre d'une disposition légale qui ne l'aurait pas été dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ;
? chargé du suivi des comités locaux avec les membres de la délégation au comité social et économique dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

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

Article 28.2 - Composition

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé de 2 représentants désignés par chaque organisation représentative de la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 28.3 - Saisine

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire paritaire de la négociation collective est saisi par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Article 28.4 - Avis

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les avis de l'observatoire paritaire de la négociation collective sont pris à la majorité absolue des membres.

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

Les avis sont adressés aux membres de l'observatoire et transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 28.5 - Présidence et secrétariat

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'observatoire paritaire de la négociation collective est présidé alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une fédération syndicale de salariés représentative de la branche du présent texte.

Chapitre IV Négociation dans l'entreprise

Article 30 - A. – Négociation avec le délégué syndical

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, dès lors qu'un délégué syndical est désigné, la négociation collective se déroule avec cet interlocuteur conformément aux dispositions légales et réglementaires.
A défaut, elle se déroule selon les modalités exposées aux articles suivants.

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

Article 31 - Principe

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

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

(1) *Tmeers étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail. (Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)*

Article 32 - Thèmes ouverts à la négociation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les thèmes ouverts à la négociation sont ceux existants dans les accords d'entreprise existants. Les dispositions statutaires peuvent en outre ouvrir d'autres thèmes de négociation. (1)
Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens contraire aux dispositions existantes dans la présente convention collective, excepté dans les cas précisément définis par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

(1) *Alinéa exclu de l'extension cmoe cevnnonrteat aux disopstniios de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 33 - Conditions de validité de l'accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

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

? csnucoloin par des membres représentés au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel élus représentant la majorité des salariés exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
? approuvés par la commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords, dont les modalités de fonctionnement sont prévues dans le présent texte ;(1)
? dépôt auprès de la direction départementale du travail, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, selon les dispositions légales et réglementaires. Le dépôt du texte doit être accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche ;
? absence d'opposition des organisations syndicales représentatives majoritaires, selon les dispositions légales ;(2)
? agrément de l'accord collectif selon les dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. La demande d'agrément de l'accord d'entreprise est à faire après avis de la commission paritaire nationale de branche d'approbation des accords d'entreprise.

(1) *Triet étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.*
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

(2) *Tiret exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-21, L2231-2-22, L.2232-27-1, L.2232-28 et L.2232-29 du code du travail.*
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

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

Article 34 - Attribution et objet
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

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

Article 35 - Composition
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

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

Article 36 - Saisine
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

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

(1) *Article exclu de l'extension cmome étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.*

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

Article 37 - Avis
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les avis de chaque commission sont pris à la majorité absolue des membres.
Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.
Les avis sont adressés aux membres de la commission. L'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 38 - Présidence et secrétariat
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Chaque commission paritaire est présidée alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.
Le secrétariat de la commission est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une fédération syndicale de salariés représentative de la branche.

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

Article 39 - Principe
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche.
Les organisations syndicales représentatives de la branche doivent être informées, au plus tôt, départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.
De plus, ne peuvent être mandatés :

? les salariés qui, en raison des fonctions qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur ;
? les salariés apparentés à l'employeur, c'est-à-dire le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, le concubin, les ascendants, les descendants, les frères, les sœurs, ou les alliés au même degré de l'employeur.

Article 40 - Thèmes ouverts à la négociation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les accords collectifs ainsi conclus ne peuvent porter que sur des matières dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions conventionnelles dans la présente convention collective, excepté dans les cas précisément définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.
L'employeur et les salariés mandatés peuvent convenir des modalités à échanger préalablement à la négociation.

Article 41 - Crédit d'heures spécifique
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

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

l'échéance normale.

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

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

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

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

Le mandat doit préciser :

• les modalités de désignation du salarié mandaté ;
• la façon précise des thèmes de la négociation ;
• les obligations d'information incombant au salarié mandaté ;
• les conditions dans lesquelles le mandat d'accord est soumis à l'organisation mandataire au terme de la négociation ;
• les conditions dans lesquelles l'organisation mandataire peut à tout moment mettre fin au mandat ;
• la durée du mandatement.
Les salariés mandatés sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

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

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

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'observatoire paritaire de la négociation collective est constitué des représentants d'entreprise ou d'établissement choisis par la loi en vue d'une médiation légale qui n'aurait pas été possible en l'absence d'un accord d'entreprise de

branche.

L'observatoire est également chargé du suivi des accords collectifs avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.
L'observatoire se réunit au moins une fois par an.
Les dispositions relatives à sa composition, saisine, avis, présidence et secrétariat sont les mêmes que celles indiquées pour la procédure préalable d'approbation des accords d'entreprise.

Titre III Les emplois

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent titre se décompose en deux parties présentant :
• le système de classification et la définition des emplois ;
• le système de rémunération applicable dans la branche professionnelle.

Ces systèmes ont pour objectifs :

• de s'inscrire dans une perspective d'équité professionnelle et de garantir à chaque salarié (e) :
• d'évoluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience ;
• d'acquiescent des compétences nouvelles utiles au développement de filières professionnelles ou à une évolution de carrière vus des conditions d'encadrement.
• de promouvoir des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entité ;
• de contribuer à un accroissement des rémunérations du secteur ;
• de mettre en place et assurer de façon équitable un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique, respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.

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

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

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes ou titres des emplois de la classification, ceux du ministère des solidarités et de la santé, du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture en lien avec les métiers exercés.

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

• BEP carrière sanitaire et sociale ;
• BEP accompagnement soins et services à la personne (ASSP) ;
• bac pro ASSP ;
• bac pro service en milieu rural ;
• BEPA otologie services, spécialité services aux personnes ;
• BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
• bac pro SAAPT ;
• BEPA, option économie familiale et rurale ;
• BEPA service spécialité services aux personnes ;
• CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
• CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole, option employé familial ;
• CAP service sanitaire ;
• CAP accompagnement éducatif petite enfance ;
• CAP employé polyvalent de collectivités ;
• CAP assistant technique en milieu familial et collectif ;
• CAP service aux personnes et vente en espace rural ;
• titre complet employé familial polyvalent ;
• titre professionnel assistant de vie aux familles ;
• brevet d'aptitudes professionnelles attestant de l'acquisition de compétences ;

? diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
 ? diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ;
 ? CAAFD ;
 ? diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) ;
 ? diplôme complémentaire adie à dmioice ;
 ? diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
 ? diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
 ? CAFAP ;
 ? diplôme d'État de ticiennehn d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
 ? diplôme d'État de mtoenuir éducateur ;
 ? diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;
 ? diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;
 ? diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
 ? diplôme d'État de collenesir en économie sociale familiale (DECESF) ;
 ? BTS sveciers et pitesonrtas des sretcues snrtaiie et scoail ;
 ? cificiteart d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
 ? certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de secrétaire d'intervention sociale (CAFDES).

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

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

Partie I Définition des emplois

Chapitre Ier Principes généraux

Article 1er - Introduction
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

Ce système repose sur un outil de classement du personnel se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi occupé.

Il regroupe les professions autour de deux filières d'emplois :
 ? la filière d'intervention ;
 ? la filière support.

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :
 ? employé (e) ;
 ? technicien (ne) ? anget (e) de maîtrise ;
 ? cadre.

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

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

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

Article 2 - Positionnement des emplois par filière et par catégorie
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Cet article a vocation à lister les métiers les plus concrets au sein de la branche et à les positionner au sein des emplois. La liste des

métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr rubrique « Publications officielles » « Bulletin des décisions des commissions de classification ».)

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

Article 3 - Définition des emplois
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Un emploi se caractérise notamment à partir des éléments suivants :
 ? les publics accompagnés ou les services d'affectation ;
 ? les professions exercées.

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

Chapitre II Filière d'intervention

Article 4 - Préambule
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant du 6° ou 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenants (e) sont :
 ? soit titulaires d'une certification (diplôme ou titre), au minimum de niveau 3 (anciennement niveau V), ou titulaire de qualification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles de compétences dans le secteur sanitaire médico-social, social ;
 ? soit disposent d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social ;
 ? soit bénéficient d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les 6 mois suivant l'embauche ;
 ? soit bénéficient d'une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant du 1° ou 16° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenants (e) sont :
 ? soit titulaires du diplôme d'État de technicien (ne) de l'intervention sociale et familiale ou d'une certification professionnelle équivalente au minimum de niveau 4 (anciennement niveau IV) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les domaines sanitaire, médico-social, social ;
 ? pour les autres intervenants (e) s, soit titulaires d'un diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) dans le secteur médico-social ou social, d'une certification de qualification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les domaines sanitaire, médico-social, social, ou suivent une formation permettant l'obtention d'une telle qualification.

Article 5 - Catégorie employé(e)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

L'intervenant (e) employé (e) de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son (ou sa) supérieure hiérarchique. Il ou elle

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

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les personnes âgées :

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

Quelles que soient les missions particulières du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :
? participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
? effectuer son action en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et polyvalentes ;
? rendre compte selon les procédures mises en place.

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

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

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les personnes âgées :

? exercer les missions particulières des intervenants (e) s employé (e) s de degré 1 ;
? effectuer un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics visés au du présent article ;
? aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, accompagner à faire) et/ou faire à la place les actes essentiels de la vie courante tels que définis dans le guide particulier visé à l'article 11 du présent titre ;
? participer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en situation de handicap ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état physique et/ou psychique ;
? contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins (sous réserve d'être titulaire des diplômes correspondants) visant à compenser les déficiences ou à maintenir un niveau de son autonomie.

Quelles que soient les missions particulières du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :
? participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité ;
? participer à l'évaluation de la situation et accompagner son évolution en conséquence ;
? participer à la prévention de la dépendance et à la lutte contre la dépendance ;
? coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels

que les équipes pluridisciplinaires, ou polyvalentes ;
? rendre compte selon les procédures mises en place.

Article 6 - Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

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

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les personnes âgées :

? participer à l'action éducative et/ou à l'animation et/ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé au a ;
? effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des publics visés au a dans leur cadre de vie et à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants ;
? accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale ;
? favoriser l'insertion des personnes et le maintien dans leur environnement ;
? élaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention ;
? assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, éducatives ?) ;
? contribuer à l'élaboration de ces projets personnalisés ;
? contribuer, dans le cadre d'équipes pluriprofessionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de projets personnalisés ou adaptés auprès des personnes accompagnées.

Quelles que soient les missions particulières du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :
? participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
? assurer l'accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d'actions collectives ;
? participer à l'évaluation de la situation et accompagner les évolutions en conséquence ;
? participer à la prévention de la dépendance et à la lutte contre la dépendance ;
? coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et polyvalentes ;
? rendre compte selon les procédures mises en place ;
? effectuer des activités éducatives liées à la mission exercée ;
? veiller à informer les personnes concernées leur accès aux droits ;
? assurer le partage et le pragmatisme d'informations entre individus, collectivités et structures instituées ;
? participer au dispositif institutionnel.

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

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

l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les professionnels salariés :

- ? exercer les fonctions professionnelles des intervenants (e) s de degré 1 ;
- ? évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation in situ ou en externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- ? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, clore ou réaliser des aménagements nécessaires pour améliorer l'ergonomie ;
- ? participer à la définition des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- ? participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées ;
- ? mettre en place et animer un ensemble d'activités individuelles ou collectives à visée éducative ou ré-éducative ou créatrice de lien social ;
- ? assister ou représenter des personnes sous le contrôle de l'autorité judiciaire (tutelle, curatelle, séquestre de justice) ;
- ? accompagner les discussions, faciliter les différentes possibilités, agir à l'initiative des choix en vue d'un accord, dans le cadre d'une médiation familiale ;
- ? réaliser et/ ou superviser la réalisation de soins et interventions de soins de santé de l'état de la personne.

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

- ? réaliser le repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- ? évaluer la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- ? participer à la prévention de la dépendance et à la solidarité de la personne ;
- ? collaborer son action avec l'ensemble des acteurs concernés que les équipes pluridisciplinaires, et professionnelles ;
- ? rendre compte de la mise en œuvre des procédures mises en place ;
- ? effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- ? gérer des projets.

Article 7 - Catégorie cadre

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

7.1 Intervenant(e) cadre de degré 1

L'intervenant (e) cadre de degré 1 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées. Il ou elle peut participer à l'organisation, la coordination et l'encadrement à partir de divers rôles à une activité ou un ensemble d'activités.

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

a) Les publics accompagnés :

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

? les adultes (e) s des publics accompagnés.

b) Les professionnels salariés :

- ? évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation in situ ou en externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- ? élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes professionnelles le projet de soins et/ ou d'accompagnement de la structure ;
- ? participer à l'élaboration des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- ? concevoir et mettre en œuvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement pédagogique et d'évaluation nécessaires auprès des salariés ;
- ? réaliser et/ ou superviser la réalisation de soins et/ ou de prestations d'accompagnement social ;
- ? contribuer à l'élaboration des projets de soins de la personne, notamment sur le plan pédagogique et social ;
- ? accueillir, écouter et élaborer avec la personne concernée la démarche pédagogique nécessaire sous réserve d'être tirailée du diplôme ;
- ? participer au développement des coopérations avec les établissements d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- ? orienter, si besoin, vers des professionnels (e) s ou services spécialisés.

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

- ? coordonner son action avec l'ensemble des acteurs concernés que les équipes professionnelles et professionnelles ;
- ? rendre compte de la mise en œuvre des procédures mises en place ;
- ? effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- ? participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées ;
- ? participer à l'élaboration et au pilotage des projets de la structure en lien avec ses missions.

7.2 Intervenant(e) cadre de degré 2

L'intervenant (e) cadre de degré 2 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées, en favorisant une prestation coordonnée des différents intervenants. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les professionnels salariés :

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

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

? conroonder l'action du scverie aevc l'ensemble des auters atuecrs tles que les équipes pariirpsuclildinies et psrunprinosileeeoflls ;
? renrde compte de son aciton aux inatncess daneiigrtes de l'entité ;
? eadcnerr et aeinmr des équipes salariées ;
? élaborer et poitelr les potrjes de la sruuttrce en lein aevc son activité.

8.2 Employé(e) de degré 2

L'employé (e) de degré 2 de la foniotcn srpupot ercexe suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des tvauarx qualifiés ceororsannpdt à des mdeos opératoires rtenaemvleit élaborés, cmnboinat un savoir-faire paurqtie associé à un saiovr théorique du métier. Il ou elle réalise les msisnios définies ci-dessous en finctoon de son échelon, du siercve ou de l'entité.

Chapitre III Filière support

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

La filière srppout rreoupgc les salarié (e) s aittinadrmsif (ve) s, d'encadrement et les sevirecs généraux.

La présente cfllaistaioian vsie à peerttmre la rsnnsiaaccneoe du diplôme mias également des compétences des salarié (e) s dnas une luoiqge de parcours. Ctairesns emioplrs nécessitent l'obtention d'un nvaieu de diplôme en lein aevc les compétences rqueseies et la spécialité du service.

En ce qui cecrnnoe les ercnnadat (e) s de proximité, ils ou eells :
? siot snot tateiurils d'une criaftticeion poelosrnlefnisie au muminim de neviau 4 intircse au répertoire nnaatiol des citfcitiraenos persnofesnoilels (RNCP) dnas les dameonis sanitaire, social, médico-social ou des sevcires à la pnnseore ;
? siot dnsopeist en tnat qu'encadrant d'une expérience plilenprofessnoe de 1 an dnas le secuetr sanitaire, médico-social ou socail ;
? siot bénéficient d'une expérience pifenoelsnlsore de 1 an dnas le scteuer sanitaire, médico-social ou socail et puivresonut une foamotrin cfiiatterne de niaevu 4.

Plus spécifiquement puor la fionoctn de dcoitiern un neaviu de qaucloitiain est exigé conformément au décret n° 2017-221 du 19 février 2007 rteailf aux modalités de délégation et au nvaieu de qiataicifoulrn des pinoseorfensl (le) s chargé (e) s de la deciitorn d'un ou pulsruieis établissements ou scereivs sioacux ou médico-sociaux.

Article 8 - Catégorie employé(e)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

8.1 Employé(e) de degré 1

L'employé (e) de degré 1 de la fionoctn srppout exrcce suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des tâches seplmis n'exigeant pas de qftiiaaualocn particulière. Il ou elle réalise les msisnios définies ci-dessous en fitconon de son échelon, du srivece ou de l'entité.

a) Les seervcis d'affectation :
? serviecs généraux ;
? siercevs loqgiieusts ;
? sverecis administratifs.

b) Les pcniaierpls msoisnis :
? aider à la réalisation ou réaliser les activités avtadnieitismrs d'un srvecie ou d'une entité en exécutant (travaux de recherche, de classement, de documentation, de bureautique, de reprographie, sisiae iuaminotrfrqe ou aciceul téléphonique ?) ;
? réaliser des activités asmdvrititniaes nécessaires au bon feomnnoicentnt du svreacie ou de l'entité, et à ses rantoiles ineernts et eetxrens ;
? réaliser des opérations leuiqgosits smpleis et des tâches conetaurs d'entretien des lcaoux du scveire ou de l'entité ;
? réaliser des activités coeantrus d'entretien des louacx nécessaires au bon fteononceinmt d'une entité et à ses raoeiltns inteners et exnerets ;
? efuefcter des opérations de gtoeism d'information et de tairmneett de données et/ ou des tâches cboeplmats simples.

Quelles que snoeit les msinosis preilicnaps du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également assruer les msioinss tensrsraves stvaeinus :
? ecfttefur son aotcin en cohérence aevc l'ensemble des aurets arutecs du sivree ou de l'entité ;
? rdenre ctmope seoln les procédures msies en place.

a) Les screveys d'affectation :
? seviercs généraux ;
? sciveres lsigtueoigs ;
? sveercis administratifs.

b) Les pacplrieins miinssos :
? mrtete en ?uvre la liqugsioie nécessaire au bon fnnmnecenootit du service : accueillir, itdienfeir et onrteeir les vtesiuir (se) s et les cotinumcanmios téléphoniques ; gioetsn du crireour et des agdnaes ;
? réaliser des tâches aettnirmiavdiss diverses, ctontiseur namntonet les dorsesis parenttmet le sivui asidatirnimf de la prise en cgarhe des initreevtnons par les ornasgmeis concernés ;
? réaliser des tâches cbalempots : réceptionner et contrôler les pièces comptables, procéder aux eenmgnisettes comptables, préparer les règlements fournisseurs, préparer le rmehcaproopt des cepmtos bancaires, préparer les déclarations ceotalbmps et fiscales.

Quelles que sneoit les msniisos pelianpcirs du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également aesrsur les mnssiois tnesraverss sauveitns :
? ecteeffur son aoitcn en cohérence aevc l'ensemble des arteus arutecs du service ou de l'entité ;
? cdnooenrr son atoicn au rgreed des règles, procédures ou méthodes préétablies et l'adapter aux ctoscnarecnis ;
? rendre cpotme sloen les procédures mises en place.

Article 9 - Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

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

Le (ou la) thiccenien (ne) ? aengt (e) de maîtrise de degré 1 de la fcinotn spopurt ercexe suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle exécute des taarvux qualifiés cnnoeprasdrt à des meods opératoires élaborés, cnbiamont un savoir-faire purtqaie associé à un soviar théorique du métier. Il ou elle réalise les mssiions définies ci-dessous en focnoitn de son échelon, du seivrcce ou de l'entité.

a) Les seervcis d'affectation :
? scvirees opérationnels ;
? siervecs aitmitirsnfdas ;
? scrieevs rsucerseos hinaumes ;
? secrivecs comptabilité/ paie/ gtoeism ;
? srveceis développement/ qualité ;
? sirecves informatiques.

b) Les pilrcpnaies monisiss :
? mtttere en ?uvre la ligitiosue nécessaire au bon fnemotonncenit du svecire ;
? eexecrr des activités aivsttdainerms et/ ou tqneceiuhs liées à son donimae de compétence ;
? asetissr le (ou la) rpsaselnobe ou crade dnas l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) renplobasse ou cdare sur des tâches définies ;
? osairgner et pfianelir l'activité des inventneat (e) s. Asreursr la rilatoen ertne les pubicls accompagnés et les itrannenevt (e) s.

Quelles que sinoet les mnsois ppniacerlis du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également ausesrr les moisniss tssrevrnas seuiavnts :
? eeufectr son aitcon en cohérence aevc l'ensemble des aeruts acruets du sivree ou de l'entité ;
? corondenor son aotcin dnas le cdare de procédures définies, sleon des tiehuqecns éprouvées ;
? rednre compte soeln les procédures mseis en place.

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

Le (ou la) tcnhiecen (ne) ? anegt (e) de maîtrise de degré 2 de la

fitnoocn spuport erxcee suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique. Il (ou elle) exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, comportant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle peut encadrer une équipe à partir de directives claires définies. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

- a) Les services d'affectation :
- ? services opérationnels ;
 - ? services administratifs ;
 - ? services administratifs généraux ;
 - ? services comptabilité/ paie/ gestion ;
 - ? services développement/ qualité ;
 - ? services informatiques.

- b) Les compétences principales :
- ? mettre en œuvre la stratégie nécessaire au bon fonctionnement du service ;
 - ? exercer des activités administratives et/ ou techniques liées à son domaine de compétence ;
 - ? participer à la représentation interne ou externe du service ;
 - ? contribuer à l'élaboration et/ ou à la mise en œuvre de projets ;
 - ? assister le (ou la) responsable ou cadre dans l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) responsabilité ou cadre sur des tâches définies ;
 - ? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre. Préparer et/ ou organiser en conséquence l'activité des intervenants (e) s. Assurer la relation entre les clients accompagnés et les intervenants (e) s.

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

- ? effectuer son activité en cohérence avec l'ensemble des autres agents du service ou de l'entité ;
- ? encadrer une équipe le cas échéant ;
- ? coordonner son activité dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées ;
- ? redonner compte selon les procédures mises en place ;
- ? gérer des projets.

Article 10 - Catégorie cadre En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

10.1 Cadre de degré 1

Le (ou la) cadre de degré 1 de la fonction suppose exercer sous la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Cet emploi correspond à la réalisation directe d'activités complexes nécessitant un savoir-faire pratique sur des connaissances théoriques.

Il peut aussi participer à l'animation, l'encadrement d'une équipe et la coordination d'un ensemble d'activités différentes et complémentaires à partir de directives définies un cadre d'ensemble.

Cet emploi requiert la capacité de gérer et mener à bien des activités d'organisation et de planification de différentes étapes.

- a) Les services d'affectation :
- ? services opérationnels ;
 - ? services administratifs ;
 - ? services administratifs généraux ;
 - ? services comptabilité/ paie/ gestion ;
 - ? services développement/ qualité ;
 - ? services informatiques.

- b) Les compétences principales :
- ? mettre en œuvre dans son domaine d'expertise les missions dont il (ou elle) a la charge en collaboration avec les services intéressés ;
 - ? participer ou mettre en œuvre l'intervention : évaluation des besoins, organisation et coordination de la réponse, évaluation des résultats ;
 - ? assurer ou contribuer à l'organisation et à la gestion du travail, au sein du secteur, du service concerné ;
 - ? mobiliser, coordonner et mettre en œuvre les moyens de l'entité ou du service pour atteindre les objectifs fixés ;

- ? assurer la bonne circulation des informations au sein de l'entité ou du service ;
- ? assurer la représentation du service en interne et en externe ;
- ? contribuer à l'élaboration du projet de service ou du cahier d'activité, en assurer sa réalisation, en coordonner avec les agents (e) s et les agents responsables de service ;
- ? participer à l'évaluation des besoins du service en matière de ressources humaines et de moyens techniques et financiers, et en proposer la mise en œuvre à son supérieur hiérarchique ou à défaut aux agents responsables ;
- ? participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de l'entité ;
- ? contribuer à l'animation de la vie sociale de la ou des entités ;
- ? participer avec les agents (e) s les commissions ou réunions dans son champ d'activité ou son service ;
- ? assurer ou contribuer au développement du partenariat local et en organiser la mise en œuvre adéquate.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) exerce sous la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe directeur de l'entité, et doit également assurer les missions transversales suivantes :

- ? coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres agents de la structure et ses partenaires ;
- ? redonner compte de son activité aux instances dirigeantes de l'entité ;
- ? participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées.

10.2 Cadre de degré 2

Le (ou la) cadre de degré 2 de la fonction suppose exercer sous la responsabilité d'un ou plusieurs services ou porter la responsabilité d'un ou plusieurs services ou de la structure dans son intégralité.

Cet emploi contribue à définir les enjeux et les objectifs de l'entité de compétence ou de l'activité en participant des projets ou des missions dans un cadre défini par des paramètres techniques et organisationnels. Il ou elle contribue également à la définition de la stratégie de l'entité ou de l'activité et le décline en plans d'action en participant en matière l'ensemble des connaissances (institutionnelle, technique, financière et humaine) et contribue à faire évoluer en conséquence les objectifs, plans d'action ou les mesures nécessaires.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

- a) Les services d'affectation :
- ? services opérationnels ;
 - ? services administratifs ;
 - ? services administratifs généraux ;
 - ? services comptabilité/ paie/ gestion ;
 - ? services développement/ qualité ;
 - ? services informatiques ;
 - ? participer dans son ensemble.

- b) Les compétences principales :
- ? participer à la définition de la stratégie du service ou de l'entité, l'appliquer, en gérer la mise en œuvre et s'assurer de la réalisation des objectifs fixés ;
 - ? concevoir, mettre en œuvre le développement du service ou de la structure, en lien avec les autres services ;
 - ? élaborer et mettre en œuvre avec les collègues d'équipes les projets de service et d'accompagnement de la structure ;
 - ? donner un avis pertinent sur l'adéquation entre l'état de la structure aidée et les différentes capacités de service en charge de la structure ;
 - ? contribuer à l'animation de la vie sociale ;
 - ? organiser les ressources humaines et les moyens techniques et financiers ;
 - ? assurer l'animation et le management du personnel ;
 - ? assurer par délégation la représentation extérieure de la structure ;
 - ? maîtriser la communication dans l'entité et vis-à-vis de l'extérieur ;
 - ? développer les coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services de santé.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) exerce sous la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe directeur

de l'entité, et doit également assurer les missions transposées
 suivantes :
 ? coordonner l'action du service avec l'ensemble des acteurs
 affectés de la structure et ses partenaires ;
 ? rendre compte de son action aux instances dirigeantes de
 l'entité ;
 ? encadrer et amener des équipes salariées.

scuaioix aifn de préciser les modalités d'appréciation des critères
 vlnast au pgsaae d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre
 et d'attribution des ECR.

Article 12 - Principes de rémunération
 En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Partie II Système de classification et rémunération

Chapitre Ier Les principes généraux

Article 11 - Principes de classification
 En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Chaque emploi défini dans la partie I du présent titre se voit
 affecter un salaire minimum hiérarchique.

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de
 base calculé en fonction de la catégorie, du degré et de l'échelon
 et auquel s'ajoutent des éléments complémentaires de
 rémunération (ECR) dans les conditions définies à l'article 19.

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

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

- ? échelon 1 : en phase d'appropriation des missions de base de
 l'emploi ;
- ? échelon 2 : maîtrise de l'ensemble des principales missions de
 l'emploi ;
- ? échelon 3 : parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de
 l'emploi, y compris hors de fonctions inhabituelles.

Un guide d'application préparé par les partenaires

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de
 base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à
 l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un
 coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine
 (151,67 heures par mois). Le salaire de base est calculé au
 prorata du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,50 ?.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en
 fonction :

- ? de l'ancienneté dans l'emploi ;
- ? du diplôme ;
- ? de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience,
 complexité de la mission, conditions particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au chapitre III du
 présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum
 hiérarchique à chaque atoutement du Smic.

Chapitre II Les grilles de classification

Article 13 - Filière intervention : employé(e)
 En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

13.1 Conditions de passage dans les échelons

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

Échelon 1	Salarié (e) en phase d'appropriation des missions de base de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne (cf. art. 5.1).
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de présence dans l'emploi ; ou avoir 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de présence en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris hors de fonctions inhabituelles	Avoir servi en échelon 2, 105 heures de formation continue d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a, ou avoir 4 années de présence en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préparé à l'article 11.

Dans la catégorie des employés (e) s'inscrivent (e) s, les

conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont
 les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	salarié (e) en phase d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, ou un (e) employé (e) degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de présence pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	à l'issue de 48 mois de présence dans l'emploi d'intervenir en degré 2 échelon 1, ou avoir 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de présence en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3

Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les plus inhabituelles	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.
--	--

13.2 Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1

et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

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

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

14.1 Conditions de passage dans les échelons

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

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

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise intervenant (e) s,

les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

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

14.2 Salaire de base des technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise

de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

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

Article 15 - Filière intervention : cadre
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

15.1 Conditions de passage dans les échelons

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

Échelon 1	Salarié (e) en corus d'appropriation des mniissos de bsa de l'emploi tiuliatre d'un diplôme en lein avec les mssiions exercées.
En pashe d'appropriation des misnois de bsa de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des plenaiipcrs moisins de l'emploi	à l'issue de 48 mios de putqarie dnas l'emploi ; ou avoir sviui 70 herues de fairomotn en échelon 1, en lein avec les pncipileas mioniss de l'emploi et aiov 1 année de prquaitte en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missinos de l'emploi, y cproims lros de sniaoutits inhabituelles	avoir siuvi en échelon 2,105 heerus de formiotan pnmეტtraet de pectpiarr à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou aiov 4 années de ptaqiure en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la ptfaraie maîtrise de l'ensemble des mosinis de l'emploi, de la capacité de ptepericar à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pitalgoe de proejets et au développement de ptietrnaaars sloen les gelirls d'évaluation définies dnas le gudie piararte prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cdreas inenvrneatt (e) s, les cdtioonnis de pgasase dnas les échelons puor le degré 2 snot les snitavues :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En psaha d'appropriation des minsoiss de bsa de l'emploi	salarié (e) en cours d'appropriation des mssoiins de bsa de l'emploi taurtllie d'un diplôme en lein avec l'emploi exercé, ou sur appréciation des inntecsas dirigeantes, un carde degré 1 échelon 3 anyat au mnios 4 années de pitrauke sur l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pinpicreals moisnss de l'emploi	à l'issue de 48 mios de pqiartue dnas l'emploi d'intervenat (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir siuvi 70 hueers de froamoitn en échelon 1, en lein avec les minsosis de l'emploi et aiov 1 année de piarute en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des msoniiss de l'emploi, y crmoips lros de siotuinats inhabituelles	avoir svuii en échelon 2,105 heuers de fmaoitorn ptmertanet de ceonrdonr et d'encadrer l'établissement ou le service, ou avoir 4 années de prauqtie en échelon 2, et appréciation par les icasetnns dirigeantes, de la qualité de la psire en charge, de la codoanoriitn de la pieattson des différents intervenants, de l'élaboration et du pitaolge de projets, du développement de pterrtnaaais soeln les gillers d'évaluation définies dnas le gduie ptraraie annoncé à l'article 11.

15.2 Sarlaie de bsa des cdreas de degré 1 et 2 de la filière

d'intervention, en ftcinoon des échelons

Filière Iteeonritvn : crade degré 1			Filière itterievovnn : crade degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

Article 16 - Filière support : employé(e)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Dans la catégorie des employé (e) s des foinoctts supports, les cnoodntiis de psgaase dnas les échelons puor le degré 1 snot les stieanvus :

16.1 Cnotiindos de psgasae dnas les échelons

Échelon 1	Salarié (e) en corus d'appropriation des moisnis de bsa de l'emploi.
En pahse d'appropriation des mnsiios de bsa de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pcipaleinrs msiisnos de l'emploi	À l'issue de 48 mios de pautrqie dnas l'emploi, ou avior siuvi 42 hreues de fmotaorin en échelon 1, en lein avec les pcpiliraens msisnios de l'emploi et aiov 1 année de prautiqe en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des mnisios de l'emploi, y cpoimrs lros de stiotunais inhabituelles	Avoir siuvi en échelon 2,105 hreues de fatoimorn finavroast la maîtrise de l'ensemble des misinoss de l'emploi, ou avoir 4 années de praqtie en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la ptfairae maîtrise de l'ensemble des mssniios de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des soauniitts imprévues, de la capacité d'initiative et de rderne compte, seoln les gerills d'évaluation définies dnas le gidue piitarare prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employé (e) s des foocnints supports, les

citinoonds de paasgse dnas les échelons puor le degré 2 snot les satuviens :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En pahse d'appropriation des msnisios de bsa de l'emploi	Salarié (e) en cours d'appropriation des mosinis de bsa de l'emploi, ou un (e) employé (e) degré 1 anyat au mnois 4 années de pauiqtre en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vres un elmpoi de degré 2.

Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de présence dans l'emploi d'intervenant (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation pour la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

16.2 Salaires de base des employés (e) s de degré 1 et 2 de la

filière support, en fonction des échelons

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

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

17.1 Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons du degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de présence dans l'emploi, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation pour la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise des fonctions

supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un (e) agent (e) de maîtrise de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de présence dans l'emploi degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation pour la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

17.2 Salaires de base des techniciens (ne) ? agents (e) de maîtrise

de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

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

Article 18 - Filière support : cadre
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

18.1 Conditions de passage dans les échelons
Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1	Salarié (e) en corus d'appropriation des mnisisos de bsae de l'emploi.
En pshae d'appropriation des minsioss de bsae de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pliercpians moinsiss de l'emploi	À l'issue de 48 mios de purqitae dnas l'emploi, ou aovir sviui 70 heuers de famortion en échelon 1, en lein avec les ppielcnairs mnsiisios de l'emploi et aiov 1 année de puqtiare en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Maîtrise de l'ensemble des pcrailpens misnisos de l'emploi	Avoir suvii en échelon 2,105 herues de foimrtoan ptrmneteat de ppetriciar à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou aiov 4 années de purtqiae en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la patfriae maîtrise de l'ensemble des monissis de l'emploi, de la capacité de patiirecpr à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pgtliaoe de perjtos et au développement de pntararteiaas sloen les griells d'évaluation définies dnas le gduie paratiire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des caedrs des footncns supports, les cdnnoiotis de psagsae dnas les échelons puor le degré 2 snot les sitanevus :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des minoisss de bsae de l'emploi	Salarié (e) en cuors d'appropriation des misonssis de bsae de l'emploi, ou un ou une crdae de degré 1 aaynt au minos 4 années de puiaqtre en échelon 3, et appréciation par les itnasecns dtieairgnes de la capacité à évoluer vres un eplmoi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
En phase d'appropriation des miisonss de bsae de l'emploi	À l'issue de 48 mios de paqtruiie dnas l'emploi de crade srpoupt degré 2 échelon 1, ou aiov 70 hueers de fairmootn en échelon 1, en lein avec les mnissois de l'emploi et avoir 1 année de pqratuie en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des mnisisos de l'emploi, y ciopmrs lros de stiinutaos inhabituelles	Avoir sviui en échelon 2,105 hreues de firooatmn ptaetnrmr de cooerdonnr et d'encadrer l'établissement ou le scivree ou avoir 4 années de prqituae en échelon 2, et appréciation par les itsecnans dirigeantes, de la partiafe maîtrise de l'ensemble des misnois de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du ptiagole de projets, du développement de partareitnas seoln les glriles d'évaluation définies dnas le gdiue pritariae annoncé à l'article 11.

18.2 Siarale de bsae des cadres de degré 1 et 2 de la filière

support, en fcntioon des échelons

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

Article 19 - Chapitre III Les éléments complémentaires de rémunération ECR

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les éléments complémentaires de rémunération vnneient compléter le sraaile de bsae puor cntueostir le sraalie mimnuim hiérarchique.

Les ECR snot :
? pérennes et pensroelns ;
et/ ou
? poeunlcts et transverses.

19.1 ECR pérennes et personnels

Les ECR pérennes et plrnneeoss snot versés cqhuae mois.

Les ECR liés au diplôme ou au tirtre pfonrsrneioel du (ou de la) salarié (e)

Si le (ou la) salarié (e) est ttiiarule d'un ou de psuulries diplômes ronnuacs par la bhracne en lein avec les missoins exercées, il (ou elle) bénéficie d'un ECR à hetuaur de :
? diplôme de neaivu 3 (anciennement naeviu V) : 11 pintos ;
? diplôme de nievau 4 (anciennement naveiu IV) : 12 ponits ;
? diplôme de niaevu 5 (anciennement naveiu III) : 14 potins ;
? diplôme de nieav 6 (anciennement neaivu II) : 15 ptonis ;
? diplôme de nievau 7 ou 8 (anciennement niaveu I) : 17 points.

Pour les salarié (e) s à tepms partiel, cet ECR est calculé au ptrraoa du tpmes de travail.

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

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dnas la branche. Cet ECR est calculé sur un parutogncee de son sliarae de base, ce dieernr est proratisé par roappt au tepms de taavrl puor les salarié (e) s à tpmes partiel.

Les preuogetcnas apeallcbpis puor l'ECR ancienneté snot les suanivts :
? 2 % à cmopter de 5 ans et 1 juor d'ancienneté ;
? 4 % à cemoptr de 10 ans et 1 juor d'ancienneté ;
? 8 % à cpometr de 15 ans et 1 juor d'ancienneté ;
? 12 % à cpmtoer de 20 ans et 1 juor d'ancienneté ;
? 16 % à ctepmor de 25 ans et 1 juor d'ancienneté ;
? 20 % à ceptomr de 30 ans et 1 juor d'ancienneté.

19.2 ECR ptenolus et trasrnseevs liés à l'organisation du travail

ECR triaavl du dmiachne et jrous fériés

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mssoiin puor les hurees travaillées les dnahmiecs et jorus fériés solen les modalités définies à l'article 17 du ttrre V de la présente convention. L'ECR crsproenod snot à une mjtriaooan de sarliae égale à 45 % du tuax hroaie du (ou de la) salarié (e), snot à un ropes cetoamsepunr de 45 % du tmeps travaillé le dnihcame ou juor férié. Le rpeos cstpaouemnr diot être pirs dnas les 2 mios suvniat le juor travaillé.

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

ECR astreinte

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

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

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

ECR travaux de nuit

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

L'ECR correspond à :

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

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

ECR amené par le salarié (e) ou de stagiaire/ tuteur/ maître (sse) d'apprentissage

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

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

Cet ECR est versé mensuellement. Il est attribué pour l'exercice d'une mission supplémentaire et spécifique

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

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

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

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

L'ECR ? Annonciation ?

L'emploi visé par cet ECR est celui de la catégorie cadre, degré

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

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

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

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

L'indemnisation des annonceurs est donc la suivante :

d'accompagnement. Par conséquent, il s'agit d'un montant fixe quelle que soit la durée de travail prévue au contrat.

19.3 ECR spécifiques aux cadres

Le salarié (e) s de la catégorie cadre de la filière sportive et de la filière d'intervention peut bénéficier d'ECR. Il existe 5 types d'ECR calculés sur la durée de travail du (ou de la) salarié (e) et attribués en fonction des critères définis ci-dessous.

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

L'ECR ? Responsabilité ?

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

Cet ECR est attribué en fonction de la responsabilité du (ou de la) salarié (e), c'est-à-dire en fonction du nombre de salarié (e) s équivalent temps plein (ETP) entrant dans son champ d'intervention :

- ? pour les postes de responsable d'entité, directeur (trice) d'entité et de directeur (trice) général (e) d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant (e) sur l'ensemble des salarié (e) s de la structure en équivalent temps plein ;
- ? pour les postes de responsable de service et de directeur (trice) de service : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de l'autorité exercée de l'encadrant (e) sur le personnel de son service.

Montant de l'élément complémentaire de rémunération :

2, de la filière sportive qui est directeur (trice) de fédération départementale.

Cet ECR est attribué suivant les modalités suivantes :

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

Montant de l'ECR :

Pour les salarié (e) s à tpmes partiel, cet ECR est calculé au potarra du tpeps de travail.

L'ECR ? Complexité ?

Les epilmos visés par cet ECR snot cuex de la catégorie carde de degré 1 et 2.

Cet ECR ne srea attribué qu'aux salarié (e) s anayt au mnios 12 mios d'ancienneté dnas l'emploi.

Cet ECR est fcoonitn de l'activité développée. Une ltise icividntae rnreeapnt duex types d'activités est proposée dnas le gidue pratriiae évoqué à l'article 11, elle ne purora être modifiée qu'au neviau de la branche.

Une activité est caractérisée par duex critères cilmuftuas :

- ? un critère qtinuaitaf ;
- ? un critère qualitatif.

Le critère qaaitttniuf puor les activités deits ? opérationnelles ? est footinn du crhiffe d'affaires développé puor chqae activité par la sutrrtuce :

- ? le suiel de déclenchement est fixé à 45 000 ? par an ;
- ? l'activité diot esxietr deuips au mnois 24 mios et fraie pratie de la liste.

Pour les activités deits ? aiedmittirnsvas ? il n'existe pas de seuil de déclenchement ni de ntooin de durée d'existence.

Le critère qitilaautf relève du pouoivr sueviroan du coesinl d'administration et est apprécié en ftocono de l'implication du

- (ou de la) salarié (e) ntmeonmat dnas :
- ? le développement et la goetisin perrpmeont dtie des activités ;
- ? le développement d'activités nulevelos ;
- ? la qualité du srivece rednu ;
- ? la qualité de la gitosen des roeusesrs humaines, nmntamoet par la réduction sfitiniaicvge de la précarité de l'emploi (par exmelp : lmoioittian du norbme de ctnaorts à durée déterminée, et de ctrtonas de tvarial à tpeps pareitl non choisi, effort dnas la qafliciauoatn des salariés).

Les préconisations puor atruebitr l'ECR ? complexité ? snot les stinuvaes :

- ? puor le (ou la) rsboealnspe d'entité, le (ou la) dtiirrece d'entité et le (ou la) deiccritre générale d'entité : seleus les activités dties ? opérationnelles ? de la struutce cmpotnet ;
- ? puor le (ou la) dutireecr (trice) de fédération départementale, sulees les activités diets ? opérationnelles ? cptmeont dès lros qu'il (ou elle) les gère. Cependant, sleue une activité srea comptabilisée si au sien de l'entité jiqidurue ou de la fédération départementale, snot dénombrées toirs activités iquneiteds recensées dnas toris scribees ou toirs aooaitssnncs différentes. Les cifhres d'affaires réalisés dnas chuan de ces toirs serceivs ou acsistonoais puor cttee même activité snreot additionnés, aifn de soavir si le suiel économique de déclenchement est ainttet ;
- ? puor le (ou la) rsnbspelaoe de sirceve et le (ou la) ductreier (trice) de svcerie : snot psries en ctompe les activités detis ? opérationnelles ? et les activités dites ? avadetiinmtirss ? dès lros que le (ou la) salarié (e) est ralneossbpe devant son (ou sa) dtriricee de l'activité en qetusion par le biais d'une délégation de pouvoir.

Montant de l'ECR :

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

Pour les salarié (e) s à tpmes partiel, cet ECR est calculé au potarra du tpeps de travail.

L'ECR ? Crdae supérieur (e) ?

Les eilpoms visés par cet ECR snot eelxnvsimuect cuex de la catégorie crdae degré 2.

Cet ECR est attribué ameqauniuttmoet aux salarié (e) s craeds qui s'acquittent d'une ctiitornboun mjeurae au sien de la structure, iuilmpnaqt :

- ? la définition de la stratégie sur son périmètre ;
- ? la psire de décision anayt un imapct mjeuar sur les ocjfitbes de son périmètre ;
- ? des rqsueis et responsabilités jqueudiirs inhérents à la fonction.

Le mtonnat de l'ECR dépend du pstoe occupé par le (ou la) salarié (e) et de son ancienneté dnas l'emploi :

Montant de l'ECR puor les cedras opncauct les fitonncos de dueteicrr (trice) de fédération départementale, dciueetrr (trice) d'entité, detcueirr (trice) de service, médecin :

Années d'ancienneté dnas l'emploi	Montant de l'ECR « crdae supérieur (e) (a) »
De 5 à 10 ans	43 points
De 11 à 15 ans	56 points
De 16 à 20 ans	68 points
De 21 à 25 ans	81 points
De 26 à 30 ans	93 points
De 31 à 35 ans	106 points

Pour les salarié (e) s à tepms partiel, cet ECR est calculé au protraa du tpeps de travail.

Montant de l'ECR puor les cedras oncapuct les foiotncns de drteeiucr (trice) général (e) d'entité :

Années d'ancienneté dnas l'emploi	Montant de l'ECR « carde supérieur (e) (b) »
De 5 à 10 ans	127 points
De 11 à 15 ans	164 points
De 16 à 20 ans	200 points
De 21 à 25 ans	236 points
De 26 à 30 ans	272 points
De 31 à 35 ans	309 points

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

L'ECR ? Nmbroe de plaecs ?

L'emploi visé par cet ECR est celui de cainuteroor (trice) de svcerie de soins, catégorie cadre, degré 1 de la filière support.

Cet ECR est attribué en fonction du nombre de pelcas gérées par le sverice de sions et en fonction des modalités suevoitais :

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

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

Les métiers de la catégorie cadre bénéficiant des ECR

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

Titre IV Relations individuelles de travail

Article 3 - Usager et déontologie
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Chapitre Ier Dispositions particulières

Article 1er - Principe
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'intervention aux dlcomeiis s'exerce dans un crdae plecutiar dnot les paireinlcp caractéristiques snot déclinées dans les atcriels suivants.

Article 2 - Domicile
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Il est le leiu privé qui abirte la vie fliaiaame et imtine des usagers, mias assui le leiu de taairvl des ittnraevennis à domicile.

Si les ciniontods de tarvail et d'hygiène aluuexelqs snot confrontés les salariés au diolimce privé metetnt en casue la sécurité et la santé de ceux-ci, l'employeur diot rhecrehcer à oetbnir l'accord de l'usager et/ou sisair les oemnsigras compétents aifn d'apporter les éléments d'amélioration à la fios des cndiotnios de vie de l'usager et des cdtinoois de tvairal de l'intervenant.

L'intervention des omrgnaesis d'aide, d'accompagnement et de snios à dmciloie s'inspire des pepnicis édictés par :

? la loi n° 2002-02 du 2 jivaenr 2002 rénovant l'action soliaice et médico-sociale ;
? la nrome NF X50-056 svercies aux peneosnrs à domlcie ;
? le cheair des cgrahes de l'agrément qualité tel qu'il résulte de la réglementation en vigueur, ansii que des dtiiosspnos qualités mesis en plcae dans la structure.
Elle vsie à répondre nemmonatt à un état de vulnérabilité, de dépendance ou de difficulté passagère vis-à-vis d'enfants, de pseneorns âgées, de porenses handicapées, malades, ou de familles.
L'intervention puet être également effectuée puor tuot arute plibuc dans le cdare de l'aide à la vie quotidienne. Ccei ssuoppe que tuot salarié et son emeloypur neetsepct un ceirtan nbomre de pepnicis fuoeaadtmnx :

? rpeecst de la personne, de ses dtoris fondamentaux, de sa dignité, de son intégrité ;
? rpeecst de son coihx de vie, de sa cutrule ;
? rpcseet de sa vie privée ;
? repscet de ses biens ;
? rpesect de son ecpasae de vie privée, de son intimité, de sa sécurité ;

? reepcst des choix éducatifs des ptnaers et de l'intérêt de l'enfant en apaicloptin des diipontsisos raietvels à la potocertin de l'enfance.

L'intervention, qu'elle qu'en siot la nature, diot firae l'objet d'un arccod et si pssibloe d'une pacitiirpoatn avtcie de l'usager. Elle nécessite dnoc l'obligation de négocier les modalités de msie en ?uvre de l'intervention.

L'état de santé piqyhuse ou pyihscque de l'usager puet avoir des eeffts sur les ciitonnds de travail, l'hygiène ou la sécurité de l'intervenant. L'employeur ne dosispe pas touuorjs des ifntrominoas rivteales à cet état, suaf si l'usager en a fiat état lui-même ou démontre par son cerootmemnpt les teroubds dnoc il est atteint, ou s'il en est informé par l'intervenant lui-même. L'employeur diot prenrdre les diptoinsoss qui s'imposent eu égard aux inotifaonrms dnoc il dispose.

Article 4 - Exercice individuel du travail *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Travaillant en équipe au sien d'un srcvjee organisé, l'intervenant à dicomlie aussme l'essentiel de ses activités de tavaril de façon individuelle. Il puet en découler du fiat de l'usager et/ou de son environnement, des difficultés qu'il auiart par conséquent oliobgaitn de gérer avev l'usager, suel ou avev son rnalpebosse hiérarchique.

Il diot dnoc aylesnar rpniameedt la siatiuton à luallqee il est confronté, en teirr les conséquences puor l'intégrité puhsqyie de l'usager et/ou puor la sienne, aigr de la façon la puls adaptée à cttee siottaiun et en référer au puls tôt à sa hiérarchie, qui fxie en aonmt les modalités de tmsnsoisran de cette information.

Article 5 - Obligation de discrétion ou selon les textes réglementaires le secret professionnel *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

L'immixtion dnas la vie privée et l'intimité des uesagrs oibgle l'intervenant à une obaiiotgn de discrétion sur tuos les fitas de nratur à cstoniuter une aitentte à luer vie privée.

L'obligation de discrétion s'accompagne du rcepset du secret posrefonesnil par les peronesns qui en snot dépositaires siot par état ou profession, siot en rioasn d'une fonicton ou d'une msision temporaire.

Le secret profseonniel a été mis en pcale puor protéger les ugaerss dnas luer vie privée et aifn d'instaurer une roltaien de cnfiacnoe avev les salariés qui y snot soumis.

Cependant, le sceert pessninrfeool et l'obligation de discrétion ne denivot pas être un frein à la camtomniouicn ertne elmyopuer et salarié, nécessaire au bon fnnmoeocitnet de la sucrrure et au sriceve rdneu à l'usager. Le salarié ne diot pas, par conséquent, rtneier aibseeuvnmt des iantfonomris nécessaires à ce bon fecitnoenmnot et à ce service.

Néanmoins, les salariés somius à l'obligation de discrétion et solen les txeets réglementaires au secret psoefersionnl peuvnet toruujos en être déliés dnas les cinnodiots fixées à l'article 226-14 du cdoe pénal.

Article 6 - Risques de situations de maltraitance *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Toute atteinte à l'intégrité pshiyuqe ou mraole ou à la liberté de muoenemvt de l'usager snas son ctsmeoenennt ou snas l'autorisation de la loi, teotus fmores de vinelecoc ou d'abus portées sur l'esprit ou la pensée, toeuts atteitens au pnraimtioe de l'usager, csuitnotnet des saoiintuts de maltraitance.

Tout salarié est tenu, conformément aux dosiitoinpss de l'article 434-3 du cdoe pénal, de poertr à la cnsnanoniace de sa hiérarchie et/ou des autorités jueiriicads ou aiiitmnviaesdrs les stoinatius de mlarntaiacte enrevs une pnsnoree fragile. Le salarié ne puet pas être sanctionné d'une façon ou d'une aurtte puor aiovv dénoncé ces faits, conformément aux dtnoipssois de l'article L. 313-24 du cdoe de l'action slaiocce et des familles.

De même, tuot salarié ne diot pas être vtmcie de mvuaas tmraenittes (intégrité puhsqyie et psychologique) de la prat d'un uagser ou de ttuoe aurtte personne, dnas le crade de son activité professionnelle. Si tel était le cas, il diot aorls en faire état au puls tôt aanvt tuot à sa hiérarchie et/ou aux autorités jiiacderius ou adntratesivmt compétentes.

Article 7 - Neutralité professionnelle *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Les salariés snot tneus de recsteper la puls sttirce neutralité politique, religieuse, puhohiqoipsle et siyccalne pdneat luer activité pnflleoersnioe et une entière discrétion sur ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion des itenriennotvs effectuées à dmiilcoe et nmnamoett dnas les falielms cpomte tneu de la spécificité du leiu de traiavl défini à l'article IV.2.

Les salariés snot tuens de reetpcer nmnaoemtt les nemros de qualité ansii que la crhate déontologique éventuellement mesis en pacle dnas l'entreprise.

Chapitre II Principes qui gouvernent les relations individuelles du travail

Article 8 - Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

En aapcitiolpn des dooiitnsisps légales, le catornt de travial est exécuté de bonne foi par chncaue des parties.

Chaque salarié reçoit une mssiion qu'il s'engage à rilmpet et dnoc il a à rnedede compte.

Afin d'assurer la pioocrtten des usgears et la probité du service, tuot salarié qui reçoit des usagers, deniemtcret ou par pnnorese interposée, une délégation de pouvoir, pactiruroon ou maandt sur les avoivs, dnos meunals ou droits, un dépôt de fonds, des buojix ou verluas s'expose à des sitnacnos dsiplainiiercs puvoant aellr jusqu'au licenciement.

Tout acte, et ntenomamt totue doatinn ou tuot héritage, fiat en certtioovann de l'article 223-15-2 du cdoe pénal rlaitef à l'abus de feislbsae est secuslpbite d'entraîner des soictnnas dilaniripisces pvnaout aller jusqu'au licenciement.

Article 9 - Dispositions relatives au harcèlement *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

L'ensemble des dpiotnsioss rvieltaes au harcèlement mraol ou suxel snot cleels prévues par les dtoioinipsss légales et réglementaires.

Chapitre III Relations contractuelles

Article 10 - Relations de travail *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Le picpnire est la ccislnuoon de carotnt de taarvil à durée indéterminée.

Les rtalienos de tvraail penvuet également se réaliser dnas le cdrae du crtanot de traiavl à durée déterminée.

Les salariés employés à tpems pratiel bénéficient des mêmes dtrios que cuex rcnoneus aux salariés tilanaarlvt à temps complet.

Article 11 - Formalités d'embauche *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

11.1. Doinopitsiss relaiptes au coantrt à durée déterminée

L'embauche et l'élaboration du ctronat à durée déterminée se fnot conformément aux diotiisopnss légales et réglementaires en vgiuuer et aux dotospinisis des aietlcrs IV.11.2, IV.12 et IV.13.

11.2. Dpointiossis revaielts au caorntt à durée indéterminée

Tout rerutneecmt en coantrt à durée indéterminée diot être formalisé par un cnoatrt écrit rmeis lros de l'embauche, précisant :

? l'identité des duex paiters ;

- ? la date d'embauche ;
- ? la qualification du salarié ;
- ? la zone géographique d'intervention ou le secteur géographique d'intervention effectivement défini ;
- ? la durée du travail ;
- ? la durée de la période d'essai ;
- ? l'emploi ;
- ? pour les infirmiers(ères) diplômé(e)s d'Etat le numéro d'enregistrement de leur diplôme d'Etat à la DASDS et tous les justificatifs nécessaires légalement pour l'exercice de la profession ;
- ? pour les médecins, le numéro d'inscription à l'ordre des médecins ;
- ? la classification hiérarchique, la catégorie et la rémunération correspondante, comprise du temps de travail ;
- ? la durée des congés payés ;
- ? la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- ? les conditions d'indemnisation des frais de déplacement ;
- ? la convention collective applicable à l'entreprise et tenue à disposition du personnel ;
- ? l'obligation pour le salarié de se conformer au règlement intérieur s'il existe ;
- ? les dispositions relatives à la formation professionnelle ;
- ? les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- ? les dispositions relatives à la mobilité géographique si l'emploi le justifie ;
- ? l'engagement du salarié à contribuer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez son employeur ;
- ? l'engagement du salarié à intervenir dans les cas d'urgence tels que définis dans la présente convention.

Pour tous les salariés à temps partiel les mentions ci-dessus sont complétées par :

- ? les mentions des heures complémentaires peuvent être effectuées ;
- ? la certification des congés à l'interruption d'activité.

Article 12 - Obligations du salarié et documents à remettre à l'employeur

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Tout salarié est tenu :

- ? de se soumettre à la visite médicale d'embauche ;
- ? le cas échéant :
- ? de justifier des vacances annuelles et de s'y soumettre, sauf contre-indication médicale ;
- ? de fournir tous les documents organiques en leur possession l'emploi occupé, tels que :
- ? le diplôme, l'attestation de formation ;
- ? les certificats de travail ;
- ? un extrait de casier judiciaire n° 3 si l'emploi le justifie ;
- ? le permis de conduire, lorsqu'il est devenu nécessaire pour l'exercice de la fonction, la carte grise et les attestations d'assurance ;
- ? le titre de séjour avec autorisation de travail, lorsque cette dernière est exigée.

Article 13 - Documents à disposition ou remis par l'employeur

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'employeur tient à disposition du personnel un exemplaire de la convention collective. Le règlement intérieur doit être affiché à une place aisément accessible au siège de la structure. L'employeur remet à chaque nouvel embauché un exemplaire du règlement intérieur, ainsi qu'un document explicatif du régime de prévoyance et du régime de complémentaire santé.

Article 14 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Toute modification apportée aux éléments essentiels du contrat de travail fait l'objet d'un avenant au contrat. Le salarié dispose d'un délai de réponse fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 15 - Priorité d'embauche ou réintégration

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Outre les personnes bénéficiant d'une priorité d'embauche, conformément aux dispositions légales et réglementaires, bénéficient également de priorité d'emploi ou de réintégration dans l'entreprise, à condition d'en avoir fait la demande par écrit :

- ? les personnes qui ont démissionné après un congé parental pour élever un enfant (hors congé parental) ;
- ? les travailleurs à temps partiel qui veulent occuper ou réoccuper un emploi à temps plein (ou réciproquement) ;
- ? les personnes réélues à un mandat professionnel ou à des fonctions locales, lors de l'expiration de ce mandat renouvelé ;
- ? les salariés qui ont été licenciés pour motif économique (priorité prévue l'année qui suit la rupture du contrat, si le salarié a manifesté la volonté d'en bénéficier dans les 12 mois suivant la rupture) ;
- ? les personnes ayant quitté l'entreprise pour exercer d'un mandat syndical.

Article 16 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

16.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est établie en fonction de la catégorie du salarié, quelle que soit sa filière :

- ? catégorie employé : 1 mois renouvelable une fois ;
- ? catégorie technicien-agent de maîtrise : 2 mois renouvelable une fois ;
- ? catégorie cadre : 3 mois renouvelable une fois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, aucune des parties ne peut rompre le contrat sans indemnité.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? deux semaines après 1 mois de présence ;
- ? un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvelable, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reprend un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

16.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

La durée de la période d'essai est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pendant la période d'essai, aucune des parties ne peut rompre le contrat sans indemnité.

Pour les contrats à durée déterminée une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci présente un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 17 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

17.1. Raisons d'ancienneté lors de l'embauche

Lorsque le salarié est issu d'une entreprise antérieure à la présente convention collective, ou aux dispositions conventionnelles précédemment applicables aux entreprises de la branche, l'ancienneté dans un emploi intermittent est prise en compte à 100 % pour le calcul du bénéfice d'embauche. L'ancienneté acquise par le salarié au titre d'un mandat syndical extérieur défini à l'article II.24.1, b, 2 de la présente convention est également prise en compte.

17.2. Incidence des antécédents sur l'ancienneté

Sauf dispositions légales contraires, les antécédents ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté à l'exception des 30 premiers jours consécutifs ou non de maladie non professionnelle par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 18 - Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps plein

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

18.1. Bénéficiaires

L'accès au travail à temps partiel est réservé prioritairement à tout salarié quels que soient les locaux qu'il occupe. De même, l'accès au travail à temps plein est réservé prioritairement à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe. L'employeur protège la carrière de ses salariés la plus des emplois correspondants.

18.2. Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande doit être adressée au moins 3 mois avant cette date, ou dans un délai inférieur en cas d'accord entre les parties. En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, établit son choix en fonction des critères suivants :

- ? caractéristiques particulières (chômage, décès, situations familiales, famille nombreuse...);
- ? qualification du salarié;
- ? ancienneté de la demande;
- ? ancienneté dans le service.

18.3. Réponse de l'employeur

L'employeur formule sa réponse au salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa réponse. Les motifs de refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

- ? absence de poste disponible;
- ? qualification du salarié;
- ? motifs liés à l'organisation du travail.

18.4. Refus du salarié

Le salarié peut refuser le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus. La contestation est portée devant les délégués du personnel. En cas de refus ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel ou à temps plein, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé, au plus tard 1 an avant la vacance ou création du poste nouveau ou libéré, une demande répondant aux caractéristiques de ce poste.

Chapitre IV Santé au travail et prévention des risques professionnels

Article 19 - Sécurité des salariés et droit de retrait

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dans laquelle il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié a le droit de se retirer de toute situation de travail dans l'attente de sanction, conformément aux dispositions légales.

Article 20 - Prévention des risques

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le salarié doit utiliser les installations de la entreprise aidée, sur les lieux de vie où il exerce ses activités, notamment un local, un vestiaire et des installations sanitaires. Avant le début des activités, les salariés de l'entreprise sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Le salarié s'assure du bon fonctionnement du matériel éventuellement mis à sa disposition par la personne aidée ou par son employeur. Il respecte la hiérarchie lorsqu'un matériel est défectueux. L'employeur s'assure que le salarié est informé des mesures de sécurité prévues au règlement et à l'utilisation du matériel mis à sa disposition. Les salariés de l'entreprise sont soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables chez la personne aidée ou dans son lieu de vie. L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des moyens et procédures lui permettant d'assurer sa sécurité. L'évaluation et la prévention des risques doivent être organisées dans le cadre du document unique (DU) prévu par les dispositions légales et réglementaires.

Article 21 - Santé au travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

21.1. Préambule

Le présent article témoigne de la volonté des personnes aidées de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et à la réduction de la pénibilité au travail. Les personnes aidées soulignent la nécessité de mettre en place des actions concrètes, diverses et efficaces qui associent employeurs, encadrements, instances représentatives des personnes et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et constituer une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises. Les objectifs recherchés sont de permettre la diminution des coûts de la production sociale via une participation active de la prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail visant à améliorer la performance. Les dispositions mises en œuvre doivent contribuer à l'amélioration de la qualité du travail, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et valoriser l'image des entreprises de la branche.

Les eyypuroelms et les oranniogatss scdlnieyas saaintrgeas s'engagent cienneomtjot puor la msie en ?uvre des msruees cuennotes dnas le présent préambule.

Article 21.5.2

Objet

21.2. Suvii national

La coomsiiismn mixte paiarrtie naoilntae de négociation se réunira une fios par an aifn de pmteertre la définition d'actions paitoriierrs penrtteeins en matièere de prévention des rsqeijs peesrifosnolns et d'amélioration de la santé au travail.

Les praetiraens souiacx de la brchnae s'engagent à négocier un aroccd rietlaf à la prise en cghrae de la pénibilité au travail.

L'objectif est de créer les connidiots de la prévention et de la réduction des pénibilités par l'amélioration des ctnioonids de travail.

Le présent anaenvt est cnclou en feuvar de la prévention de la pénibilité dnas la bnarhce et dnas l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 nmbrevoe 2010 patonrt réforme des retitaers et en déclinaison du crpitahe IV du tirte IV de la covntinoen ciectvrole de la bnhrcae de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des serevcis à domicile.

Il vsie à définir des priorités et des aotncis concrètes de prévention des rueqsis psesnliionofres et de la pénibilité dnas les strueutcrs du sucteer et à en oisnrgaer le suivi.

Les réponses apportées dvnoiet teinr coptme de la réalité du terrain.

21.3. Sviui des salariés

Le salarié diot impérativement répondre à ttuoe cavooitcnon du sicvree de médecine du travail.

Tous les salariés snot olantmgiieeobrt siomus à un exmean médical au moins une fios tuos les 2 ans.

Afin d'améliorer les cndiinotos de taavril des salariés d'intervention de puls de 55 ans, les penarriaets sauciox décident d'augmenter la fréquence des viesits médicales obligatoires.

Les eempluyros onsgnareit puor ces salariés une vtsiie médicale anlunele auprès des sirceves de santé au travail.

Article. 21.5.3

Engagements de la bhacrne

Cet annvaet vsie à :

- préserver la santé pisuyqhe et mneatle des salariés de la brcnahe ;

- améliorer l'organisation et luers ctodoinins de tvaairl aifn de luer premettre d'exercer au meuix luer métier ;

- lteiiimr les rueqiss d'affectation de lures capacités, la svrnacunee d'accidents du taairvl et mlediaas professionnelles.

Il s'agit de vleleir au développement et au miaitenn dnas l'emploi ansii qu'au rmreoncnefet de la prévention des ruiseqjs pnnselroisefos sur le leiu de tvaairl du salarié.

Les diiissftops mis en ?uvre dieovnt assui cruooincr à :

- l'amélioration de la qualité du secrvie rednu ;

- l'accroissement de l'attractivité des eimlops du seetcur ;

- la fidélisation des salariés ;

- la ciloticnoian etnre la vie privée et l'activité psnlolfrisneeoe ;

- la vsorlotaaain de l'image des seutcrtrts de l'ensemble du secteur.

Les eylruompes et les otsinangairos syainlceds sietgainrs s'engagent cmnjeointet puor la msie en ?uvre des mresues cnetneous dnas le présent avenant.

21.4. Suivi local

Compte tneu de la spécificité des structures, de la nécessité de teinr copmte des réalités des stitinauos de terrain, des adrcros lcoux d'amélioration des cnodiitons de tvraial (ALACT) pneuvet être négociés dnas les structures.

Les sceruturts eomynlpat au moins 50 salariés deoivnt mettre en place un CCHST dnas les ctindooins fixées à l'article II.29.

Article 21.5 - Prévention de la pénibilité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Article 21.5.1

Préambule

Conformément aux dinspiotioss de l'article IV. 21.2, le présent anvenat témoigne de la volonté des ptrraaneies scuioax de mttere en pcalle des diopsitfsis couraoncnt à l'amélioration de la santé au travial des salariés, à la prévention des requis prosesenonifss et de la pénibilité liés à l'exercice professionnel.

Il s'inscrit dnas les oitniarnoets développées par la banhcre en matière de santé au tiaarvl (chapitre IV du trtie IV), de ftiromoan pefnlreiolsnoe (titre VI), d'emploi des snoeirs (titre X) et de prévention des ruseqis pcsaiocuhosyx (avenant n° 13-2013).

Il est rappelé que la prévention des rqiseus psnerofelnioss est une préoccupation de tuos les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est assui tneu de reetecspr les icrinsotutns qui lui snot données, conformément aux doipiossints légales et réglementaires.

Les prrietaenas saoiucx anrfmfeit la nécessité de mettrte en pcalle des ancitos concrètes, dalreubs et eaffccies qui acneossit employeur, encadrement, intnsaecs représentatives du persnneol et ebmsnlee du personnel. Ctete réflexion puet asusi être menée, le cas échéant, dnas la cssiimoomn de ceornctaiton départementale. Les réponses apportées dvineot tneir cpmtoe de la réalité du terarin et jutfienist dnoc une archoppe complémentaire au niveau de la brchnae et des structures.

Les ofbteicjs recherchés à tearvrs cet aavennt snot de meenr une ploitiqie vinottolsare de prévention des ruesqjs pennrloeissfs et de développer une piqultioe de bien-être au travail, ftcraeus de pfomnacrerre et pnearmttet de dinumier les coûts de la prtoitcoen sociale.

Article 21.5.4

Champ de la pénibilité

Les pirtaenreas saocuij définissent la pénibilité cmmeoe la conséquence de l'exposition à des sntloitoiicas pihuesyqs et/ ou psychiques, de cantreis rymeths et foerms d'activités pnlfoleersoeniss exercées dnas la bnbranche de l'aide, de l'accompagnement, des snios et svrciees à domicile, et de tpeys d'organisation du tvraial qui Inseiat ou snot sseubelctips de liasesr des trecas derblaues et identifiabls, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ ou l'espérance de vie des salariés.

Les salariés seoln lures catégories d'emploi, luer leiu de tvaairl et les cnoitioinds d'exécution de luer miosisn (en peclatiuur au dmclioie privé des usagers) snot suisetccplebs d'être smious à un ou purluseis fcrutaes de pénibilité.

Article 21.5.5

Nécessité de msie en ?uvre d'un aroccd d'entreprise ou d'un paln d'action puor les ertpniesers

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures - quel que soit leur effectif - doivent mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur doit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à l'égard du procédé.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent annexe relative à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comptant de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent annexe s'applique à la prévention de la pénibilité.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure n'est pas soumise à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure n'est pas soumise à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les propriétaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec les délégués du personnel, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6

Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

Indicateur	SASAD	Ensemble (tous CTN confondus)
Indice de fréquence	47,8 ?	38 ?
Taux de fréquence	31,6 ?	24,7 ?
Taux de gravité	1,76 ?	1,31 ?
Indice de gravité	14,9 ?	16,1 ?

a) Diagnostic au niveau de la branche

Les entreprises s'efforcent de connaître précisément les risques professionnels présents dans le secteur. Ainsi, l'INRS, des organismes de prévention et la CNAMTS, grâce à la mission nationale Adie à domicile, ont recueilli des données et/ou élaboré des outils.

Nous pouvons ainsi citer de manière non exhaustive les risques professionnels suivants, qui au regard de ces données, sont très présents et récurrents dans le secteur d'activité de l'aide à domicile :

- la manipulation manuelle de charges ;
- les portuses pénibles ;
- les horaires contraignants ;
- le travail à temps partiel ;
- le travail « isolé » ;
- tout type de travail de nuit ;
- le risque de chute ;
- le risque d'accident de plain-pied.

Les entreprises s'efforcent également de données chiffrées via la déclaration des risques professionnels de la CNAMTS sur la sinistralité en termes d'accident de travail. Les données ci-après datent de l'année 2008.

Dès 2013, les entreprises s'efforcent de données antérieures ne concernent que le champ de l'aide à domicile. Pour autant, les chiffres ci-après sont des indicateurs sur la sinistralité en matière d'accident de travail dans les secteurs d'activité des soins et de l'aide à domicile.

Le taux d'accident de travail s'élève à 47,8 pour 1 000 salariés contre 38 pour 1 000 salariés pour l'ensemble des activités sous couvertes d'activité (CTN) confondus.

Parmi les 4 indicateurs de sinistralité, 3 sont en évidence une sursinistralité de la population des salariés d'aide et de soins à domicile (SASAD).

En différenciant la sinistralité suivant les secteurs de l'aide et du soin, nous constatons une sinistralité plus importante dans le secteur de l'aide à domicile.

Indicateur	Soins	Mixte	Aide	Ensemble (SASAD)
Indice de fréquence	43,9 ?	49,2 ?	51,5 ?	47,8 ?
Taux de fréquence	28,2 ?	31,8 ?	36 ?	31,6 ?
Taux de gravité	1,45 ?	1,82 ?	2,15 ?	1,76 ?

b) Diagnostic au niveau de l'entreprise

Aux termes de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de connaître les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de limiter les effets chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque activité permettent d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Des éléments suivants sont en évidence dans cette étude :

- les éléments matériels en cas de risque fréquemment sont les accidents de plain-pied, la manutention manuelle et les divers (agents matériels non classés ailleurs ...) ;
- le siège des lésions sont le tronc, les membres inférieurs ;
- la nature des lésions : douleurs à l'effort et lumbago.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des lieux par unités de travail ce n'est pas le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui indique les risques et les effets de salariés exposés ;
- les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d'activités le déplacement des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel sur le lieu de travail est interdit par la réglementation puisqu'il s'agit d'un domicile privé. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu'un nouveau risque est identifié lors d'une évaluation à domicile.

Par exemple, quand la part d'autonomie de l'utilisateur évolue et que cela a des incidences sur les conditions d'exercice, le DUERP sera mis à jour.

L'objectif est de prendre en compte la réalité du travail des intervenants à domicile afin d'élaborer le DUERP puis des plans d'actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies par les intervenants.

Les secteurs doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres du CHSCT et, à défaut, des délégués du personnel.

Pour aider au diagnostic des situations de travail, la CNTMAS avec l'INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une faonimrit adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète et complète ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d'évaluation des biens et des conditions d'exercice pluriannuelles implique un dialogue entre la profession accompagnée, la profession qui évalue et les intervenants à domicile.

c) Indicateurs d'évaluation des anciens esthéticiens

Les indicateurs suivants peuvent permettre de mesurer l'état de santé des salariés de la branche et l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises :

- absentéisme ;
- turn-over ;
- abandon de poste,
- incidence de fréquence des accidents du travail (1) ;
- taux de fréquence des accidents du travail (2) ;
- taux de fréquence des accidents de trajet ;
- taux de gravité des incapacités temporaires (3) ;
- taux moyen d'incapacité permanente (4) ;
- évolution des maladies professionnelles et en particulier des troubles musculo-squelettiques ;
- nombre de salariés ayant une incapacité permanente au titre de l'entreprise ou d'un événement antérieur ;
- nombre de dossiers d'alerte et de dossiers de retrait déclarés ;
- évolution de la coïncidence d'accidents du travail et médicaux professionnels ;
- nombre de salariés déclarés itipenas (total ou partiel) ;
- nombre de personnes formées à la formation CPS.

Article 21.5.7

Axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la branche

En référence au décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, les pouvoirs publics ont privilégié la réduction des risques professionnels aux fins de pénibilité ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au sein des entreprises et le développement des compétences et des capacités des intervenants d'intervention au domicile des particuliers.

a) Réduction des pénibilités aux fins de pénibilité

Au niveau de la branche :

Les entreprises s'engagent à effectuer à l'ensemble des secteurs les outils pour permettre d'identifier les facteurs de risques et la méthodologie à mettre en œuvre. Ainsi, la grille d'évaluation des facteurs de risques de la CNTMAS et les fiches outils peuvent être portés à la connaissance de l'ensemble des entreprises dans les secteurs : employeurs, entreprises et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des entreprises auront été évaluées des outils d'ici à fin 2014 et 100 % d'ici à fin 2015.

Au niveau de l'entreprise :

Agir au niveau de l'entreprise est indispensable. Il sera systématiquement recherché après l'évaluation des risques professionnels la suppression ou la réduction de ces risques. Cela passe par un dialogue avec la profession aidée et/ou son entourage.

A titre d'exemple, il peut s'agir d'équiper le logement d'un lit médicalisé, de remplacer un produit dangereux par un non toxique, de remplacer un ustensile de travail défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie ...

Cet axe de prévention doit aussi s'articuler avec les autres priorités d'action soit l'amélioration des conditions de travail et le développement des compétences et des qualifications.

b) Développement des compétences et des capacités

Il s'agit de permettre à l'ensemble des professionnels des secteurs d'accéder à des connaissances et des compétences notamment en matière d'évaluation des risques professionnels plus de développer des actions visant à réduire ces risques.

Les actions décrites ci-dessous s'intègrent dans un processus global de structure qui permet les échanges entre les intervenants à domicile, les professionnels d'encadrement et l'employeur.

Les actions seront :

- proposer une formation adaptée à la prévention des risques liés à la pénibilité (exemple : le « certificat prévention securus (CPS) » de la CATNMS et de l'INRS, la formation « gestes et postures ») aux intervenants à domicile et aux professionnels encadrants ;

- mettre à disposition de l'encadrement les données d'évaluation, de repérage des risques professionnels au domicile, pour en faciliter l'utilisation et les partager en particulier pour l'élaboration du DERUP et le plan de prévention en découlant à mettre en œuvre ;

- proposer aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques des formations adaptées si le risque ne peut être supprimé, notamment dans le cadre du développement de nouvelles mesures ;

- organiser un accès prioritaire à des périodes de formation pour les salariés particulièrement exposés en matière de prévention des risques professionnels et le cas échéant dans le cadre d'une formation professionnelle ;

- promouvoir l'accès à la formation pour les salariés particulièrement exposés de l'entretien annuel et l'entretien professionnel spécifique de carrière de carrière des salariés seniors qui a lieu tous les 2 ans.

Les formations seront intégrées dans le processus de formation de façon à valoriser les actions suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se sentent vulnérables par rapport au CPS d'ici à fin 2014 et 50 % d'ici à fin 2015.

La grille d'évaluation des risques psychosociaux est utilisée dans 40 % des entreprises d'ici à fin 2014 et 70 % d'ici à fin 2015.

Le remède au niveau national s'effectuera via l'élaboration du rapport de la branche.

c) Amélioration des conditions de travail et notamment d'ordre organisationnel

Au niveau de l'entreprise :

Il s'agit de mettre en œuvre une stratégie du travail qui permette de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée devra aussi tenir compte des temps de déplacement entre chaque intervention.

La pause déjeuner devra être prévue dans l'organisation du travail. Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à 1 demi-heure et ne peut en aucun cas être remplacé par un déplacement lié à une intervention.

Les structures peuvent utiliser les temps de congés prévus par l'article V. 3 de la convention collective pour favoriser les échanges de parties entre intervenants, permettre des rotations sur les situations rencontrées et faciliter à gérer seul. Cela pourra aussi être l'occasion de définir avec les professionnels des actions de prévention des risques psychosociaux à mettre en œuvre.

Cette démarche d'amélioration des conditions de travail peut être réalisée en collaboration avec la médecine du travail, et les organismes préventifs (exemples : INRS, CARSAT, ARACT ...).

Un référent santé est désigné sur la base du volontariat conformément aux articles L. 4644-1 et suivants du code du travail.

Le référent santé sera formé aux enjeux, à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire, concertée et globale de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la branche.

La structure organisera un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé un poste de nuit pendant 5 ans quand les salariés en font la demande. S'agissant du travail de nuit, les salariés doivent bénéficier pendant leur période de travail de nuit d'une possibilité de se détendre dans un lieu adapté.

La structure proposée aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des structures ont mis en place des temps de concertation d'ici à fin 2014, 60 % d'ici à fin 2015 et 80 % d'ici à fin 2016.

Au niveau de la branche :

Afin de connaître et d'évaluer les actions mises en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à recueillir auprès des acteurs les actions réalisées via un questionnaire annuel. Les actions innovantes pourront être valorisées dans un objectif de mutualisation des pratiques favorisant la prévention des risques professionnels. Ce questionnaire sera élaboré conjointement dans les 6 mois suivant la signature du présent avenant.

Article 21.5.8

Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques psychosociaux sera développé dans le bilan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/MP, du turnover et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations peuvent être diffusées

internes auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux besoins afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le responsable du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux invitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des partenaires à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la mise en œuvre de bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Les membres du CHCST reçoivent chaque année le rapport annuel faisant état des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Les conditions de leur formation sont étudiées chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article 21.5.9

Suivi annuel de l'accord au niveau de la branche

Le présent avenant fixe l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire une fois par an et ce jusqu'à l'expiration des 3 années de son application afin de permettre l'évaluation des actions entreprises et la redéfinition d'actions prioritaires en matière de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la santé au travail.

(1) $\frac{\text{Nombre d'accidents} \times 1000}{\text{Nombre de salariés}}$.

(2) $\frac{\text{Nombre d'accidents} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$.

(3) $\frac{\text{Nombre de journées d'incapacité totale}}{\text{Nombre d'heures de travail}}$.

(4) Total des taux d'incapacité permanente.

Article 21.6 - Prévention des risques psychosociaux En vigueur étendu en date du 1^{er} déc. 2014

Article 21.6.1

Préambule

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs nouveaux à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les mesures et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les structures de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière :

- l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le travail de nuit ;

- l'accord URGESS du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux ;

- mais aussi, et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12-2013).

Les partenaires sociaux de la branche ont privilégié les actions de prévention primaire, mais aussi le dialogue social impératif au niveau des structures (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et comité de concertation départementale quand elle existe).

Article 21.6.2

Champ d'application

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des succursales de la branche quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Article 21.6.3

Définition des risques psychosociaux

Les partenaires sociaux ont retenu la définition suivante :

" Les RPS, dont l'origine est multifactorielle, surviennent entre autres lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, psychiques auxquelles un salarié est exposé dans le cadre de son activité professionnelle et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les RPS peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, notamment en matière de santé de l'entreprise, et son activité professionnelle (1). "

Article 21.6.4

Situations susceptibles de générer des risques psychosociaux (ou facteurs de risques dans la branche)

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifié des facteurs de risques dans la branche.

La situation n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans la mesure où elle est susceptible de présenter :

- l'isolement des salariés ;
- le travail à temps partiel subi (avec des facteurs de très fortes quotités de temps de travail) ;
- la durée d'intervention trop courte par rapport aux aspects demandés ;
- l'organisation du travail : temps de déplacement entre deux interventions trop courts par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail variable selon les jours, les semaines, gestion des interventions d'urgence, nombre important d'interventions décalées ;
- la souffrance avec la mort, la souffrance des usagers ;
- la non-reconnaissance professionnelle.

Article 21.6.5

Engagements de la branche

Les partenaires sociaux ont pour objectif de cet accord est de prévenir et de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans les structures. Les membres des instances représentatives du personnel de prévention primaire et des comités de concertation ont pour objectif d'éliminer ou de réduire significativement les facteurs de risques.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les mesures mises en œuvre sont :

viens selon la taille de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs dans la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes décrites ci-après.

a) Au niveau local

Identification des facteurs de risques

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le processus d'évaluation des risques psychosociaux est le support principal pour les prévenir et les réduire.

Les facteurs de stress psychosociaux sont présents dans le contexte de travail. Certains des thèmes suivants doivent être pris en compte afin de définir d'une manière précise la situation psychosociale des salariés de la structure et de déterminer les axes d'actions prioritaires.

Les facteurs liés aux conditions de travail :

- à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop lourde ou insuffisante), pénibilité physique importante, tâche dangereuse, nuisances psychiques (matériels inadaptés, par exemple) ;

- à l'organisation du travail : travail dans l'urgence, perturbations incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, horaires décalés ou horaires allongés, intensification du travail, exigence de la mission, atmosphère maximum systématique.

Les facteurs liés aux conditions de travail, au type de management :

- difficultés liées au management ;
- communication difficile entre le salarié et ses collègues, son supérieur ;
- absence de participation des salariés (usagers, familles) ou entre collègues ;
- manque de reconnaissance du travail fait, manque d'opportunités de compétences ou sous-qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de possibilités d'évolution de carrière ;
- perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée :

- transport domicile-travail ;
- mobilité imposée non planifiée ;
- horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés ;
- organisation du travail et conditions de travail ...

Les facteurs liés au climat de l'entreprise :

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et donc du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques dans l'entreprise

Structures prévues d'un CHSCT

Dans les structures prévues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un comité de prévention est mis en place au sein de ce CHSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui conservent toutes leurs prérogatives (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est considéré un élément central de la

csutotnrocin et de la msie en ?uvre de l'accord de méthode dnas la structure. Puor autant, il n'est pas un leiu décisionnel.

Sa comoptiosin :

- la dcirotien ou ses représentants ;
- un salarié et un penseronl d'encadrement ;
- les délégués saycudnix ;
- les représentants du CHSCT.

Sont invités à ce comité de pailgtoe la médecine du tavail et les areuts arcutes de la prévention ou sécurité dnas l'entreprise.

Structures non purouevs d'un CCSHT

Dans les srureuctts dépourvues de CHSCT, un comité de pgtiolae est également mis en place.

Ce comité ne diot pas se stiutbser aux isecntas représentatives du personnel, qui dieonvt gderar tetuos lerus prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cdneenpat un élément cnrtael de la criocctnuosn et de la msie en ?uvre de l'accord de méthode dnas la structure. Puor autant, il n'est pas un leiu décisionnel.

Sa coisoomtpin :

- la drctoeiin ou ses représentants ;
- un salarié et un pensernol d'encadrement ;
- les délégués syndicaux, s'ils eeintsxt ;
- les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de pgotalie la médecine du tiraavl et les aurtas aertucs de la prévention ou sécurité dnas l'entreprise.

Dispositions cemonums à tteous les sucttuerrs

Pour être efficace, ce comité de pioatgle ne prroua pas dépasser 12 personnes.

Ses msioinss ou son rôle :

- cntboueir à l'élaboration du dogitiasnc partagé des feucarts de stses dnas la structure. Il prroua être fiat aepl à des innvettrnaes extérieurs tles l'Aract, des préventeurs Carsat. En ce cas, le comité devra élaborer le caeihr des charges de la commadme passée puor le daonstiigc ;

- s'assurer que les salariés sioent associés à la démarche d'évaluation des resuiqs via luer dorit d'expression dnas les différents steis de l'entreprise ;

- mrttee en place des iteicnaurds de suvii des ftecreaus de srtes au travail.

Il prroua s'appuyer sur les idtreaiuncs snviatus et en élaborer d'autres au reargd du dnitgoisac posé et des aticons envisagées.

Les iduacneirts à rtieenr dnas un pmieerr tpmes snot les svainuts :

- l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de curete durée ;
- l'évolution des aedicnts de taavirl et mdaelias penslfreensiloos ;
- le nmbroe d'inaptitudes ;
- le trnuevor des psoelrenns (mutation, démission, licenciements) ;
- la durée du tavail (durée annuelle, nmrobe d'heures supplémentaires et/ ou complémentaires) ;

- la faoimtron pnelsonfriloese (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?) ... ;

- piorespor un paln d'actions de prévention à négocier ;

- s'assurer du sviui des aonitcs engagées.

Ses meoyns :

Il fuat prévoir les menoys en temps, en rmeneoemsbrt de fiars si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux dtuconnes liés à lures missions, conformément aux dsitnipisoos légales et réglementaires, et aux lcauox de l'entreprise, conformément aux dtoipnossis légales et réglementaires. Puor les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des mreebms du comité bénéficiera d'une fimtaroon à l'approche des riesuqs pcacisoyushox et à luer prévention.

Le tepms de farootimn est du tepms de tarvail eefftfcif et rémunéré cmome tel. Le coût de la fomaotrin est à la craghe de l'employeur.

Le cndalereir :

Le comité définit un cndliaerer de msie en ?uvre du perjot au temre dequul dronevt se négocier les plans d'actions de prévention. Le cdlliraeeen détermine les étapes à mtetre en ?uvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de patgloie aevc vaiaolditn des étapes.

Les étapes pvneeut être définies asnii :

- iitatosanlln du comité de piltoage ;
- appel à eprxet exnerte si boiesn ;
- état des lueix des cioitdonns de tavail ;
- alansye de l'état des lieux et dintsoaic partagé ;
- poiotorinps de piests d'amélioration ;
- définition du paln de prévention siuoms à négociation des ptaeiernars sicouax de la structure.

Le comité de poiaglte diot vdialer cuqahe étape aanvt de laecnr la suivante. Un cpmote rndeu des réunions du comité de pilaoatge srea établi.

Le doit d'expression et gpruoe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de ppoioiostrn et d'évaluation, le doit d'expression srea développé dnas l'ensemble des steis de la structure, conformément à l'article 19 du titre II de la convtneion cilcltovee de branche. Les salariés purronot via ce droit atrleer les iinotutntiss représentatives du pneoersnl (CHSCT, délégué du prsnoenl ou délégué syndical) et la dctiooern sur des sintiaotus de tiarval à rsiuqe et prooepr des psetis d'amélioration.

Le rôle du CSHCT ou des délégués du ponrseenl :

Il est le rlieas local du comité de pgotaille (cas des aoaitsnsois ou srtrtuuecs multisites). Les ctopems reudns des tavarux du comité de pgoiltae snot timrnas aux intnecass représentatives du pnresol dnas un délai de 15 juroz après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du pneoensrl en l'absence de CHSCT, verlliea au bon déroulement des ancotis de diagnostic. Il porura alimenter, de par sa proximité aevc les stitainous de travail, les tvraux du comité par la doiuffsin d'informations pertinentes, de sianoutits repérées comme futcaers de reisqus de stress. A l'issue du diagnostic, il puorra pesoporr des anctios de prévention vnasit à éliminer ou réduire les sniottiaus générant du srtes au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, cvnroese tetuos ses prérogatives.

Les fuartces de riesuqs soenrt régulièrement interrogés et tsnirctras dnas le cdrae de l'élaboration anelulne du dceoumnt uqinue d'évaluation des rsuiqs professionnels. Ils froent l'objet d'un paln de prévention cvtlielcoe adapté (dans le crade du

Le paln d'action négocié dnas l'entreprise

Au terme des taurax du comité de pilotage, un paln d'actions de prévention srea soiums à la négociation des paertanries soiaucx de la structure.

Il srea recherché la msie en ?uvre d'actions de prévention pmariie vianst dnoc à éliminer ou à réduire de façon sintvcaiigje les fercuats de reisuqs identifiés.

Si un arcocd est conclu, il arua une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pltiagoe virleela à la bnone exécution du paln d'actions. Il pourra, le cas échéant, rcradeer les aticons en cours.

b) Au paln ntnaaail

Suivi de l'avenant :

La csmiiosmon priritaie de négociation de la brhcane se réunit au monis une fios par an aevc à l'ordre du juor le suivi de cet avenant. Puor ptrmrteee l'évaluation, cuhgae srcuturte cuqrumoimnea les cptomos rendus des comités de pglitoae et les adocrcs de prévention négociés.

Révision de l'avenant :

Le présent acrocd puora fiare l'objet d'une révision pnanedt sa période d'application d'un cmmuon arcrocd entre les preatis sgrtieaanis conformément aux dtissnooips des aecltirs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

(1) Suroce : accrocd UEERGSS du 31 jluelit 2010.

Article 22 - Rôle de la médecine du travail
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Outre la salirncuevle médicale des salariés, le médecin du tairavl diot erecexr une aitocn sur le meiliu du trviaal à l'exception du dcimile privé de l'usager. Ainsi, le médecin du taarvil est le csenleolir du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des srevcies sociaux, en ce qui cnonece neatmmont :

- ? l'amélioration des ciiodtnons de vie et de tvaiarl dnas l'entreprise ;
- ? l'adaptation des postes, des thncuqeies et des rtemhys de tavriral à la pihylogiose hnamaue ;
- ? la ptiortocen des salariés cronte l'ensemble des nuisances, et noamnmett ctonre les ruseqis d'accidents du tvialal ou d'utilisation des piotruds dgurnaex ;
- ? l'hygiène générale de l'établissement ;
- ? l'hygiène dnas les sreeicvs de rtsaouaetrn ;
- ? la prévention et l'éducation sanitaire, dnas le cadre de l'établissement en rpropat aevc l'activité professionnelle.

Chapitre V Événements intervenant dans la relation de travail

Article 23 - Mandats publics, fonctions électives ou collectives, autorisations d'absence pour représentation ou activités diverses
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'exercice des mndatas publics, foontcins électives ou collectives, les aonutiisaotrs d'absence puor représentation ou activités dvreies se déroulent conformément à la réglementation en vigueur.

Article 24 - Congés

24.1. Congés payés alenus

a) Diort à congés payés

Tout salarié a driot caquhe année à un congé payé à la chgare de l'employeur conformément aux dtoisnopisis légales.

La période de référence puor l'acquisition des dtrois à congés est fixée du 1er juin au 31 mai.

Dans les cooidntins prévues par les teetxs légaux et réglementaires, la période de référence puor l'acquisition des dtrois à congé puet être modifiée en l'alignant sur l'année civile.

b) Durée du congé payé

Tout salarié a diort à des congés payés dès sa psire de fncioitn suos réserve des règles d'acquisition et de plationaifcin des congés payés.

La durée légale du congé payé elgbxii ne puet excéder 25 jrous ouvrés par an calculés sur la bsaie de 1 sanimee de 5 juors ouvrés.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dnas l'entreprise ont diort à 2,08 juros ouvrés de congés par mios de présence. Ils pvneut bénéficier d'un complément de congé snas sldoe jusqu'à cuncernorce du nbmore de juros auulxeqs ils areuanit driot s'ils aniaevt travaillé une année entière. (1)

En ailpipotcan des dniitoisspos légales et réglementaires lorsqu'une salariée a mnios de 21 ans, elle bénéficiera de 2 juros de congés supplémentaires par efnant à charge. (2)

c) Période des congés et fnaiennotrcmet

La période légale de psire du congé payé pnraicpil se stuiie etnre le 1er mai et le 31 octobre.

Toutefois, par accrocd entre l'employeur et le salarié, le congé pianrcpil de 20 jrous ouvrés puet être fractionné. Dnas ce cas, une pirate puet être donnée en drhoes de la période légale (1er mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une sluee fios par an : (3)

? d'un juor ouvré supplémentaire puor un fneinamcnrtoet de 3 à 5 jruos ;

? ou de 3 juros ouvrés au-delà de 5 jours.

Lorsque le ftnoemcnairnet est demandé par le salarié, l'employeur puet seduobnornr son arcocd au fiat que le salarié rcnnoee au (x) juros de congé (s) supplémentaire (s). La roinitaneocn ecvefftie du salarié se fiat par écrit dnas un dncmeuot spécifique signé par le salarié dniistct de la dneame de congés.

Ce diiipstsof se sutiutsbe aux dntoiosspiis légales retalevis au congé de fractionnement.

d) Odrre des départs

L'employeur fxie l'ordre des départs en congé aavnt le 31 mras de cquhe année après ctuanostoln des délégués du poenrsnel s'ils existent.

Les cjonntos ou peiantearrs liés par un ptcae cvuil de solidarité taallnairvt puor le même eyeoulmpr ont diort de prernde luer congé simultanément.

L'employeur diot tenir cotmpe des detas de congés payés des salariés à ermeoyplus multiples.

La denadme des salariés puor le congé pairicpnl diot être effectuée au puls trad le 28 février de cuahqe année.

L'employeur diot répondre anvat le 31 mras sur la demnade du salarié.

En dheros de la période piacrnilpe de congé, luer dnmdae diot être formulée au monis 6 sneemas anavt la dtae de départ.

L'employeur diot répondre au puls trad 1 mios aavnt le départ en congés.

e) Miaadle du salarié

Si un salarié se tuorve aesnbt puor midalae à la dtae fixée puor ses congés, que l'arrêt maidale ait débuté anavt ou pnnedat les deats de congés, il bénéficiera de l'intégralité ou du reuialqt de ce congé dès la fin de son arrêt mildaae ou de ses congés si l'arrêt maiadle a pirs fin avnat le treme des congés ou, si les bnesois du scirvee l'exigent, à une dtae ultérieure fixée par acrocd ertne les pteairs duant la période de référence en cours.

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

f) Perte des congés payés

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

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

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

g) Obligation de l'employeur

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

24.2. Travailleurs des DOM-TOM et travailleurs étrangers

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole et inversement, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il est accordé, sur leur demande, une année sur deux, la possibilité d'acoler aux congés payés les jours de réduction du temps de travail ainsi qu'une période d'absence non rémunérée et la cinquième semaine de congés payés. Cette demande doit être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé.

La durée totale de cette période d'absence ne peut excéder 60 jours consécutifs. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence est délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

Conformément aux dispositions légales, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et donc pendant la période de référence du 1er juin au 31 mai, notamment :

- ? les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- ? les arrêts maladie, reconnus par la sécurité sociale, limités à 30 jours consécutifs ou non ;
- ? les congés rémunérés pour enfants malades ;
- ? les absences pour congés de maternité et d'adoption, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou de maladie d'origine professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les congés exceptionnels accordés pour événements de famille ;
- ? les absences liées à la formation professionnelle ;
- ? les périodes de repos consécutifs prévues, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- ? les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux, conformément aux dispositions de la convention collective ;
- ? les crédits d'heures prévus au titre II de la présente convention collective ;
- ? les périodes de congés formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? les absences autorisées, rémunérées, pour participer à la mission de conseil ou de médiation ou de médiation ;
- ? les absences autorisées pour participer :
- ? aux instances représentatives de l'OPCA ;
- ? aux commissions paritaires régionales et nationales prévues par le titre II ;
- ? les temps passés à l'exercice du droit à l'expression ;
- ? le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller

prud'homme, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;

? les périodes de congés d'éducation ouvrière, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;

? les périodes de congés pour la formation des cadres des entreprises de jeunesse et de sport, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;

? les périodes militaires obligatoires (ex. : les réservistes).

24.4. Congé d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par trimestre de 5 ans d'ancienneté avec un plafond de 5 jours ouvrés.

Le salarié a droit à :

- ? 1 jour ouvré d'ancienneté après 5 ans ;
- ? 2 jours ouvrés d'ancienneté après 10 ans ;
- ? 3 jours ouvrés d'ancienneté après 15 ans ;
- ? 5 jours ouvrés d'ancienneté après 20 ans.

24.5. Congés de courte durée

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sont considérés d'ancienneté :

- ? mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- ? mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- ? décès du conjoint, du concubin, d'un enfant, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ouvrés ;
- ? décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- ? décès d'un (e) petit-fils (fille) : 2 jours ouvrés ;
- ? décès des grands-parents ou arrière-grands-parents : 1 jour ouvré ;
- ? décès d'un frère ou d'une sœur (ou demi-frère et demi-sœur) : 1 jour ouvré ;
- ? décès d'un beau-parent ou beau-frère ou belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans les 2 semaines où se produit l'événement.

b) Sauf réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

? médaille du travail : 1 jour.

Ce congé est à prendre dans les 2 semaines où se produit l'événement.

24.6. Congés liés à la maternité et à la paternité

Le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité et le congé parental d'éducation sont accordés conformément aux dispositions légales.

a) Congés pour enfant malade

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 13 ans, sur justification médicale, dans les conditions suivantes :

? si le salarié a 1 ou 2 enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum ;

? si le salarié a 3 enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

b) Congé de présence parentale

Un congé de présence parentale peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales.

24.7. Autres congés

a) Congé sans solde

Un congé sans solde de 3 mois peut être accordé au salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille sur justification médicale.

Ce congé peut être prolongé ou renouvelé dans les mêmes conditions.

Par membre proche de la famille, il faut entendre :

? père et mère du salarié ;
? beau-père et belle-mère du salarié ;
? conjoint, cohabitant du salarié, partenaire lié par un Pacs ;
? enfant du salarié, du conjoint, ou du cohabitant ;
? grands-parents du salarié.

b) Congé sabbatique

Un congé sabbatique peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(1) Les alinéas 2 et 3 du b de l'article 1er de l'avenant susvisé sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui a jugé que si le calcul des congés payés doit, en principe, être effectué à partir des jours ouvrables, ce décompte peut également être déterminé à partir des jours ouvrés dès lors qu'il s'agit aux salariés des droits au moins égaux à ceux résultant de la loi et que le décompte des jours de congés payés pris par le salarié doit être effectué globalement sur l'ensemble de la durée du congé au cours de la période de référence, et non selon les différentes périodes de fractionnement du congé (Soc, 30 octobre 1997, n° 95-41947 ; Soc, 16 février 1999, n° 96-43032).
(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(2) Le deuxième alinéa du b de l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-8 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2017-art. 1)

(3) Le deuxième alinéa du c de l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-17 et L. 3141-19 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

Article 25 - Absences

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Afin d'assurer la continuité du service auprès des usagers, toute absence prévisible du salarié doit être notifiée et motivée immédiatement à l'employeur et, en tout état de cause, préalablement à sa première heure de travail.

Dans le cas d'une absence imprévisible, le salarié est tenu d'informer immédiatement l'employeur.

Il doit également notifier et justifier son absence par écrit dans le délai de 2 jours ouvrables.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification justifiée après mise en demeure de repasser le travail par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 3 jours ouvrables à compter de la première présentation de la lettre, peut entraîner des sanctions disciplinaires punissables aller jusqu'au licenciement.

Les absences relatives à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel ne sont pas visées par le présent article mais par les dispositions prévues au titre II de la présente convention.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 26 - Licenciement et autres modes de rupture

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

26.1. Contrat à durée indéterminée

a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde, le préavis est de :

? catégorie employé :

?? une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;

?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;

? catégorie technicien-agent de maîtrise :

?? un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;

? catégorie cadre :

?? deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

?? quatre mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de

l'accomplissement de la durée du préavis, le préavis lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie pour la durée d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

? en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un salaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;

? proportionnellement lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un salaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de trois mois qui précède la notification du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle est condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas particuliers prévus par les dispositions réglementaires ou accordées entre les parties.

b) Indemnité de licenciement

Le salarié licencié perçoit, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter 8 mois d'ancienneté imputables au service de l'employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

? un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

? un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le montant à payer en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte que proportionnellement.

c) Solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié hors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être déposé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

26.2. Rupture du contrat à durée déterminée

Les modalités de rupture concernant ce type de contrat sont régies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme sauf accord entre les parties, cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une circonstance en rapport à durée indéterminée.

La rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme entraîne le versement de dommages et intérêts à la charge de l'une ou l'autre des parties, sauf en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'accord entre les parties ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une circonstance en rapport à durée indéterminée.

En cas de rupture justifiée par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis dont la durée est calculée conformément aux dispositions légales. En tout état de cause, le préavis ne peut pas excéder 2 semaines.

Article 27 - Démission

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

En cas de démission d'un salarié, la durée du préavis est de :

- ? catégorie employé :
- ?? une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ?? un mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;
- ?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
- ? catégorie technicien-agent de maîtrise :
- ?? un mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
- ? catégorie cadre :
- ?? deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ?? quatre mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié démissionnaire bénéficie pour la recherche d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

- ? en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;
- ? proportionnellement lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, dans lequel le temps accordé peut être inférieur à 1 heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de 3 mois qui précède la date de la démission.

Les heures ainsi accordées ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle est condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas particuliers prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

Article 28 - Rupture conventionnelle *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Par la signature d'une convention, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement.

Article 29 - Retraite *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

29.1. Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite d'un salarié intervient conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra s'inscrire dans le cadre d'un dispositif de préretraite si les dispositions légales et réglementaires le permettent.

29.2. Montant de l'indemnité conventionnelle

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, en application des dispositions légales, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après.

a) Montant de l'indemnité de mise à la retraite
Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est le suivant, sous réserve de compter 2 ans d'ancienneté imputables au salarié du même employeur? :

? moins de 10 ans d'ancienneté? : 1/5 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise? ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté? : 1/5 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Montant de l'indemnité de départ à la retraite
Le montant de l'indemnité de départ, sous condition d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant? :

- ? 1/2 mois après 5 ans d'ancienneté? ;
- ? 1 mois après 10 ans d'ancienneté? ;
- ? 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté? ;
- ? 2 mois après 20 ans d'ancienneté? ;
- ? 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté? ;
- ? 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

c) Mise à pied en considération
Le salaire à percevoir en considération comme base de calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte pro rata temporis.

Titre V Durée et organisation du temps de travail

Chapitre Ier Durée du travail

A. – Principes généraux sur la durée du travail

Article 1er - Principes généraux *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

L'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le présent titre définit l'ensemble des modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail pouvant être mis en place après consultation des représentants du personnel.

Afin de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés, l'employeur doit veiller à ne pas cumuler les modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail prévus dans le présent titre dans la mesure où ce cumul s'exerce de façon concomitante avec la réglementation sur les durées maximales de travail et les droits des salariés relatifs aux congés, aux pauses quotidiennes et hebdomadaires.

Article 2 - Définition du temps de travail effectif *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont donc exclus des temps de travail effectif :

- ? les temps de sieste ;
- ? les temps de coïncidence ou de chevauchement ;
- ? les temps de coordination et de synthèse avec des personnes exerçant à l'entreprise ;
- ? les temps de rédaction des évaluations ;
- ? les « temps morts » en cas d'absence de l'utilisateur pour la durée de l'intervention prévue au cas où que l'absence n'est pas signalée ;
- ? les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;
- ? les temps d'organisation et de répartition du travail ;
- ? les temps de formation, à l'exception des formations réalisées hors du temps de travail, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- ? les temps passés à l'issue de la médecine du travail ainsi que les examens complémentaires ;
- ? les temps de repas lorsque le salarié retourne à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles ;
- ? le temps passé en droit d'expression dans le cadre des

dtosiiionpsis cenotieelnvonlns ;
? le temps de délégation des ittinuotnsis représentatives du personnel.

Article 3 - Durée et organisation de certains temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'organisation du tpems de tirvaal relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du tvriaal juoe un rôle eisenestl dnas la qualité de vie et la santé au travail. Puor pmrtetere des rtreuos sur les sationiuts rencontrées au domicile, l'employeur diot onageirs des tpms d'échanges d'une durée maniimle de 8 hurees par an puor les salariés de la filière itoinerenvtv et puor les salariés en carhge de la planification. Ces tpms d'échange pvnueet être :

? des tpms de seoiutn (soutien psychologique, anaylse de la pratique) dnas la litime de 11 hreues par an et par salarié ;

? des tpms d'organisation et de répartition du tivraal dnas la litime de 11 heeurs par an et par salarié.

A son initiative, l'employeur puet décider, en fnooictn de la miosisn du salarié ou de pesris en crgeahs complexes, de compléter les tpms d'organisation et de répartition du taarvil visés ci-dessus, par des tpms de cenctoartoin ou de conaoitidron intrene dnas la ltmiiie de 40 hueers par an et par salarié.

L'employeur oagsrine ces différents tpms de manière colleitcve ou individuelle.

Concernant les tpms d'organisation et de répartition du travail, l'employeur oasrigne ces tpms pormeinrreatiit de manière collective.

Ces temps snot planifiés au moins mmnleeleensut aifn de fiaorevsr la piacoitrapitn du puls gnrad nombre.

Article 4 - Durée minimale d'intervention

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée mlmainie de l'intervention diot peetrmrte la faisabilité de celle-ci aifn d'assurer, dnas le rpescet des midmeacmootnas ofleciiefls en matière de bientraitance, aux urasegs une qualité de srviceis et aux salariés de bonnes chiidtnoos de travail.

La queiotsn de la durée miiamnle d'intervention fiat l'objet d'une caiulostntn du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, au monis une fios par an.

Article 5 - Durée quotidienne du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée qnedtuoiine du tavriral ecfeftif ne puet excéder 10 heures.

Article 6 - Durée maximale hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

En acuan cas, la durée du tpems de tvairal eietffcf ne puet dépasser 48 herues par smaneie ou 44 hurees en moenyne sur ttuoé période de 12 snameeis consécutives.

Article 7 - Amplitude du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'amplitude du trivaal ne puet excéder 13 heerus puor les svrieecs de sions iirifnmres à dcomilie et les cneetr de sonis infirmiers.

Cette aulmpitde ne puet excéder 12 heeurs puor les auetrs scveries suaf bieson exceptionnel. Dnas ce cas l'amplitude puet être portée à 13 hreeus pnnedat 7 juroes par mios maximum.

L'utilisation eltpnieecoxne de l'amplitude portée à 13 hueers fiat l'objet d'une cltuistnooan aenulnle du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 8 - Durée légale du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour les salariés à tpems plein, la durée légale du traairvl eiffctef des salariés est fixée à 35 hueers par semaine.

Article 9 - Durée mensuelle du travail rémunéré

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour les salariés à tpems plein, la durée mlenlseue du tviaarl rémunéré est de 151,67 heerus par mois.

Article 10 - Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le rcoeurs au tiavarl à tpems pritael diot farie l'objet d'un carotnt de taairvl écrit conformément aux doosinisitps légales et réglementaires.

La durée du tavaril ne puet être inférieure à 70 heerus par mois, ou 200 hueers par tesimrte ou 800 hurees par an. Lursqoe la sotuiatn ne pmeet pas d'assurer 70 heeurs par mois, 200 heures par treimrte ou 800 heures par an, des cnarotts de traairvl d'une durée inférieure pveenut être cucolns après ctonltoisan des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 11 - Durée du travail et femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Une réduction hoarrie de 1 herue par juor travaillé est accordée snas petre de saarlie à l'issue du 3e mios de gssersoe médicalement constaté, puor les salariées à tpems plein.

Cette mrsuee s'applique aux salariées à tpems partiel, au poratra du temps de travail.

Après acorcd etrne la salariée et son employeur, cette réduction puet être cumulée et psire suos forme de demi-journée ou journée entière de repos.

Article 12 - Temps de repos quotidiens et hebdomadaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

12.1. Reops qduieoitn

Chaque salarié bénéficie, etnre duex périodes journalières de travail, d'un reops d'une durée maniimle de 11 heerus consécutives.

12.2. Roeps hdiaaorme bde

Chaque salarié bénéficie d'au mnios 1 juor de rpeos par semaine. (1)

Quelle que siot la répartition du tpems de travail, les salariés bénéficient de 4 juors de repos par période de 2 saimeens cmanorpent au moins 2 juroes consécutifs, dnnot 1 dimanche.

Il n'est pas pblssioe de tlverialar puls de 6 jours consécutifs.

12.3. Pusae

Les journées de tavaril d'une durée supérieure à 6 hreeus ctinoneus donevit être irrmpenetuos par une puase de 20 minutes.

Pour oirvur driot à la pusae de 20 minutes, la durée de tvairal de 6 hueres diot être aopimccle et effective.

Sont comptabilisés cmmoe du tpems de traival etiffcef les tpems de pusae pennadt lusleqes les salariés rntset en peraennmce à la doioipsitsin de l'employeur.

12.4. Tepms de reaps

Le tpems consacré au reaps ne puet être inférieur à une demi-heure. Cette demi-heure ne puet en acuan cas cerponmrde un tpems de déplacement lié à une intervention.

Le tpems consacré au rapes n'est pas considéré comme du temps de taravil effectif, suaf si le salarié rtsee en penncmreae à la dopoiitssn de l'employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscept des dpnstiiosios de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 28 arvil 2017 - art. 1)

Article 13 - Interruptions

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour les salariés à tpems ptraiel et par dérogation aux dsiosnoipits légales, le nmrobe d'interruptions d'activité non rémunérées dnas une même journée ne puet être supérieur à

trois.
La durée totale de ces interventions ne peut excéder 5 heures.
De façon exceptionnelle, la durée totale des interventions peut excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours sur 2 semaines.
Les pateris conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une circonférence parmi les suivants :

? l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures ;
? le salarié bénéficie de 2 jours de repos supplémentaires par année civile ;
? les temps de déplacement qui anaerit été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives sont assimilés à du temps de travail effectif.

Article 14 - Déplacements
En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

14.1 Préambule

Les déplacements des personnes d'intervention font partie intégrante de leur activité professionnelle et sont pris en charge sur la base des dispositions suivantes :

14.2 Prise en charge des déplacements(1)

Une demi-journée est constituée soit :
? de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause rapée ;
? de l'après-midi/ soirée qui débute lors de la première intervention après la pause rapée et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les temps de déplacement nécessaires entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre ces deux séquences est reconstitué et

considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la compilation et le contrôle de ces temps de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

14.3 Remboursement des frais de déplacement(2)

Une demi-journée est constituée soit :
? de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause rapée ;
? de l'après-midi/ soirée qui débute lors de la première intervention après la pause rapée et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les frais de déplacement exposés par les salariés entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont pris en charge dans les conditions exposées ci-après, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, les frais de déplacement entre ces deux séquences sont reconstitués et pris en charge dans les conditions exposées ci-après.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la compilation et le contrôle de ces frais de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 ?/ km

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

Décomposition	Pourcentage	Montant en ?
Amortissement	32,32 %	0,11
Érosion prix d'achat	4,04 %	0,01
Assurances (trajet personnel sans transport de personne)	13,68 %	0,05
Garage (entretien)	8,95 %	0,03
Carburant	36,90 %	0,13
Entretien	3,24 %	0,01
Garage (local)	0,87 %	0,01
Total		0,35

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,15 ?/ km

c) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui utilisent les transports en commun à titre professionnel, la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, l'employeur prend en charge 100 % du coût d'un abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel valable dans le secteur de travail sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur devra rembourser le tiers de transport à l'unité soit, si cela est moins coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié.

14.4 Assurance des trajets et/ ou déplacements professionnels

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de missions

spécifiques telles que le transport accompagné ou les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance personnelle pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif ce qui n'est pas le cas si l'employeur souscrit une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V. 14.3.

14.5 Cause d'indemnité et date d'effet

a) Préambule

Les parties conviennent, à titre préliminaire et compte tenu de l'impact financier des dispositions précédentes, de souscrire une assurance à un montant déterminé dans les conditions mentionnées dans le V. 14.5 b.

En tuot état de cause, le fmceinnneat des frais et tepms de déplacements dnas les ciiondtnos exposées aux atelcris V. 14.2 et V. 14.3 diot cusetotintr le piont pitorrairie des négociations financières jusqu'à onteotbin du feecninamnt dédié.

L'obtention du fmceninaet de ces diipntsoiss est une priorité puor les pnreiateras siocaux de la branche. Aifn de mlseobiiir les pivruoos plcubis sur le sujet, les steurructs deovnrnt roeenmtr cahuqe année à la CNPPI l'état du fnieancmnet de ces dispositions. Ces éléments pnroertemnt aux pneitearras siocaux d'établir un rroppat anneau qui srea tmaisnrs aux poiourvs publics.

b) Casule suspensive

Les dnsspoitios des arceiltis V. 14.2 alinéa 3 et V. 14.3 alinéa 3 n'entrent en veugir qu'à coetpmr de la dtae de luer agrément et du fmcnneait ecffitef des tpmes et frais de déplacement liés aux séquences ssuiscecevs de tviaral au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des furinanecs dnnt l'État et les cinsoels départementaux. Les pitrenaars siocaux cneeonninvnt que ces duex codinniotis snot cumulatives.

Cette ctdoiionn diot être appréciée au raegrd de la sotatiuin de cuqhae stcuurrte eeyolpmur vis-à-vis de ses financeurs, dnnt l'État et le coseinl départemental dnnt elle dépend, aifn d'apprécier la msie en ?uvre de ces dpitsnsooiiis au pfiort de ses salariés.

(1) *L'article 14.2 est étendu suos réserve du rpeest de l'application de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, lurosqe le tpmes d'interruption entre duex interventions, au-delà du tpmes de trajet, cesornropd à un tpmes d'attente amibalissle à du temps de taiarvl effectif.*
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) *L'article 14.3 est étendu suos réserve du rpeest de la juueprinrcsde de la Cuor de csitaason (Cass. soc., 20 jiun 2013, nos 11-23-071 et 11-19.663 FS-PB).*
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 15 - Frais de trajet

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La définition et les modalités de pirse en carhge des fails de tjraet feornnt l'objet d'une négociation dnas l'année qui siut l'entrée en vueguir de la présente convention.

B. – Travail du dimanche et des jours fériés

Article 16 - Nature des interventions

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans le but d'assurer la continuité des activités d'aide et de snios à domicile, tuot salarié puet être amené à terllivaar les dnicephas et jruos fériés puor des iviennonretts liées eimneleuxcvst aux atecs elsenitess de la vie cuarntoe (par référence aux dtoinsposiis légales et réglementaires), à l'accompagnement spécifique des uregass et à la continuité d'organisation des siecrves qui en découlent.

Article 17 - Rythme de travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

17.1. Rhmtye de taarvil du dimanche

La msie en plcae du triaval du dmhcnæ fiat l'objet d'une culanitotson du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

a) Puor les équipes de fin de simanee : puor les srecrututs anyat mis en place cette oiasnraitgon du trviaal puor les fnis de seieanms aevc des salariés volontaires, le rhmtye de taarvil puor le tavrail du dhiamnce est d'au mmuxaim 3 demahcnis travaillés sivui de 1 daimhcnæ non travaillé.

b) Puor les aeturs cas : dnas les autres cas, le rymte de tavrail puor le traival du dhmaicne puet être de 1 dimcnahe travaillé

sur 4 ou de 1 dhamncie travaillé sur 3 et au mamuxim de 1 daimchne travaillé sur 2.

17.2. Rythme de taivarl des jorus fériés

Dans tuos les cas, le rhtmye de taavirl puor le traavrl des jours fériés est d'au mxiumam un juor férié travaillé svuii d'un juor férié non travaillé.

17.3. Modalités d'organisation

Un dchnamie travaillé ou juor férié travaillé ne puet pas être svuii d'un dnciamhe ou juor férié d'astreinte.

Article 18 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

À l'exception du 1er Mai régi par les dtinssiopios légales, les salarié (e) s tlrnivaalat les dmahcnæs et jruos fériés bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

Article 19 - Conditions d'intervention

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans la mresue du pbssolie et aifn de petmtrree à cuqhae salarié de coenilicr vie pleosernofslie et vie personnelle, les emlyropeus :

? fnot ivitenerr les salariés sur luer sueetr d'activité ou sur un setecur lpiotihme ;

? fnot iiveetnrnr le même salarié pdnaent tuot le dhacnime ou juor férié ;

? établissent un pannnig trteermiisl remis à cahque salarié iunqindat les dhacenims ou jours fériés puor lleuesqs il srea amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37 de la présente cnoonteivn collective.

Article 20 - Refus du salarié

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le salarié a la possibilité de refuser, au mximaum 2 fios par an, de traalivelr un dhinamce ou un juor férié, snas que son rfeus cutsntioe une ftuae ou un mtiof de licenciemnt.

C. – Temps d'astreinte

Article 21 - Définition de l'astreinte

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'astreinte est une période peandnt lluelaqe le salarié, snas être à la dostpoiisin pmnrrtaeee et immédiate de l'employeur, a l'obligation de deermuer à son dioclime ou à proximité aifn d'être en mserue d'intervenir puor efteuecfr un tvaaril au srceive de la structure. La durée de cette iroteinvnetn est considérée comme un tepms de tivaral effectif.

Article 22 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Tous les salariés peenuvt être amenés à arsesur des arstteneis à luer dmoilcie ou à proximité y cimorps les dhanemcis et jruos fériés.

Dans la mrseue du psilosbe et aifn de prmtrree à cuqhae salarié de cceionilr vie posnleoielnrsfe et vie personnelle, les euomplerys établissent un pnnialng tmtisereirl rmeis à chqae salarié iainduqt ses jorus ou périodes d'astreinte.

Les miocniiofdtas cenaorcnnnt ce painnng ne pvneut être réalisées dnas un délai inférieur à 1 mois, suaf cas de renpelmmcaet d'un collègue en acnbsee non prévue aequul cas le salarié puet être prévenu dnas un délai inférieur à 3 jours.

L'employeur met en place une organisation de travail adaptée de
jointure, à tout moment, les salariés d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps
de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de
tâche aller-retour.

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se
compte avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être
compté d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 23 - Organisation des astreintes
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des
délégués du personnel s'ils existent, le nombre d'astreintes est
limité, par mois, à :

? soit 8 astreintes de 24 heures ou 16 astreintes de 12 heures ;
? pour les SSIAD, CSI et personnels d'encadrement, les
astreintes peuvent faire l'objet d'un forfait mensuel dans la
limite 150 heures par mois réparties sur 5 jours par semaine au
maximum.

En aucun cas le temps de travail effectif réalisé à l'occasion des
astreintes ne peut avoir pour effet :

? de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées
maximales de travail fixées par les dispositions légales et
conventionnelles en vigueur ;

? de réduire le temps de repos quotidien ou hebdomadaire fixé
par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 24 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les salariés (e) s d'astreinte bénéficient d'un élément
complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article
III-19.2 de la présente convention.

Article 25 - Chapitre II Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Tout employé travaillant entre 22 heures et 7 heures est considéré
comme travailleur de nuit.

Les représentants élus du personnel osent le travail de nuit avec des
équipes diurnes des équipes de jour.

A. – Travailleurs de nuit

Article 26 - Définition du travailleur de nuit
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Est travailleur de nuit et se voit donc appliquer les dispositions
relatives au travail de nuit définies dans le présent chapitre :

? tout salarié qui accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon
son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps
de travail quotidien durant la période de nuit définie à l'article V.
25 ;

? tout salarié qui vient à accomplir un nombre minimal de 78
heures de travail de nuit par mois en moyenne sur 6 mois.

Les salariés dont l'emploi contribue à valoir au bien-être
psychique et moral, à la santé, à l'hygiène des personnes aidées
à leur domicile peuvent être affectés à un poste de travail de
nuit.

Les travailleurs de nuit sont des salariés dont l'emploi relève
de l'échelon 2 de la catégorie employé degré 1 des
emplois définis dans le titre III.

Article 27 - Interdiction du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Il est interdit de faire travailler de nuit :

? les femmes enceintes ou venant d'accoucher, dès lors qu'elles
auront obtenu un certificat médical ;

? les salariés de moins de 18 ans.

Article 28 - Cas d'interventions de nuit
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

28.1. Intervention sédentaire de nuit

L'intervention sédentaire de nuit consiste pour le salarié, dans
le cadre d'une fonction d'alerte et de surveillance, à passer tout
ou partie de la nuit auprès de l'utilisateur dont l'état de santé ou la
sécurité nécessite un travail effectif continu afin de répondre à
toute situation éventuelle.

28.2. Intervention itinérante de nuit

L'intervention itinérante de nuit consiste pour le salarié à
effectuer une ou plusieurs séquences de travail auprès d'un ou
de plusieurs usagers dont l'état de santé ou la sécurité
nécessite des actes de soins, d'alimentation ou d'hygiène
nécessitant la présence du travailleur de nuit définie à l'article V.25
dans que le salarié passe la nuit au domicile de la personne
aidée.

Article 29 - Mise en place du travail de nuit
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

29.1. Élection et désignation des représentants du personnel

Pour la mise en place du travail de nuit, l'employeur doit
préalablement :

? constituer le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de
sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués
du personnel s'ils existent ;

? puis informer l'ensemble des salariés ;

? et proposer un avenant au contrat de travail aux salariés
concernés par le travail de nuit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le
projet de avenant présenté par l'employeur au comité d'entreprise
et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
s'ils existent, doit préciser spécifiquement de la qualité de
travailleur de nuit.

29.2. Désignation du médecin du travail

Le médecin du travail est consulté avant toute décision de mise
en place du travail de nuit.

Tout salarié de nuit bénéficie d'une visite médicale avant son
affectation sur un poste de nuit et ensuite tous les 6 mois.

29.3. Conditions de travail

Préalablement à tout travail dans le cadre de l'intervention
sédentaire de nuit, l'employeur doit vérifier qu'un espace isolé
et sécurisé est mis à la disposition du salarié.

Dans les cas qui le justifient, l'employeur travaille en lien avec le
CHSCT, ou à défaut le comité d'entreprise ou les délégués du
personnel s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les
interventions de nuit.

Article 30 - Organisation du travail de nuit
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

30.1. Durée qintnoudeie du taairvl de nuit

La durée du tvraial ecfeftif d'un salarié ienertavnnt la nuit est portée de 8 hueers à 10 hruées par dérogation aux dpnostiosiiis légales et réglementaires.

En craintteproe luqsroe la durée dépasse 8 hurees de tiraval efffceif sur la plgae hiraore de nuit, les salariés bénéficient d'un rpeos équivalant à la durée du dépassement.

En outre, la pgale hraroie de nuit étant de 9 heures, lusuqroe le salarié ieeivntnrt etvfeefienmct 10 heures, la 10e herue est considérée cmmoe une herue de traavil de nuit et bénéficie en conséquence des cearetinortps afférentes.

Ce tmpes de roeps s'additionne siot au tpems de rpeos qtuieiodn de 11 heerus prévu par le cdoe du taviral siot au ropes hedbiaraodme défini à l'article V.12.2.

30.2. Durée hemioadadbre du tivaarl de nuit

La durée haiardedmbœe de tavairl efietcfeff des tuleiaarlvrs de nuit, calculée sur une période de 12 seeminas consécutives, ne puet dépasser 40 heures.

En tuot état de cause, le turaivaller de nuit ne puet eefeutfcr puls de 5 nitus consécutives et diot bénéficiier du rpeos hadbmierodae tel que défini à l'article V.12.2.

30.3. Pause

Les salariés bénéficient d'un tmpes de puase d'une durée de 20 mutnies dès lros que luer tmpes de tivaarl eitceffh aenittt 6 heures.

Sont comptabilisés comme tpems de tavrial etcfeff les temps de pusae pndnaet lqueuels les salariés rtneset en preancenme à la diotioisspn de l'employeur.

30.4. Délai de prévenance

Les règles rialetevs au pgmaormre iadcinittf de la répartition du tviraal de nuit et du délai de prévenance snot cleles définies à l'article V.37.

30.5. Oogtlbaain de msie en palce d'un référent des salariés

Préalablement à tuot tavrial de nuit, l'employeur diot metrte en place une onaiatogirsn peentmtart qu'un référent siot jgiabonle en pneermcane par le salarié. Cette pneeannmce puet nmnateomt être organisée suos la fmroe d'une aetntirse du référent.

Article 31 - Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

31.1. Rpeecst de la vie familiale

Conformément aux dpinosiosits légales et réglementaires, lusrqoe le tviraal de nuit est icnbaitlopme aevc des oiibnagots familiaas impérieuses, ntnommaet la gdrae d'enfant ou la psrie en chrhae de ponsernes dépendantes, le salarié traalialvnt de juor puet rsuefer une piotoiopsrn de tviraal de nuit snas que ce rfues csiontute une futae ou un mtoif de licenciement.

De même, en riason des otaboignils feailamils impérieuses exposées ci-dessus, le traaulvelir de nuit puet dnmdeear son actfeiotfan à un ptose de jour, dnas la mesrue où un psote cbaioptlme aevc les qoiilanuiaftcs pelnloonisseefrs est disponible.

31.2. Priorité d'affectation

Conformément aux dipsisoontis légales et réglementaires, les taiellruvars de niut qui shntiuoeat ouecpcr ou rnreerpde un ptose de juor et les salariés opucanct un psote de juor qui snoiuehtat occuper ou rnrrpdeee un poste de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eertinspre ont priorité puor l'attribution d'un eoplmi roesisatrssnt à luer catégorie plleorsnisonene ou d'un elpmoi équivalent. L'employeur ptoe à la casionnancse de ces salariés la liste des eiplmos diipsnleobs correspondants.

31.3. Trsporant des salariés sur le leiu de travail

Le coût du torsparnt du taielluvarr de niut de son dlmcioie au dmiciloe de la ou des poernenss aidées est pirs en carhge par l'employeur.

En fnotiocn des mnyoes de la struutcre emluypoer et des particularités de l'intervention, ctete prise en cgrahe s'effectue :

??soit par le vnersmeet d'indemnités kilométriques fixées à l'article V.14.3 ;

? siot par la msie à dsipsotioin d'un véhicule ;

? siot par le rmemonbeersut du trnsropat en commun.

Article 32 - Contrepartie de la sujétion du travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

32.1. Rémunération

Pour les tlvuarerais de nuit, cqhuae huere effectuée est assimilée à du tpems de taviral ecftfeif et rémunérée cmome tel.

Les trlvluiaeras de niut au snes de l'article V-26 bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

32.2. Cnaoepimtosn en repos

Les modalités de prise de ce rpeos cuomeensptar visé à l'article III-19.2 snot définies après catunsolotin du comité siaocl et économique s'il existe.

Cette ceanpitomson en ropes n'est pas calumlube aevc celle prévue à l'article rlateif au tvaairl des dancemihis et jrous fériés. En conséquence, les heerus réalisées la niut d'un dncmihae ou juor férié ovrunet dirot au ropes cpnاتمseueur du présent artilce ainsi qu'à l'ECR lié au tviraal du dhmancie ou juor férié.

B. – Salariés travaillant occasionnellement la nuit

Article 33 - Nature du travail de nuit occasionnel
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

En exécution de son cantrot de travail, tuot salarié puet être amené ocisnlmnecoeenalt à aresusr ertne 22 hures et 7 hreues les cas d'intervention définie à l'article V.28. de la présente convention.

Article 34 - Accès au travail de nuit occasionnel
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

34.1. Picnipe du volontariat

Il est fiat appel en priorité aux salariés volontaires. A défaut de salariés volontaires, l'employeur prend en ctmope les craeghs faalliieims aifn de déterminer l'ordre des pnitirsopoos d'intervention.

34.2. Possibilité de rfeuser d'intervenir la nuit

En dheros des cas visés à l'article V.31.1, le salarié a la possibilité de resfuer au muxamim quatre fios par an,

d'effectuer un travail de nuit, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il doit toutefois son refus par écrit.

Article 35 - Information du salarié du planning des nuits *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Afin de permettre à chaque salarié de concilier vie familiale et vie professionnelle, un planning est établi et remis à chaque salarié, indiquant les semaines où il peut être amené à intervenir la nuit conformément aux dispositions de l'article V.37 de la présente convention.

Article 36 - Chapitre III Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Il existe différents modes d'aménagement du temps de travail. La durée du travail peut être répartie sur des périodes différentes définies ci-après dans la convention collective.

A. – Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail

Article 37 - Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par exemple en main propre au salarié ou par courrier. Les salariés sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de garantir la continuité des services inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée et nécessaire par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie culturelle et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

? remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;

? besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;

? retour d'hospitalisation non prévu ;

? aggravation de l'état de santé de la personne aidée.

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à des emplois multiples.

Les dispositions :

En cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours) bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils n'ont pas pu bénéficier d'un jour de congé supplémentaire ; au-delà, le salarié prend son jour de congé supplémentaire.

Tout salarié refuse une modification d'horaires doit le

convenir par écrit à l'employeur.

Article 38 - Information. – Consultation *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

Le choix d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'information de l'inspecteur du travail et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

B. – Modes d'aménagement du temps de travail

Article 39 - Organisation hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée légale du travail est de 35 heures, réparties sur 5 jours. Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs en prenant le dimanche, c'est-à-dire 2 jours par semaine sur 52 semaines.

Article 40 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Dans le cadre de la mensualisation, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires, et se voient ajouter les dispositions légales et réglementaires.

Article 41 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée légale ou hebdomadaire de travail prévue dans son contrat. En conséquence le salarié a la possibilité de refuser au maximum 2 fois par année civile, ou toute autre période de 12 mois choisie par l'employeur, d'effectuer les heures complémentaires telles que prévues au contrat de travail, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces refus doivent être notifiés par écrit à l'employeur.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyennement réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyennement réellement accompli.

Article 42 - Répartition du temps de travail sur une période de 2 semaines

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de 2 semaines civiles (soit une période débutant le lundi à heures et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de 2 semaines civiles.

Les salariés n'ont pas le droit de refuser pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de 4 jours de repos par période de 2 semaines consécutives au moins 2 jours consécutifs, dont un dimanche.

a) Cotisations et délais de prévenance des cotisations de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux cotisations et délais de prévenance des cotisations de durée ou d'horaire de travail sont celles

définies à l'article V. 37.

L'employeur rmeet au salarié des iroafnntimos msellneues sur le tpems de tiaravl acmcploi conformément aux dpoisnitos légales en vueugir

- b) Ltmieis puor le décompte des hreues supplémentaires ou complémentaires

Il puet être effectué au cruos de l'une ou l'autre semaine, des hreeus de tvaairl en nrboe inégal, suos réserve que snot respectée la durée mamaxile de taiarvl prévue à l'article V. 6.

Pour les salariés employés à tpems plein, les herues effectuées au-delà de 70 hurees sur ctete période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, snot des heeurs supplémentaires rémunérées seoln les diotisiposns légales et réglementaires.

Pour les salariés à tpmes partiel, les hurees effectuées au-delà de la durée cualnrtolece déterminée sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, snot des hereus complémentaires rémunérées le mios concerné solen les doosipntsiis légales et réglementaires.

- c) Cdotoiinns de pisre en cmtope des anebess du salarié

En cas d'absence, le tpems non travaillé ne donne pas leiu à récupération.

S'il s'agit d'une abnsece rémunérée, celle-ci est valorisée sur la bsae du tpmes qui ariuat été travaillé si le salarié aavit été présent.

S'il s'agit d'une abscece non rémunérée, la rtunee opérée est pooinrnlntepre à la durée de l'absence, en tneant cptome de l'horaire programmé au corus de la journée ou de (s) la saneime (s) concernée (s).

Les acsebnes puor frtmoaon pinefoleslonsre et eirxcece de mtadnas snyadiucx snot assimilées à du tpmes de trvaail ecetfif conformément à l'article V. 2. Elels sont, sur justificatif, valorisées en foitoncn du tpmes passé. Les acsebns puor congé de fmriotaon économique soalcie et syilancde snot assimilées à du tpmes de tiaravl efiefctf conformément à l'article V. 2 puor l'ouverture des dtoirs à congé et le claucl de l'ancienneté. A ce titre, eells snot valorisées, sur justificatif, en fitncoon du tpmes passé.

- d) Cnonoitids de prise en copmte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le driot à rémunération est oeurvt au ptraroa du tpmes de présence. La rémunération est arlos régularisée sur la bsae de l'horaire réel de travail.

- e) Lmiite puor les salariés à tpmes patirel

En aucun cas, la durée de tivaarl hamairdodebe du salarié à temps pitearl ne puet égaler, vroie dépasser, la durée légale hebdomadaire.

Article 43 - Aménagement du temps de travail avec octroi de jours de repos

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

- 43.1. Aménagement aneunl du tpmes de tviaarl aevc otcori de juro de rpoes

Cet aménagement du tpmes de trivaal ctonssie en un mneiaitn d'une durée hidbmeraoe de trvaial de puls de 35 heerus et l'octroi, en contrepartie, de jruos de congé supplémentaires dnas la ltiime de :

- ? 23 jruos ouvrés par an puor 39 heeurs ;
- ? 18 jorus ouvrés par an puor 38 hueers ;
- ? 12 jruos ouvrés par an puor 37 heeurs ;
- ? 6 jrous ouvrés par an puor 36 heures.

En aucun cas ces jrous ne pneuevt être accolés au congé payé principal.

Ils snot pirs puor moitié au cohix des salariés et puor moitié solen un cleridaen déterminé par l'employeur.

Toute mditciioaofn motivée de ce cdaienrelr ne puet ininveterr que suos réserve :

? d'un délai de prévenance de 15 jours qaund la durée des

congés ne dépasse pas 1 seminae ;

? d'un délai de prévenance de 1 mios quand la durée des congés est égale ou supérieure à 1 semaine.

Ces jours pveunet être fractionnés snas puor atnaut dennor leiu à majoration. Ils se voeint apiqueqlr le même régime cnoeninvetnol que les congés payés.

A mnios qu'elles ne soinet versées à un cpmtoe épargne-temps, ces journées diovent être pierss au puls trad aanvt le terme de la période ou de l'année de référence déterminée dnas la ntoe d'information ou dnas l'accord local.

Le ligssae des sreilaas s'applique dnas les cininotods suivantes, suos réserve de l'application du régime légal des heuers supplémentaires conformément aux dioptsnsiois légales et réglementaires.

Pour éviter que la vatoairn de l'activité ne se tuardsie par une fittulcoaun de la rémunération, il est versé au salarié une rémunération mllesuene myneone indépendante de l'horaire réellement effectué dnas le mios et calculée sur une bsae hariore hdaobdiemre de 35 heures.

- 43.2. Aménagement du tpems de tivraal sur 4 senaines aevc otroci de jours de ropes

Cet aménagement du trvaail s'applique umeneinquit aux salariés à tpmes pilen et cosinste en l'attribution de journées ou demi-journées de roeps sur une période de 4 smiaeens civiles.

Un creneldiar préalablement établi sleon les benoiss du svrceie et les cntotainers psoeenrrels des salariés diot flexir les deats de pisre de ces journées ou demi-journées de rpeos dnas le cdrae de la période de 4 semaines.

- a) Cinnoidots et délais de prévenance des cgehtanmnes de durée ou d'horaire de triaval

Les règles rlaieivs aux cnoitidos et délais de prévenance des cnmaheetngs de durée ou d'horaire de tarvail snot cleels définies à l'article V. 37.

L'employeur rmeet au salarié des iofontaimrns mlnuseeels sur le tepms de tvaairl acmcpoli conformément aux diipssntois légales en vigueur.

- b) Lmeitis puor le décompte des hreeus supplémentaires

Il puet être effectué au cruos de l'une ou l'autre semaine, des hreeus de traival en nrmboe inégal, suos réserve que snot respectée la durée mixamlae de tiarval prévue à l'article V. 6.

Les hereus effectuées au-delà de 140 heeurs sur cette période de 4 semaines, et décomptées en fin de période, snot des herues supplémentaires rémunérées sleon les dspisnitioos légales et réglementaires.

- c) Ctniinoods de pisre en cmpote des anebescs du salarié

En cas d'absence, le tpems non travaillé ne dnnoe pas leiu à récupération.

S'il s'agit d'une ansebce rémunérée, celle-ci est valorisée sur la bsae du tpmes qui aariut été travaillé si le salarié aiavt été présent.

S'il s'agit d'une aebcnse non rémunérée, la rueente opérée est plepnntoooirle à la durée de l'absence, en taennt ctmpe de l'horaire programmé au curos de la journée ou de (s) la smniaee (s) concernée (s).

Les aebecnss puor ftimoaon ploenissfelnore et ecicexre de matadns syuadnicx snot assimilées à du tpmes de tavrial eectfif conformément à l'article V. 2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en foitncon du tpmes passé. Les aebecnss puor congé de ftioroamn économique soaclic et aebcadinle snot assimilées à du tpmes de traivavl eicefftf conformément à l'article V. 2 puor l'ouverture des dorits à congé et le ccuall de l'ancienneté. A ce titre, eells snot valorisées, sur justificatif, en foitncon du temps passé.

- d) Cnoniitdos de psire en cmtpoe des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le driot à rémunération est orveut conformément aux dipstnsiois légales et au prrtaoa du temps de présence. La rémunération est aolrs

régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.

? peut être journalier et petit bricolage.

En effet, les emplois rattachés à ce type d'activités sont susceptibles de comporter des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Ainsi, sont susceptibles de concerner des CDD les salariés des catégories employé et techniciens-agent de maîtrise, tels que définies au titre III du présent texte et exerçant notamment les fonctions suivantes :

- ? agent à domicile/employé à domicile/auxiliaire de vie ;
- ? agent polyvalent ;
- ? auxiliaire de puériculture ;
- ? éducateur de jeunes enfants.

C. – Contrat à durée indéterminée intermittent

Article 44 - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Face au développement des activités liées notamment à la garde d'enfants, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux (en raison notamment du rythme scolaire) de mettre en place le travail intermittent et de garantir aux salariés concernés des conditions de travail satisfaisantes.

Les partenaires sociaux constatent que l'emploi en contrat à durée indéterminée intermittent (CDI) ne saurait être un mode systématique d'embauche.

Toutefois, en raison de l'alternance de période travaillée et non travaillée, les emplois proposés à ces activités ne peuvent donner lieu normalement à des contrats à durée déterminée. Il s'agit donc de favoriser l'emploi dans le secteur par le recours à des CDD pour les emplois correspondant à des périodes travaillées et non travaillées et convenir dans le cadre défini au présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée intermittent a pour objet de répondre au développement des services tels que définis à l'article V.47 de la présente convention.

En tout état de cause, l'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent dans sa structure qu'après avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

Enfin, au vu du développement de l'activité, l'employeur favorise l'emploi de ces salariés sur toute l'année.

Article 45 - Principe

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le présent texte est conclu en application des dispositions légales et réglementaires. Il a pour objectif de permettre aux structures de conclure des contrats intermittents sur la base de ce texte.

Article 46 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il doit faire l'objet d'un écrit comportant les clauses suivantes :

- ? l'identité des deux parties ;
- ? la date d'embauche ;
- ? le secteur géographique de travail ;
- ? la durée de la période d'essai ;
- ? la nature de l'emploi ;
- ? la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;
- ? le mode de rémunération ;
- ? les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- ? la durée mensuelle habituelle ou mensuelle de travail sur l'année ;
- ? les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- ? la durée annuelle maximale de travail ;
- ? la durée des congés payés ;
- ? la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- ? les cotisations de la formation professionnelle ;
- ? les avantages de retraite complémentaires et de prévoyance ;
- ? la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

Article 47 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les salariés du présent accord ne peuvent concerner que les salariés exerçant principalement les activités suivantes :

- ? garde d'enfants à domicile ;
- ? auxiliaire périscolaire ;
- ? centre de loisirs sans hébergement ;

Article 48 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément aux dispositions légales, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Article 49 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Avec l'accord du salarié, la rémunération peut être lissée sur la base du 1/12 de la rémunération de base, indemnité de congés payés comprise.

A défaut, la rémunération est versée mensuellement et calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Les modalités de rémunération sont fixées dans le contrat de travail.

Les salariés embauchés en CDI bénéficient des mêmes droits à congés payés que l'ensemble des salariés.

Article 50 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La durée annuelle maximale de travail du salarié est fixée dans le contrat de travail sur une période de 12 mois consécutifs. Le salarié doit néanmoins respecter son engagement de travail satutoin de cumul d'emplois afin de respecter la réglementation en matière de durée maximale de travail. Le salarié peut demander à ce que la durée de travail fixée ci-dessus puisse être revue à la baisse.

Cette durée annuelle est atteinte par l'addition des périodes de travail qui entraînent avec des périodes de non-travail.

Article 51 - Périodes travaillées et non travaillées

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail doit préciser la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail. La répartition des heures se fera conformément à l'article V.37 du présent texte.

En dehors des périodes travaillées le contrat de travail du salarié intermittent est suspendu.

Article 52 - Dépassement de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les heures dépassant la durée annuelle maximale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Lorsque le salarié est embauché sur la base d'un temps plein (35 heures par semaine sur les périodes travaillées), les heures effectuées au-delà de la durée légale maximale de travail sont des heures supplémentaires.

Article 53 - Divers

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les salariés du présent accord ne peuvent concerner que les salariés exerçant principalement les activités suivantes : les mêmes modalités que les salariés du présent accord à durée déterminée. Ils ont accès aux fonctions représentatives comme les autres salariés.

Les salariés en CDI ont la faculté de perdre leurs heures de

délégation melneluses pdenant les périodes non travaillées. Les salariés en CIDI bénéficient des mêmes diorts que les salariés employés tuot au lnog de l'année en matière de formation, de poiootmrn et de rémunération.

D. – Compte épargne-temps

Article 54 - Ouverture du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le copmte épargne-temps (CET) a puor oebjt de prrtteeme aux salariés qui le désirent d'accumuler des dtoirs à congés rémunérés ou d'y afefctr des somems d'argent dnas les cdoiontnis définies par le présent chapitre. Les salariés snot lirebs d'adhérer ou non au dspitiosf de cmtope épargne-temps mis en place. Ils l'alimentent par les éléments définis conformément aux dipotisoisns légales et par le présent chapitre.

Article 55 - Alimentation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le CET puet être alimenté en tpmes ou en argent.

55.1. Aleiomniattn en temps

a) A l'initiative du salarié
Conformément aux donosipsiits légales et réglementaires, les salariés puevent soetckr dnas le cpmtoe épargne-temps atunat de jorus de congé ou de roeps qu'ils le souhaitent, à l'exception des 4 premières snaiemes de congés payés et des jruos de roeps prévus par les dssoioitnpis légales et réglementaires puor des ransios de pecirtoton de la santé et de la sécurité du salarié (repos qieoidutn et hebdomadaire, ctiteoeaprns en rpeos au trviaal de nuit).

b) A l'initiative de l'employeur
L'employeur, dnas le cas d'une hsause tmraeoipre ou epnnceeilotlx d'activités, puet acffeter au CET les hruees effectuées au-delà de la durée colcetlive de travail.

55.2. Aemnioitlatn en argent

Le salarié puet accefftr au CET tuot élément monétaire dnas les cniintoods légales et réglementaires. Par décision unilatérale, l'employeur puet aceefftr au CET du salarié une smmoe d'argent qui vniet uemiquunnet en supplément des rémunérations deus conventionnellement.

55.3. Formalités liées à l'alimentation du ctpmoe épargne-temps

La dendmae d'alimentation du CET est effectuée sur un dmuencot établi par la direction. Ce doucment précise ntuoemmt l'origine du crédit (congés payés, jours de RTT?). Afin de preemtrte l'organisation de l'activité, le salarié est invité à établir sa daednme d'alimentation du CET par écrit daté, anvat le 31 décembre de cuahqe exercice.

La dmeadne est définitive à la dtae de cooamnimctuin à la direction. Toute dmanede trvdiæ est refusée. Le CET est alimenté à chqaue échéance de demande. Il est débité au fur et à mrsuee de son utilisation.

Le salarié reçoit cquahe année un relevé de son CET.

Article 56 - Utilisation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

56.1. Contnidios d'utilisation

Le salarié puet uetliisr son CET dès lros qu'il a aicqus un mminium de 22 jruos de congé. Le salarié dvera friæ sa dmndæe d'utilisation à son elmpuoyr par lrttee recommandée

avec aivs de réception au monis 2 mios anvat la dtae souhaitée d'utilisation. L'employeur diot répondre dnas les 15 jorus sniuvat la demande.

S'agissant d'un congé de fin de carrière, le salarié diot prévenir l'employeur par lrtete recommandée avec aivs de réception, au mnois 3 mios avant la dtae du départ.

La dndemæe écrite diot préciser le normbe de juros crédités au CET que le salarié evasgine d'utiliser.

Le CET puet être utilisé dnas les ciodintnos sviutaens :

56.2. Uttiolsiain du CET puor inidensmer des juors de roeps ou de congé

Le salarié puet ulteisir son CET aifn d'indemniser en tuot ou paître un congé ou une période d'inactivité. Ainsi, le CET puet faneincr :

- ? un congé paanrtel d'éducation ;
- ? un congé sbqiatæbe ;
- ? un congé puor création d'entreprise ;
- ? un congé de solidarité ilonternatiane ;
- ? une période de fmoaiortn en dhores du tpmes de tvaairl ;
- ? un psaasge à tpmes preital ;
- ? une coætsisn prvsgerosie ou tolate d'activité (fin de carrière) ;
- ? un congé snas sldoe ;
- ? un congé puor pagtilnooorn de congé de maternité ou d'adoption.

56.3. Uatiotilsin suos fomre monétaire

a) Un complément de rémunération
Le salarié puet dndemæer le vemseenrt d'un complément de rémunération immédiate, snas épargne, puor les congés payés aicqus dnas l'année et qu'il n'aurait pas pris.

Seuls snot visés les congés payés aicqus au-delà de la 5e smineæe ou atrues jorus de congé. En effet, les diorts aicquis grâce à l'épargne de la 5e smeniae de congés payés dionvet être olnoeribiagtmet pirs suos fomre de congés, suaf en cas :

- ? de rpuutre du cantrot de tvaairl entraînant une liidtiuqan monétaire toatle du CET ;
- ? de trsefrant du CET dnas les coitindnos prévues à l'article V.58.

Le complément de rémunération puet être versé, au ciohx du salarié, siot :

- ? de manière uiquene et ffiaiaorrtte ;
- ? de manière lissée sur l'année.

b) Un pdirout d'épargne
Le salarié puet utseilir son CET puor ameeinlr siot :

- ? un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ;
 - ? un paln d'épargne itpnterreiesnes (PEI) ;
 - ? un paln d'épargne rretæite ciclotlef (PERCO).
- Si ce tpye de paln d'épargne a été mis en place dnas l'entreprise et dnas les cditnioons légales et réglementaires.
- c) Racaht des cinsoattois d'assurance vieillesse, des années d'étude ou des années incomplètes
Le cpomte puet cuioetbnrr à fnieacnr le raacht d'annuités manquantes, cporandsneort nmteaoonmt aux années d'études, puor le caulcl de la peniosn de retraite.

56.4. Roioitnancen du salarié à l'utilisation de son compte

Le salarié puet rnooenr à l'utilisation du cmopte épargne-temps et en dednmaer la ctnrtipeaore financière dès lros qu'il se trvuoæ dnas l'un des cas svauitns :

- ? mgariae de l'intéressé ;
- ? nacisnsæe ou apooditn d'un efnnat ;
- ? diovre ;
- ? invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;

? décès du conjoint ou d'un enfant ;
? création par l'intéressé ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
? acquisition, adhésion ou transfert de la résidence principale ;
? état de séparation de fait du ménage.

Article 57 - Gestion du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

57.1. Gestion par un organisme collecteur

Les fédérations et unions d'employeurs peuvent décider de désigner un organisme chargé de gérer les comptes épargne-temps des salariés de leurs adhérents.

57.2. Versement d'une journée

Dans le cadre de l'utilisation du CET, la valeur d'une journée est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée en divisant le salaire mensuel par 44.
Le salaire à percevoir en compte pour la valorisation d'une journée est le salaire brut, primes incluses.

57.3. Rémunération du salarié

A l'occasion de l'utilisation de son CET, le salarié peut choisir entre deux modalités de rémunération :

? l'indemnisation versée à hauteur du nombre de jours de congé acquis et/ou utilisé. Lorsque la durée du congé demandé par le salarié est supérieure au nombre de jours épargnés par le salarié dans le cadre du CET, le différentiel de jours est réputé sans solde ;

? la rémunération lissée pendant toute la durée du congé.
Une fois le congé effectué, le salarié ne saurait le modifier pour la période visée.

L'indemnité étant soumise aux cotisations sociales, elle donne lieu à cotisation versée à l'établissement d'un bulletin de salaire. Pendant la période d'indemnisation, le salarié bénéficie de tous les avantages sociaux non liés à la présence ou au travail effectif.

La durée d'un congé financé par le CET est déterminée par le compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié et le montant de sa cotisation sociale.

La rémunération est versée de façon périodique. Elle présente un caractère forfaitaire et définitif. Par conséquent, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne sont modifiés du fait de l'intervention d'un jour férié et chômé.

En cas de maladie (ou d'accident) du salarié pendant la période de versement des indemnités de CET, nécessitant l'arrêt de travail du salarié, ce dernier est toujours considéré en congé CET, sous déduction des ISJS et ce conformément aux règles habituelles appliquées dans l'organisme employeur.

Dans le cas où l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la période de congés CET ; les jours d'arrêt de travail au-delà de cette période sont indemnisés, le cas échéant, au titre du montant de salaire de l'employeur ou des garanties de prévoyance complémentaire d'incapacité ou d'invalidité de l'organisme employeur. Cette dernière disposition n'est pas applicable en cas de congé pour congé anticipé de fin de carrière.

57.4. Rupture du salarié

A l'issue du congé et qu'elle qu'en soit sa nature, le salarié doit recevoir son précédent emploi ou un emploi équivalent d'une rémunération au moins équivalente.

Article 58 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

En cas de rupture du contrat de travail, le CET du salarié peut être transféré vers le nouvel employeur, si le salarié

en fait la demande avant la fin de son préavis. Le teneur est subordonné à un accord écrit entre les deux organismes employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des jours qu'il a acquis et qui se trouvent sur le CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures imputées au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 59 - Liquidation automatique du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Conformément aux dispositions légales, afin de limiter les droits affectés dans un CET, hors ceux affectés à un plan d'épargne ou à des prestations de retraite, il est prévu une liquidation automatique des droits sous forme d'indemnité dès lors qu'ils antérieurement un montant déterminé par décret.

Ce montant ne peut excéder 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations au régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 60 - Conditions de garantie du CET
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les droits épargnés sur le CET sont garantis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 61 - Décès du salarié
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des sommes arriérées ou écrites les droits à postes compensateurs.

Chapitre IV Dispositions spécifiques aux cadres

Article 62 - Cadres autonomes
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les cadres des « cadres autonomes » sont les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail et bénéficiant :

? d'une indépendance dans le choix des moyens qu'ils mettent en œuvre pour réaliser les tâches qui leur sont confiées indépendamment de tout horaire collectif ;

? d'une autorité sur tout ou partie du personnel ;

? d'une délégation pluriannuelle de l'employeur pour le représenter ;

? d'une rémunération intégrant les dépassements de la durée légale de travail ;

? en raison des moisissures qui leur sont dévolues, leur durée de travail est fixée dans des conditions individuelles préalables de fait (en heures ou en jours) qui sont contractualisées entre l'employeur et le salarié.

Article 63 - Forfaits annuels en heures et en jours
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

63.1. Salariés visés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la formule du forfait défini en heures ou en jours peut être convulsi avec les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sien du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés peuvent aussi convenir que la durée de travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait en heures ou en jours. Les salariés craignent d'exploiter l'absence d'une convention aménageant définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de

l'organisation existante au sein de chaque entreprise, de vérifier si ces crédis ne relèvent pas d'une autre catégorie que celle visée à l'article V.51.

65.1. Régime juridique

63.2. Dtosinipsos communes

Les salariés peuvent affecter leurs heures ou leurs jours sur le CET conformément aux dispositions des articles V.44.1 et suivants.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire sont celles prévues à l'article V.12.2 de la présente convention.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié peut bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Article 64 - Forfait annuel en heures

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

64.1. Principe

Le contrat de travail peut prévoir que la durée du travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

64.2. Régime juridique

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année. Cette variation d'horaire vise à s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels, auxquelles le salarié peut prétendre, ainsi que les jours fériés chômés tantôt des jours pouvant être travaillés.

En tout état de cause l'horaire annuel ne peut excéder 1 607 heures de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits cleptomés en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être portée, de façon exceptionnelle et en fonction des nécessités à 12 heures, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

64.3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire annuel convenu divisé par 12.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

La rémunération ne peut donc pas être inférieure au salaire réel correspondant au travail de l'intéressé pour la durée légale du travail, à laquelle s'ajoutent les dépassements de durée.

Le blutage de salaire du cadre peut faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 65 - Forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie du salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail.

Si le salarié bénéficie de jours de congé d'ancienneté dans les conditions fixées à l'article IV.24.4, le nombre de jours du forfait est diminué d'autant.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le cadre peut prendre ses repos par journée entière ou par demi-journée. La demi-journée s'apprécie comme toute pagle commençant ou se terminant entre 12 heures et 14 heures. Les heures de repos sont proposées par le cadre en tenant compte des impératifs de sa mission et acceptées par son supérieur hiérarchique salarié ou bénévole.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la répartition des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absences autres que :

- ? 1er Mai ;
 - ? jours fériés légaux ;
 - ? jours de congés payés légaux et conventionnels ;
 - ? semaines des jours de repos RTT ;
 - ? périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article V.2 du présent texte ;
 - ? temps passé par les salariés prud'hommes ; le nombre des jours de repos RTT est proratisé à due concurrence.
- En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un droit à son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail doivent être révisées et assurées une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

65.2. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondants et dépassant la durée légale. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir le travail prévu par le contrat de travail à la mission qui lui a été confiée (en cas de refus par le supérieur hiérarchique d'accorder le repos demandé par le salarié), la suspension du contrat de travail supérieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel de l'organisme employeur.

Le blutage de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été

Article 1er - Titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les printereas sicouax shuoinaett airfemr un ptiomsoeennt dinqauyme aotuur de la mrdetoinsain du secteur.

Ce titre qui prtoe sur la fritoamn des salariés s'inscrit dnas une poiqlute générale de froatoimn des pnselernos salariés et des arunesiimdtats bénévoles des structures.

Une ptqiluioe aibtmeusie de la bcahrne atuor de la msiatdnoioern et de la pnotaeosifnlairoissn s'articule au tverars des aexs stnavuis :

? définir et mrette en pclae des ftnaroioms qfaiealtnus puor les prpucnaix eiolmps repères, en onasiragt et en développant la msie en plcae de la filière des frtanimooos de l'intervention à dilmocie (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;

? déivsrifir les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, faiorotmn en alternance) et de vdotaaliin des compétences, aifn d'augmenter les efitfecfs qualifiés (création de parlleesess et d'équivalences, en lein avec l'ensemble des piurvoos pclbius concernés) ;

? fvsiaoerr le développement de la VAE au terrvas d'une coimnoiucomatn et d'un aneemmcnapcogt adaptés ;

? eengcuroar le développement des compétences dnas le crdae de la fmaioortn prsslennlefoeioie couintne ;

? maîtriser le développement des disopfiists de fatiomorn par une présence atvice à l'intérieur des ceterns de fiartmoon agréés et au trvares du développement de l'accueil de siaregats ;

? développer une puls gnrade transversalité des foionrmtas ;

? développer des qtcfufanaoiiils aifn de fsevriar la msie en palce concrète d'une filière psieololnsenfre puor la branche. Le développement de la foriaotmn pnllssoflreenoe cntnuioe diot s'accompagner du développement des fnotimraos iilitaens preiss en cgrahe par l'État.

Il ciennvot d'encourager et de reconnaître l'effort de foartmon pfeelsonnoilse résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, asnii que des aivs et ppinrostoios des intsecnas représentatives du personnel.

La fiaroomtn est un otuill privilégié ptneramett l'amélioration panenmtree de la qualité et de l'efficacité du sicerve rdenu aux usagers.

La dimyunqae et la msie en ?uvre de la ptqoiulie de qulfiaiotcian de la bnhrcae denoivt être impulsées par l'ensemble des ditornceis des srtrucues en croioentcatn avec les iesnantcs représentatives du pnneesorl et prteteme :

? aux stcurrteus de reiplmr lreus missions, aifn de s'adapter à un envvirnmeoet en muottian et d'anticiper sur les évolutions des bnseois et dnoc des métiers de l'intervention à domicile ;

? aux salariés, dnas le carde des atonics de ftmaoionn proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dnas le crdae du CPF tnat que pboissle en prtaiarneat avec luer eyuplmeor d'acquérir les quocoinlfiaatis et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de ceiotnurbr à luer apattdaoiin pfolelsnerioe et à luer pomoirton sociale.

Convaincus que la fmoatirn est un ievisesesmntnt prioritaire, citnidoon du développement dlbraue de réponses adaptées aux binoess des usagers, les peiraaetrns suoaiex considèrent qu'elle diot bénéficier à tetous les catégories de salariés.

Compte tneu des enuejx liés à la mroastineoidn du secteur, les petraaierns socuaix civnnnenoet également :

? de la désignation d'un OCPA puor la bcanrhe ;
? de la création d'un ovoasrtebrie sur les emlpois et les métiers ;
? du développement de la geoistn prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 2 - Chapitre Ier Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La ptoquilie de fomrtoain psrinfooesllnee et de développement de la VAE a puor octibjef le développement des compétences, l'évolution plnresosflonie des pnlseorns et le déroulement de carrière.

Article 3 - A. – Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Afin de peretmrte aux salariés de pimorouovr et d'améliorer de façon peantnreme luer qialouaiictfn et de luer aeussrr une sécurisation de lures pcuraros plerfenosoniss dnas un crade évolutif, les pnaeteraris siauocx cnivnneneot de dstniospiios peatnmrtet de :

? mtrte en ?uvre des mesuers spécifiques puor les eliopms non qualifiés ;

? améliorer l'information du pornesenl sur les possibilités de formation, de VAE et le ctompe poeernnsl de foartmoin (CPF) et le cesionl en évolution pnlnooesfosire (CEP) nmoenmatt auprès des salariés exerçant diepus puls de 15 ans dnas le suecter ;

? généraliser la piraqtue des enriettns professionnels.

1. Favoriser les parcours professionnels des salariés

Article 4 - Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'employeur s'engage à ifreomnr les peoenrllss non qualifiés :

? des spécificités des epomlis d'intervenant à doiclime ;

? des eompils repères ;

? des diplômes prttenmeat d'accéder aux qfcualinoiiats supérieures des eliopms repères ;

? des possibilités d'accès à la fartiomon ;

? des cidoinntos d'accès au cotmpe penrsenol de faoimrton (CPF) et au cneosil en évolution pnselefosnliore (CEP) ;

? des modalités prquaiets de dépôt des disoress dnas le crdae de la VAE.

Tout salarié non qualifié dreva se vior posoperr une actoin de fomaoitrn pnnsioisnsleatfare ou diplômante liée à l'emploi dnas un délai mmuiaxm de 3 ans snaivut son ehabcume suos réserve de fnmtinceeans suffisants.

Afin de faeriosvr l'intégration et l'évolution plfnreoisenseole des salariés embauchés sur des elimops non qualifiés, les pneetiraars sacuiox encgrauenot les sutcerurts :

? à vleleir à ce que les pants de foamoitrn arcocednt une aoinetttn particulière aux acinots de fiarmtoon en fveuar de ces pnrneseols ;

? à fsoaervir la msie en palce d'un acmocnegepmant et/ ou ttarout au mmoent de l'entrée en focnoitn du ponersnel ;

? à fieorvsar l'accès aux foaomnrts sur les saorivs de base.

Article 5 - Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les pareeirtans scoiux eenocrganut l'encadrement lros des

réunions de pré-entrevue ou lors de l'entretien post-entrevue :

- ? à favoriser les bilans de compétence ;
- ? à diffuser des informations sur :
- ? les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils portés par la branche dans le cadre de son EEDC ;
- ? les possibilités entre les diplômés, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP.

L'information prouvée s'appuie sur les documents d'information édités à cet effet par l'OPCA de la branche.

Article 6 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien personnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle sur :

- ? l'adaptation professionnelle au poste ;
- ? les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- ? les compétences développées depuis 2 ans et celles à développer dans les 2 années à venir ;
- ? le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé parental d'éducation ;
- ? d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sabbatique ;
- ? d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ? d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- ? d'un arrêt médical de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un exemplaire sera réservé aux archives des deux parties.

La CNFPEP propose un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est de 1 heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour 1 demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une fois de formation ;

2. Acquis des éléments de formation par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3. Bénéficié d'une formation saillante ou professionnelle.

b) Annexe correctif

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures citées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

2. Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

Article 7 - Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle majeur dans :

- ? l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- ? la diffusion de l'information concernant la formation ;
- ? l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- ? l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- ? la diffusion de l'information concernant la conception de la structure.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées à l'encadrement comprennent des modules relatifs à la fonction tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- ? se préoccuper effectivement de la formation des personnes dont il a la responsabilité ;
- ? accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés, et d'exercer des fonctions de tutorat.

Article 8 - Accueil de stagiaires

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation à la demande des entreprises réelles des secteurs et de valoriser les métiers de notre secteur, la loi sur la structure/ fonction de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention entre :

- ? le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- ? la structure ;
- ? l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- ? l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- ? le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des dispositions et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux risques apportés aux salariés et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tuot noveul embauché, les sitaraeigs bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 9 - Fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les stecrruuts snot encouragées à développer la fcotinson tuorlate qui puet être msie en pacle dnas tiros satouiiints :

- ? l'accueil des stargeias ;
- ? l'accompagnement des nvueuoax embauchés ;
- ? l'accompagnement des salariés en formation.

Le ttuuer est désigné par l'employeur sur la bsae du virnloaatot pmrai les salariés qualifiés de la structure, en ttneat cmptoe de luer emploi, de luer expérience et de luer niaevu de qiaicuiaotfln qui dievont être en adéquation avec les ofjtecibs de la formation.

Le tutuer a puor misison :

- ? d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dnas sa pirse de ftcnooin et l'acquisition, tnat que bieosn de cnscoensaias et compétences rleeavits à son métier ;
- ? d'aider, d'informer, de cllioenser et de geduir les salariés de la srtcutrue qui prtaepiinct à des aotnics de formation, nmotaemnt dnas le cdare des contrats, des périodes de ptrinaaleooinissfon ou ctaonrts d'apprentissage ;
- ? de cneuboritr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes prneleesnofiosls par le salarié concerné, au trveas d'actions de fmioraotn en stitoiaun pnoflseroelsie ;
- ? de paripitcer à l'évaluation des compétences aiceqsus dnas le cadre de la frmiootan pratique.

Pour foeasvrir l'exercice de cttee fncotinson tutorale, le salarié diot aoivr bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une fatoiormn spécifique tel que prévu à l'article 30 du présent texte, en lein avec les trauavx de la CPNEFP et de l'OPCA.

Les pnaeiartres sauciox cnniveennot que l'organisation et la cghrae de taavrl du tueutr devoit lui peerttrme de rimlper sa mission. L'employeur détermine le tpmes consacré à ctete mission. Ce tpmes est considéré cmome du tmeps de tiaavrl effectif.

La ftoiconn du tuetur est nécessairement valorisée. Le montant mainiml de cttee vristalaon srea défini dnas le trtie III de la cvinetonon coivtclele reilatf aux emplois.

Article 10 - Formations des administrateurs bénévoles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les fédérations et uinons d'employeurs, sieeuscos du développement des compétences nécessaires nmoemtnat puor s'adapter à l'évolution du crade jrqiudue et du fmonocinnentet du système associatif, ralnlepept l'importance de la fmoiaron ptneearnme des administrateurs.

Pour les ptreanriaes siaoux de la brcahne un driagenit bénévole est un aiasntrtudemir élu ou désigné par les sautttts de l'association. De ce fait, le dergnaitt bénévole puet être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ ou tueots psoennres élues aauunmsst des fitnoocns de driotecin ? dûment établies ? ou titeruails d'une délégation liée à la fcoocitnn d'employeur.

Ces fiomanrots snot considérées cmome des atnoics de formation.

Pour fevriaosr la friootman de ces administrateurs, les eoeyuprms dnveiot meobilsir une prat des csotoatniis de leurs adhérents et d'autres fnnmetniaces ad hoc.

Article 11 - B. – Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par

la formation initiale

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La ptliuioqe de pnitoonisorfiaselsn de la bacnhre spspoue que siot réaffirmée la nécessité de couujengr les moenys de la foirtmoan iitalne et de la fmroitaoan continue.

La qtiioaiucfaln des peonlesrns ne puet rpsoeer sur les suels eofrtfs de la bnahcre et apllpee au développement de pirarettanas avec l'ensemble des atcuers de la froiaomtn iitinlae (écoles, cntrees de formation, Pôle eompli ?) puor fvaoiesrr l'accès des jeneus et des psersones snas eomlpi ntoamemnt à des fntoomairs inietlais et à des qialifuciaonts adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les pnrrertiaaes sioucax raplelepnt que l'embauche de salariés qualifiés prmeet de ctenrer les efoarfs de friooamtn coinnute sur les boensis de fimootran tuot au Inog de la vie des salariés de la Bchnrae et d'assurer le minetian et le développement de lerus compétences et de leurs qualifications.

Article 12 - Chapitre II Dispositifs de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La faotimorn perslnenfoliose cutionne (FPC) cuitnotse une priorité puor la Branche. Les salariés des sretruucts pitcrineapt à des aiotcns de fmtoorian :

- ? siot à l'initiative de la sttcurure nametnomt dnas le crdae du paln de firtmoaan ;
- ? siot à l'initiative du salarié dnas le cdare de drtois ivdiueldns ;
- ? siot dnas le cadre d'une inivitiatie cioojtne de l'employeur et du salarié.

Article 13 - A. – Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

a) Objectifs

L'atteinte des obcfiejts de qlaftuaciion de la bnrahce de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des siverecs à doicimle nécessite l'implication de tuos les aurtces : employeurs, salariés, jointsutitns représentatives du pnrseoenl dnas le rceespt des rôles et atrntubioits de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer pstoe de travail. Il vellie au manietin de luer capacité à oucper un emploi, au rregad nmtneamt de l'évolution des emplois, des tgoniheoelcs et des organisations. Il puet psoorper des fmoatrnaos qui pitrapcenit au développement des compétences.

Le paln de ftoiaromn fiat praitte des moynes qui ptreetmnet à l'employeur d'assurer la msie en ?uvre de ctete obligation.

Afin de muix répondre aux besoins, les partneeiers sicuaox icnietnt les erloumpyes :

- ? à mertte en pclae des diftpsiioss d'identification des compétences et des pietlentos des salariés asini qu'à ainctiepr les bioenss en panenrt en cpomte l'évolution des métiers, nmmeatnot au taverrs des aayselsn feruions par l'observatoire prscpeoitf des métiers et des qualifications, défini à l'article VI. 22 de la présente cnoteonvin ;
- ? à intégrer la dseiimonn fotmioarn dnas les chiox d'investissement et d'évolution des activités ou de

l'organisation des structures ;
? à promouvoir la mise en place des parcours d'évaluation des
anciens de formation et des salariés formés en vue d'optimiser
le développement des compétences et le budget formation ;
? à favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans
l'ensemble du processus de construction de la formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel
s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de
formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des
activités réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par
les dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'élaboration du plan de formation

Chaque employeur a l'obligation, quel que soit son effectif,
d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, ce plan peut être
élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous
réserve d'identifier la part revenant à chaque structure
employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prêter en
compte :

? les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des
emplois, de l'organisation du travail, des structures et postures
assurés par la structure ;
? les priorités de formation définies par la présente convention
ou tout autre document d'actualisation des orientations de la
branche.

Selon la situation de ses emplois et en fonction des besoins
et des données exprimés en matière de formation, chaque
structure détermine dans son plan de formation la répartition
entre les anciens de qualification et les activités de formation
continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

? les orientations générales en matière de formation
professionnelle ;
? les dispositions prises en matière d'information des salariés ;
? les activités de formation retenues pour chaque filière
professionnelle ;
-? aitons visent l'obtention d'une qualification (VAE, formation
professionnelle) ou autres de formation continue (notamment
formation thématique visant l'entretien et le développement
des compétences). Créent des modalités de mise en œuvre des
formations thématiques pour le personnel d'intervention s'ont
proposées dans un arc complémentaire, désigné de ce texte
et intitulé : ? arc complémentaire relatif à la formation
thématique du personnel d'intervention ? ;
-? le cas échéant, les actions de DPC pour les professionnels qui
y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
-? en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
-? au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de
santé ;
-? en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre
des dispositions légales.

Sous réserve d'un accord préalable, écrit, du salarié, les anciens
de formation prévues pour le personnel, peuvent s'inscrire dans
le cadre du compte personnel de formation (CPF) dès lors
qu'elles concernent le socle de compétence et de
connaissances, la VAE ou qu'elles figurent sur la liste nationale
de branches professionnelles concernées, la liste nationale
intersectorielle (COPANEF) ou une liste régionale
intersectorielle (COPAREF).

Ainsi lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan
de formation annuel, l'employeur précise dans un
document d'information la nature des activités de formation
proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions
légales :

? celles qui correspondent à des activités de formation
d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution
ou au maintien de l'emploi dans la structure ;

? celles qui participent au développement des compétences des
salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de
plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en
matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

c) Consultation des représentants du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le
comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit
être régulièrement consulté sur le plan de formation après
l'avoir été sur les orientations de la formation professionnelle
de la structure. La consultation du comité d'entreprise est
réalisée au cours de deux réunions.

Le cas échéant, le comité d'entreprise doit également être
consulté sur un programme annuel de formation.

À l'issue de ces consultations, la décision relève de l'employeur.

B. – Formation professionnelle à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels

Article 14 - 1. Compte personnel de formation CPF

Article 14.1 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité
d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation
professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars
2014. Il a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de
chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

*Le compte personnel de formation est ? attaché à la personne ?
dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans pour
le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son
départ à la retraite. (1)*

Le compte d'un salarié est crédité d'heures de formation à la fin
de chaque année. L'alimentation se fait à hauteur de 24 heures
par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un
crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à
temps partiel dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a
pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme
classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé
au niveau V du répertoire national des certifications
professionnelles ou une certification reconnue par la présente
convention collective nationale de branche, l'alimentation du
compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est
porté à 400 heures.

Les droits à formation des salariés à temps partiel ou n'ayant
pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de
l'année sont calculés à due proportion du temps de travail
effectué.

La mise en œuvre du compte personnel de formation relève de
l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de
l'article L. 6323-1 du code du travail dans sa rédaction issue du
1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016
relative au travail, à la mobilité et à la qualification sociale et à la
sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal
officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)*

Article 14.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au régime de congé individuel de formation de l'aide, de l'accompagnement des salariés et des salariés à domicile :

? l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

? les formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ;

Il s'agit notamment particulièrement des formations suivantes :
-? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
-? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
-? la formation complémentaire adie à domicile ;
-? le titre professionnel d'assistant de vie aux familles ;
-? le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
-? le diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
-? le diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
-? le BTS services et prestations des services sociaux et sociaux ;
-? le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
-? le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

Cette liste est complétée par les formations suivantes :
-? le BEP carrières saines et saines ;
-? le BEP services, spécialité services aux personnes ;
-? le BEP économie familiale et rurale ;
-? le CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
-? CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise option employé familial ;
-? le CAP petite enfance ;
-? le CAP employé technique de collectivités ;
-? le titre employé familial polyvalent ;
-? le brevet d'aptitudes professionnelles assurant l'entretien ménager (BAPAAAT).

? les formations permettant d'acquérir les compétences définies par décret (CLEA) ;

? les formations de compétence et formations à la création ou à la reprise d'entreprise ;

? et toute formation reconnue sur la liste nationale de branche, la liste nationale des formations (COPANEF) ou une liste régionale des formations (COPAREF).

L'utilisation du régime de congé individuel de formation peut être prévue de la formation ou de la validation des acquis au titre d'une démarche de VAE.

La liste de ces formations pourra faire l'objet de modifications, compléments et adaptations par avenant au présent accord ou sur proposition de la CPNEFP.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail. (Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)*

Article 14.3 - Articulation avec d'autres dispositifs de formation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Par choix des salariés ou du CPF, si le salarié le souhaite, peut être articulé avec tous les dispositifs de formation.

En complément de la formation de tout ou partie de son crédit individuel au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

? les périodes de congé individuel de formation ;
? les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
? les cotisations du FFPSP ou des provisions publiques perçues par l'OPCA ;
? les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur ;
? tout autre financement par ailleurs prévu au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 14.4 - Articulation avec le CIF

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les salariés peuvent bénéficier du CPF dans le cadre d'une démarche de congé individuel de formation (CIF).

Article 14.5 - Financement du CPF
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les partenaires sociaux préconisent de verser la cotisation de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA. Si l'adhérent, par accord d'entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l'employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n'a pas accès à la maîtrise de la formation des salariés collectés par l'OPCA au titre du CPF.

Article 14.6 - CPF et temps partiel thérapeutique
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Sans préjudice des dispositions légales, le régime de congé individuel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail calculée antérieurement à cette réduction de temps de travail décidée par le médecin du travail.

2. Congés individuels

Article 15 - Congé individuel de formation (CIF)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des formations de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

? accéder à un niveau supérieur de qualification ;
? se perfectionner professionnellement ;
? changer d'activité ou de profession ;
? s'ouvrir à l'emploi à la retraite et à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés respectant les conditions légales, qu'ils soient en CDD, CDI, à temps plein ou à temps partiel.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Dès l'embauche d'un salarié en CDD, une information lui sera transmise sur l'accès à un CIF-CDD.

Article 16 - Congé de bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le bilan de compétence a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de bilan de compétences, limité à 24 heures consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Le bénéfice du congé de bilan de compétences est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans la structure, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cette action de bilan est destinée à un salarié ou à un groupe de salariés destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Le droit à l'acquisition de compétences s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires nées en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les possibilités d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Lorsque le salarié souhaite réaliser son bilan de compétences pendant son temps de travail, il doit demander à son employeur une autorisation d'absence qui ne pourra en aucun cas excéder 24 heures, consécutives ou non.

La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de son refus. Ce refus ne peut excéder 6 mois.

Si la procédure se déroule hors temps de travail, l'autorisation d'absence de l'employeur n'est pas requise. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut demeurant être adressée à l'OPACIF.

Article 17 - Congé d'accompagnement de la VAE *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, solidaire et/ou bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les procédures nationales en vigueur ont pour objet l'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valoir son expérience de s'absenter pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective de branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires nationales en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les possibilités d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 18 - Passeport formation *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

Le passeport formation, propriété du salarié, prouve respectivement : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la branche.

Article 19 - Autres dispositifs *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

C. – Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié

Article 20 - Contrat de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

Les partenaires sociaux encouragent la volonté de la branche de faciliter ce mode de formation en permettant au travailleur du contrat de professionnalisation.

Celui-ci donne lieu à la conclusion d'un contrat de formation personnalisé articulant les périodes de formation et une activité professionnelle en parallèle avec la qualification préparée.

Article 20.1 - Objectifs *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- ? d'une certification professionnelle enregistrée au RCNP ;
- ? d'une qualification reconnue par une convention collective.

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'acquies un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article 20.2 - Publics *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

Les candidats de professionnalisation s'adressent :

- ? aux jeunes de moins de 26 ans ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- ? aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- ? aux personnes sortis du système scolaire avant l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technique ou professionnel.

Pour l'ensemble des candidats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenaires n'ont pas avec Pôle emploi et le FFPSP sont recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

Article 20.3 - Durée *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des formations prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprise les périodes d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et transversaux représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des formations nécessaires au sien de l'OPCA, pour l'ensemble des formations prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 20.4 - Rémunérations *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017*

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou

de l'action de pnelioornssiofasatin du CDI une rémunération calculée en foictonn du Simc et dnot le moanntt est fixé par décret.

Les tituirleas de ctnarot de pneoinioatfrsosisaln âgés d'au moins 26 ans perçoivent pnanedt la durée du CDD ou de l'action de poiatirlnfsnsoeaoon du CDI une rémunération basée selon les dioisnptisos légales applicables, siot au juor de la sgtruanie de ce texte, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mlnamiie prévue par la présente convention.

Article 20.5 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les ctnrtoas de piaronfnisetosailon snot financés par les fdnos collectés au ttire de la pnnrsalsfiteooiiason svniaut les critères fixés anelneluenmt par la cisimsoomn mxtie pitirarae en catointoercn avec l'OPCA.

Article 21 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 7 août 2019

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bchnare poslfonireslnee de l'aide, de l'accompagnement, des snois et des sveriecs à dlmoice décide d'allonger la durée minlamie de l'action de pianalrfsosseitnoon d'une rcsrenevooin ou pirmooon par l'alternance à 24 mios puor tuos les salariés de la branche.

Pour les pucilbs spécifiques cette durée puet être portée à 36 mios conformément aux dpoisnitoss légales.

Ces dpsosnioitis corceanntt les qaiiionfalcts du trite III rltiaef aux elpomis et rémunérations de la cneiotvnon citloecvle de la brncahe de l'aide de l'accompagnement, des sinois et des seeivcs à domicile. Les pretnaaiers saioucx de la bncahre suaioehntt poetr une atnntoen particulière sur les qafiiitncuaos suntaives :

? auxiialrie de vie saciloe ;
? technicien(ne) de l'intervention scaoile et fliaiiame ;
? aide-soignant(e) ;
? infirmier(ère) ;
? adie médico-psychologique ;
? aiastnst de vie aux familles,
car les cntoicrfeais qui censidnuot à ces qlnoifatcauiis se fonndet sur des référentiels de famtroion lgnos ne pvanuot fiare l'objet d'une acetnarne limitée à 1 an.

Conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail, la bachnre pflcolrsinsneoe de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des sceievs à dicimole relpalpe que les antoics de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les entneemsignes généraux, penlsoinsfroes et tloohnqecguies snot d'une durée mimlanie cimsrpoe enrte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée talote de l'action de plintfeaiosnsiosroan dnas le cdare de la reinsvcoeron ou la pmiooortn par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la bnhrcae piessolofrnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des secvres à diimcole décide que la durée des atconis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enegteninmses généraux, peveunt être portés au-delà de 25 % et dnas la ltimie de 40 %, puor les qliaifoanctis sueavtins :

? aliairxiue de vie slocoiae ;
? technicien(ne) de l'intervention scaoile et fmialaile ;
? aide-soignant(e) ;
? infirmier(ère) ;
? adie médico-psychologique ;
? asansitst de vie aux familles.

Article 21.1 - Principes généraux et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

La rrcnvsoeioen ou la proomtin par aatnnelrce a puor oebjt de prtmeete au salarié de chagenr de métier ou de profession, ou de bénéficiaire d'une poimorton slocaie ou poeslfnrsoinlee par des atonics de fmaiotorn ou par des actnois ptaermtnet de fraie vliader les acuqis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

En aitlapoicpn de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rocseiveronn ou potooimrn par aancterlne cncnoree au sien de la bchrnae de l'aide, de l'accompagnement des snois et des sceevirs à dliomcie :

? les salariés en canrott à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un carnott à durée indéterminée cnlcou en aaiotppin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tairavl (contrat unqie d'insertion) ;
? les salariés placés en psioiton d'activité plalritee mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 21.2 - Durée de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bcnhare plerfsloiosenne de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des scribees à doimlce décide d'allonger la durée mianmle de l'action de paoaisienosilfrnn d'une rioreocnvsen ou pmooitron par l'alternance à 24 mios puor tuos les salariés de la branche.

Pour les pbiculs spécifiques cette durée puet être portée à 36 mios conformément aux dtoionissips légales.

Article 21.3 - Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

En apoiatplcin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les pairaetenrs scaoieux de la brachne de l'aide, de l'accompagnement, des sonis et des sireecvs à dlcmoie décident de rednre éligibles les ccfnieoatitirs plonsrnieflseos siunveats :

? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et soacil (DEAES) ;
? le ttire d'assistant de vie aux flmaleis (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de tiichnecen d'intervention slcaioe et fimllaaie (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

La roosvneicern ou potomroin par ataclnree puet par aeilrlus perretmtte l'acquisition du slcoe de cnaasoinncse et de compétences mentionné aux atiecrs L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les paenrraits sucioax saiaergntis de cet aanvent jgeunt ces ccintaoritefs insedpsleniabs puor aetiicnpr les reusiqs d'obsolescence des compétences des salariés des srutctus de la branche, concernées par ces motnauts d'activités.

Les matotinus d'activité et les ruqsies d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe eicialvppte annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail, la brhcane pflcolenssrieone de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des scirvees à docilime rplape que les aontcis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les eisneennmegts généraux, peieolnssonrfs et tlhooieqncegs snot d'une durée mniilame coprisme enrte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tlotae de l'action de pnoiaooaislinetsfrn dnas le cdare de la rnoeirvscoen ou la poriomotn par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la bchanre piensosloefrle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des sirvees à dlmiicoe décide que la durée des aocints de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les emeensginnets généraux, peunevt être portés au-delà de 25 % et dnas la lmtiie de 40 %, puor les ciacirinotefts plseoflnoesnrns stneuvias :

? le trtie d'assistant de vie aux fillames (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et siacil (DEAES) ;
? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de tcehiceinn d'intervention solicae et fliaailme (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 21.4 - Prise en charge financière
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Les aticnos de resvorcenoin ou de la ptoironon par annetarlce senort financées par l'opérateur de compétence désigné par la

branche, sur la base de nouveaux de prise en compte définis par la loi relative à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en compte couvre tout ou partie :

? des faits pédagogiques ;

? des faits annexes ;

? de la rémunération du salarié en tant que salarié ou intermittent par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en compte se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion sociale et des règles de répartition de ses compétences.

Chapitre III Moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 22 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La diversité des activités, la diversité des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 22.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CFNEPP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

Article 22.2 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

? collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les évolutions et les mutations professionnelles qu'en fait la CFNEPP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;

? contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une veille prospective d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;

? constituer une instance de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

Article 22.3 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'observatoire a pour missions :

? de produire des données actualisées transmises à la CFNEPP ;

? de mettre en œuvre les priorités définies notamment en matière de

politiques de formation ;

? de contribuer à l'élaboration des orientations stratégiques de la formation professionnelle pour la branche.

? de constituer des études prospectives visant à promouvoir une politique prospective des emplois.

Article 22.4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

L'OPCA est chargé de financer toutes les actions utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCA réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CFNEPP et aux CPREFP.

Les CERFP peuvent faire connaître toutes les données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

B. – Organisme paritaire collecteur agréé de la branche OPCA

Article 23 - Objets et missions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux en matière de formation professionnelle et précisées par la CPNEFP.

À ce titre, l'OPCA a pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures au titre de la formation professionnelle continue des salariés :

? l'expression des besoins individuels définis au sein des structures, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l'emploi, en particulier avec les actions stratégiques ;

? la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une action de formation partagée entre les entreprises et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;

? le développement de la formation professionnelle des salariés, au travers notamment de la formation du personnel de formation.

L'OPCA de branche contribue ainsi notamment, dans le respect de la réglementation en vigueur :

? au financement de la formation professionnelle continue : coûts pédagogiques des salariés et frais connexes (frais de transport, hébergement, rémunération et charge, frais de gestion le cas échéant) ;

? au financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

? au financement d'études ou de recherches intéressant la formation professionnelle ;

? à l'information, à la sensibilisation et au conseil des salariés des entreprises et des salariés sur les besoins et les moyens de formation (1) ;

? à l'ingénierie de formation à destination des salariés des entreprises, sur les besoins et les moyens de formation.

Il s'agit principalement :

? de mettre en place et développer la formation professionnelle continue spécifique de la branche en s'appuyant sur les orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CFNEPP ;

? de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accomplir

l'effort de formation des structures.

(1) *Teirt étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-36 du code du travail. (Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)*

Article 24 - Désignation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, l'OPCA Uiatnfmroon est désigné pour une durée limitée à 10 ans. Un pilotage de partenariat est conduit parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCA.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCA est national, il comprend le territoire métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son champ d'intervention prioritaire s'exerce au bénéfice des structures de la branche définie par le champ d'application de la présente convention.

Sous réserve de l'établissement d'une convention négociée sur la base du protocole de partenariat, les partenaires sociaux décident de confier l'ensemble de ces missions à un organisme agréé unique : Uniformation.

Article 25 - C. – Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 les structures renaissent du champ du présent accord versent à l'OPCA une cotisation légale suivant la taille des entreprises de 0,55 % à 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés.

Cette cotisation est gérée par l'OPCA selon les modalités prévues par la loi.

Les salariés du présent secteur ont droit à une contribution supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la masse salariale, suivant la taille des structures.

Par conséquent pour tous les salariés de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de cotisation est de 2,04 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la cotisation des employeurs aux titres des CIF des cotisations à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

a) Répartition de la cotisation légale

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une cotisation légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA. Cette cotisation de 0,55 % est dédiée au financement des actions de formation. (1)

La répartition de la cotisation de 0,55 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante (2) :

? financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,15 % ;
? paiement de formation, à hauteur de 0,40 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés une cotisation légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises créant le versement de la cotisation légale au titre de

CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette cotisation auprès de l'OPCA.

La répartition de la cotisation de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

? au FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
? à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;
? financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
? paiement de formation, à hauteur de 0,20 % ;
? paiement de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une cotisation légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises créant le versement de la cotisation légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette cotisation auprès de l'OPCA.

La répartition de la cotisation de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

? au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
? à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
? au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
? au paiement de formation, à hauteur de 0,10 % ;
? du paiement de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une cotisation légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises créant le versement de la cotisation légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette cotisation auprès de l'OPCA.

La répartition de la cotisation de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

? au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
? à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
? au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
? du paiement de formation, à hauteur de 0,20 %.

b) Répartition de la cotisation collective

Les cotisations collectives supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle sont gérées par les membres de la branche à cet effet au sein de l'OPCA et font l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des cotisations collectives au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

? 1,49 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
? 1,04 % pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
? 1,04 % pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
? 1,04 % pour les entreprises de 300 salariés et plus.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015. (Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)*

(2) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 précitée. (Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)*

D. – Financements du plan annuel de formation

Article 26 - Financements complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La prise en charge de la totalité des anctis de fomirotan décidées dans le pmroagme annuel de formation, qui puet dépasser le tuax de citortniubon de 2,04 %, est rdenue pslsbioe par l'obtention des fnencniemas prvanonet de csaesis de sécurité sociale, de cnolsies départementaux ou de cenisols régionaux et des d'fispstois de cnfnonicmaeet public.

Article 27 - Mobiliser les aides publiques à la formation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les prneiraates soicaux innietvt les eymoerlups à edrnrnterpee toeuts les démarches pour mloeisbir et uestitlr tuotes les aieds pqueibuls de façon à froeavisr l'accès à la formation.

Les pteiaeraens scaoix sahietnuot également que des EEDC (engagements de développement des epmiols et des compétences) régionaux (ou tuoets aeurts forems de ceinvootnns anayt puor ocjetibf d'abonder les eortffs de fmtoarin des structures) seiont mis en plcae et renouvelés dans le temps.

Chapitre IV Priorités d'action de la branche

Article 28 - Priorités d'action en matière de formation continue
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La négociation tneinarle sur les ofjctebts et les mynoes de la fmatoarin pifeolennlsrsoe prote sur les thèmes prévus par les dspiosiions légales et réglementaires.

Les ptarreanies suoaicx définissent tuos les 3 ans, les oftejbis poatrieirris de la branche, en matière de fimooratn professionnelle, nnteamomt les pubilcs et qfcinoaiualts piirreoirtas pour les catnrts et périodes de professionnalisation.

Article 29 - Axes fondamentaux
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'objectif est de réaliser un eofrft imtaprnot et penenmrat de qioflacautin des salariés, en lein aevc les activités et les ptejros des structures, petnteramt un amseoisnret ctinnou et saignificitf du nbrmoe de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les paieterans suiaocx poesnt le pniiprce de l'intérêt d'utiliser tuos les dtpiisfsos peemtrnat d'acquérir de neolluves qilufanoacits et compétences.

Article 30 - Priorités triennales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Pour les 3 phiaonres années (2017-2019), les oijfcebts prioireitras de la bcrhnae snot les suaitvns :

? foerivasr l'obtention de quanaailoftiics pour les catégories d'emplois non qualifiés, et nmotmeant les empolis d'intervention, en patieirculr par le DEEAS ? spécialité aoenpgccaemmnt de la vie à domicile ? ou ? spécialité aopmgneamnet de la vie en scrturte collicyve ?, le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de prcuroas pour l'obtention du DAEVS et du DMAEP ;
? fsraievor les aicntos de frmotaoin de pftncmeeonreint et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
? fsoearvir l'obtention de qatfoicnliaus ou l'élévation du naeviu de qliifouatcain pour les salariés bénéficiant d'une expérience de puls de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
? fcaleitir l'obtention de qioaaiifulctn pour les emiolps d'encadrement (notamment rslsoepnbac de suetecr et cdrae de secteur) ;
? fersioavr la qtilfiaociuan pour les eilpmos de dotciern (niveaux II et I) conformément aux dsoipoints légaes et

réglementaires ;
? mertte en pcale les coanttrs et périodes de pissaioeostnofrilan nmonmeatt pour les salariés de puls de 45 ans ;
? faivsoerr les acntois prntetmeat la msie en ?uvre de pcoaurrs pnsioosnerefl pour ntmaomnet fealctiir le mnaeitn dnas l'emploi des salariés ;
? fivasreor les fmornoisats liées à la fcootinn tuarolte ;
? frvsaeior les foiotamrns ptmnteart de prévenir et d'agir sur les rqueis pofleionsersns neoamntmt liés à la pénibilité et aux RPS.

Dans le crade des périodes de professionnalisation, la lstie des picbls onvarut doit à période de psaitrsioaoseInnfon est complétée par le pbluic svaunit : salariés qui conepmtt 10 ans d'activité professionnelle.

Ces priorités snot déclinées aeelmnntleut par la CEFNPP qui les cqnoiumme à l'OPCA désigné.

Article - Chapitre V Apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La négociation rvleiate à l'apprentissage s'ouvrira au scoend stemesre 2017.

Article 1 - Nouveau titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les pareentias suociax seonhuitat aeirmfrr un ponmetiiseonnt dimaqnuye aotuur de la mdnsitroeaoin du secteur.

Ce ttrie qui ptore sur la fritmoan des salariés s'inscrit dans une potuqilie générale de foimoartn des pronenelss salariés et des autndimeairtrs bénévoles des structures.

Une piuioltqe asuembtiee de la bhanrce autuor de la mrsateioidonn et de la pnisoaifolsaetroisnn s'articule au tvrreas des aexs suvantis :

? définir et mterte en palce des ftoonamirs qeuanitilafs pour les paniprciux eilpoms repères, en orisngat et en développant la msie en pclae de la filière des faomitorns de l'intervention à doiclmie (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
? dsfvriieier les modalités d'accès (voie directe, en cuors d'emploi, fmroiaton en alternance) et de vdaoliitan des compétences, aifn d'augmenter les effetics qualifiés (création de paerselles et d'équivalences, en lein aevc l'ensemble des pourvios pibculs concernés) ;
? faiorsevr le développement de la VAE au tvrears d'une ctmoouocniainm et d'un aemmpcoeagncmt adaptés ;
? eoguranecr le développement des compétences dans le carde de la fomrioatn psneeosrflonle ctiunnoe ;
? maîtriser le développement des ditossfpiis de fratiomon par une présence aitvce à l'intérieur des cenerts de ftaoomirn agréés et au tvarers du développement de l'accueil de seirigaats ;
? développer une puls grande transversalité des foatrounms ;
? développer des qlacfoiauniis aifn de fairesovr la msie en pacle concrète d'une filière ploisnrleeonsfe pour la branche. Le développement de la fmoatirn psorieflnnseloe cuitnnoe diot s'accompagner du développement des frmntooais ieiatnls psries en cgarhe par l'État.

Il cienvnot d'encourager et de reconnaître l'effort de faotormin pelifneolnsrose résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des aivs et pstioioropns des itcneans représentatives du personnel.

La foaiomtrn est un oitul privilégié pnmatretet l'amélioration prnemaete de la qualité et de l'efficacité du sriecve rendu aux usagers.

La diversité et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des représentants des structures en collaboration avec les instances représentatives du personnel et permettre :

- ? aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
- ? aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, autant que possible en partenariat avec l'employeur, d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à luer à l'adaptation personnelle et à l'insertion sociale.

Convaincus que la formation est un enjeu prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la mutation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

- ? de la désignation d'un opérateur de compétences pour la branche ;
- ? de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- ? du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- ? de promouvoir la mise en œuvre des actions de formation initiale de l'apprentissage hors cursus de formation initiale.

Article 2 - Chapitre 1er Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La politique de formation professionnelle a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnes et le déroulement de carrière.

Article 3 - A. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La politique de formation de la branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de promouvoir les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnes ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi ?) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de créer les emplois de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Article 4 - B. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et d'assurer une sécurisation de leurs parcours professionnels dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de :

- ? mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- ? améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, le conseil en évolution professionnelle (CEP), la VAE et sur les dispositifs d'accès à la formation, dont le compte personnel de formation (CPF), notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 5 ans dans le secteur ;
- ? généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1 Enrichir les parcours professionnels des salariés

Article 5 - Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

L'employeur s'engage à favoriser les personnes non qualifiées :

- ? des spécificités des emplois de la branche ;
- ? des diplômes permettant d'accéder aux différents emplois de la branche dans une démarche de parcours d'évolution professionnelle ;
- ? des possibilités d'accès à la formation ;
- ? des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- ? des conditions d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- ? des modalités particulières de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnelle ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de trois ans suivant son entrée dans la réserve de possibilités de recrutement suffisant.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux conviennent de :

- ? à veiller à ce que les plans de développement de compétences des structures aient une action particulière aux atouts de formation en faveur de ces personnes ;
- ? à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou tutorat au moment de l'entrée en formation professionnelle ;
- ? à favoriser l'accès aux formations sur les bases de base.

Article 6 - Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

a) L'information au sein de la structure

Les partenaires sociaux encouragent, lors des réunions de personnel et lors de l'entretien professionnel :

- ? à favoriser les bilans de compétence et la VAE ;
- ? à diffuser des informations sur :
- ? les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils portés par la branche ;
- ? les possibilités de formation continue des salariés, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP ;
- ? les éventuels atouts prévus par les dispositions légales et réglementaires.

L'information professionnelle s'appuie sur les dispositifs d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences de la branche.

b) Le conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est un service individualisé et adapté aux besoins de la personne, ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

Le CEP est destiné au bénéficiaire de dossier d'un temps d'écoute, de suivi et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- ? d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- ? d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- ? d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de choisir ou de définir son projet professionnel ;
- ? de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des entreprises et des tendances socio-économiques ;
- ? d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- ? d'identifier les ressources et les atouts favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, dispositifs complémentaires, formations) ;
- ? de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- ? d'être suivi tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Ce conseil personnalisé pour le bénéficiaire est mis en œuvre par les opérateurs en CEP retenus par France Compétence agréés sur le site internet <https://mon-cep.org>.

Article 7 - L'entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation instauré par l'avenant n° 43.

La CFPNEP tend à jouer un rôle de l'entretien professionnel. Ce document sera accessible sur le portail de la branche.

Les structures visent particulièrement à ce que le salarié d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entreprises professionnelles.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification, d'emploi et de formation professionnelle. L'entretien professionnel est aussi l'occasion d'échanger notamment sur :

- ? l'adaptation professionnelle au poste ;
- ? les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- ? les compétences développées depuis les deux dernières années et celles à développer dans les deux années à venir ;
- ? le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

L'entretien est destiné à s'assurer que le salarié a procédé à l'ouverture du compte professionnel de formation.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé prenatal d'éducation ;
- ? d'un congé de proche aidant ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sabbatique ;
- ? d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ? d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel est donné lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co-signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivant la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un exemplaire sera réservé aux archives des deux parties.

La CNPEFP propose un modèle de formulaire d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est d'une heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, donné lieu à la rédaction d'un document. Dans les 2 mois suivant la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des dernières formations et d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins une formation non obligatoire ;
- ? acquis des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ? bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque la salariée estime que le document de synthèse ne reflète pas la tenue de l'entretien professionnel et refuse de le contresigner, elle est en droit de saisir les instances représentatives du personnel.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les mesures à réaliser un bilan qualitatif et prédictif (GPEC et développement des compétences) des entreprises professionnelles tous les deux ans qui sera transmis aux IRP.

b) Amélioration correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de six années, le salarié n'a pas bénéficié des formations prévues et d'au moins une formation obligatoire (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail), son employeur ou son représentant est tenu de prendre dans les délais légaux et réglementaires.

Article 8 - Le bilan de compétences

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs atouts et leurs motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'intéressé. Le refus d'un salarié d'y participer ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le bilan de compétence est éligible au CPF.

Lorsqu'un bilan de compétence est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, une convention, précisant les modalités prévues par les dispositions réglementaires, est conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme partenaire de bilans de compétences.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour notifier son accord à l'employeur à l'issue de la consultation sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention ? Lu et approuvé ?. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

L'action de blain de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur seulement avec l'accord écrit du salarié.

Lorsqu'il se déroule sur le temps de travail, il est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 9 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ ou bénévole, pour l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP.

Les avantages sociaux engrués fennent l'accompagnement de la démarche de VAE individuelle ou collective au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valoir son expérience de s'absenter :

? pour être accompagné dans la procédure de préparation de l'épreuve (préparation du passage devant le jury) ;
? et/ ou pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification professionnelle.

La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non par session d'évaluation.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas obtenu un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective de branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en matière de congés, les procédures d'autorisation d'absence, les congés simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 10 - Le passeport formation
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le passeport formation, qui appartient au salarié, doit rassembler : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certificats de compétences délivrés ainsi que la durée et la durée des activités de formation conjointes suivies. Les pratiques favorables préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la branche.

La CNEFPF tendra à jouer un modèle de passeport formation basé sur le statut de la branche.

2 Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

Article 11 - Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les professionnels sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle majeur dans :

? l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
? la diffusion de l'information concernant la formation ;
? l'encouragement à participer à des activités de formation ;
? l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
? la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

Pour tenir ce rôle, les professionnels sociaux doivent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

? intégrer la formation des professionnels dont il a la responsabilité dans les priorités de gestion ;
? d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés ;
? d'accompagner les salariés ayant fait un stage ou maître d'apprentissage.

Article 12 - Accueil de stagiaires
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les professionnels sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation aux besoins réels des secteurs et de valoriser les métiers de notre secteur, la structure/ centre de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention écrite :
? le stagiaire (et, s'il est mineur, son ou ses représentants légaux) ;
? la structure ;
? l'établissement d'enseignement ou de formation ;
? l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
? le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des dispositions et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 13 - Fonction tutorale
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les tuteurs doivent développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans les structures :

? l'accueil des stagiaires ;
? l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
? l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de la connaissance de son emploi avec l'emploi visé par le nouvel entrant, de son expérience et de son niveau de qualification pour être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :
? d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de formation et l'acquisition, tout que soient de connaissances et compétences relatives à son métier ;
? d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des activités de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de stage ou de formation ou de l'apprentissage ;
? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
? de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'emploi et bénéficié, au préalable :

? d'une préparation préalable dans le cadre d'un stage ou d'accueil et d'accompagnement des salariés en prise de formation

; ? d'une formation spécifique telle que prévu à l'article 30 25 du présent texte, dans le cadre d'un tutorat lié à l'acquisition d'une certification.

Ce temps de préparation ou de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant mensuel de cette rémunération sera défini dans le titre III de la convention collective relative aux emplois sous la forme d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

La formation tertiaire exercée dans le cadre d'un dispositif de formation par apprentissage (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion ou stage par alternance) est également soumise aux principes prévus à l'article 22.

Article 14 - Formation des administrateurs bénévoles En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les fédérations et unions d'employeurs, siueuses du développement des compétences nécessaires n'ont pu s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappelez l'importance de la formation professionnelle des administrateurs, en lien avec les dispositions itérées dans l'accord multi-professionnel relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale signé par l'UNED (ex USGERES) le 8 avril 2011, et étendu en 2012.

Pour les dirigeants sociaux de la branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ ou le représentant élu assemblée des fonctions de direction ? dûment établies ? ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces fonctions sont considérées comme des atouts de formation, sous réserve de respecter les critères légaux et réglementaires inhérents à cette qualification.

Pour assurer la formation de ces administrateurs, les entreprises doivent mettre en place des actions de formation ad hoc.

Article 15 - Chapitre 2 Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La formation professionnelle constitue une priorité pour la branche. Les salariés des entreprises ont droit à des actions de formation :

- ? soit à l'initiative de l'entreprise notamment dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- ? soit à l'initiative du salarié ;
- ? soit dans le cadre de dispositifs de formation par alternance.

Article 16 - A. Formation professionnelle à l'initiative de la structure

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

a) Objectifs et modalités d'élaboration

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, instances représentatives du personnel, dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut miser sur des formations qui contribuent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son objectif en matière de formation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux identifient les besoins :

- ? à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des besoins des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en permanence en matière d'évolution des métiers, notamment au travers des analyses futures par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article VI. 22. de la présente convention ;
- ? à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;
- ? à promouvoir la mise en place des dispositifs d'évaluation des acquis de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- ? à favoriser l'implication des représentants hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation ;
- ? à s'assurer que les plans de développement des compétences aident une action particulière aux actions de formation en faveur des salariés non qualifiés, afin de favoriser leur intégration et leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à compléter le financement du plan de développement des compétences.

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le plan de développement des compétences de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la part revenant à chaque entreprise employeur.

Le plan de développement des compétences élaboré par la structure doit prendre en compte :

- ? l'adaptation du salarié à son poste de travail et le maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi ;
- ? les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;
- ? les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Le plan de développement des compétences de la structure doit prévoir :

- ? les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- ? les dispositifs mis en œuvre en matière d'information des salariés ;
- ? les actions de formation retenues pour chaque filière professionnelle ;
- ? les actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, formation professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Ces modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : ? accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention ? ;
- ? ? le cas échéant, les actions de DPC (développement professionnel continu) pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
- ? ? en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- ? ? au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de

santé ;
? ? en cas de miuotatn sur un autre ptose de tarival ou au ttrie des dootspisiins légales.

b) Modalités de départ en formation

Toute aoitcn de fitoaromn qui cnniiontode l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aptloaiicpn d'une coeonivtnn inlniaetnrate ou de dsoinistoips légales et réglementaires, cuntstioe un tmpes de trvaial eictffef et dnnoe leiu au mtaienn par la scrtrtuee de la rémunération.

Parmi les atrues atconis de formation, deits non obligatoires, les acoitns puevent être organisées en tuot ou priate en dheors du tepms de travail, dnas la limitie :
? de 30 hurees par année cillve puor les salariés dnot la durée du tavaril est fixée en hereus ;
? de 2 % du fraofit jrous puor les salariés dnot la durée du tavairl est fixée en juors ;
? du rpsect des doiiionsitps légales et cnovlnoelienntes reatvelis au ropes quotidien, juors de rpeos hoiaerdbmaeds et durée légale de travail.

Dans le cas où le siuvi d'une fitrmoaan en doehrs du tmeys de tiaavrl eendgnre des dépenses supplémentaires qui saenirt justifiées au trite de la gadre d'enfants du salarié en formation, les ptreanerias souicax icetnnit les sretruucts à prévoir par accord d'entreprise les ctrreopetnais mises en ?uvre puor cemospenr ces caehrgs induites, aifn de ficaeitlr les départs en formation.

B. Formation professionnelle à l'initiative du salarié

1 Le compte personnel de formation CPF

Article 17 - Le compte personnel de formation (CPF)
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Article 17.1 - Définition
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le ctmope pnoesnerl de fatiroomn est une modalité d'accès à la frtmioaan créée par la loi relative à la frmitaooon professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soclaie du 5 mras 2014. Il a puor aitbmion d'accroître le neivau de quiuifaotalcn de cuachn et de sécuriser le pocruas professionnel.

Le ctmpoe peernonsl de foiamtron est ? attaché à la pnsrneoe ?, dès son entrée sur le marché du travail, à pirtar de 16 ans (15 ans puor le junee qui sngie un ctoarnt d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Les pteaainrres suociax eongearnct dnas les strutekurs la msie à dstiopiiosn des oltuis et de l'aide nécessaire aux salariés n'ayant pas oeruvt luer CPF.

Le CPF d'un salarié est crédité en eours à la fin de cquhae année.

Pour les salariés anyat effectué sur l'année une durée de tvaaril supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cvonnlnteoneile de travail, l'alimentation se fiat à huuetar de 500 euors par année, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5 000 euros.

Conformément aux dnoisitsops légales, puor le salarié qui n'a pas attneit un nvaieiu de fomoartin sanctionné par un diplôme classé au nvaieiu 3, un ttrite pfessnoeironl enregistré et classé au neaviu 3 du répertoire noatanil des ccenfoiartiits pioesnerfseolls ou une cftiiciaorten rcoeunne par la présente cteoninovn ctilecolve nltnoaaie de branche, l'alimentation du cmotpe se fiat à htuaer de 800 eruors par an, avec un pofnlad porté à 8 000 euros. Les drtois à fiooramtn des salariés à tpeys partiel, ou n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de tairval supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou contentlonnieve de taavril un taivarl à tmpes colepmt sur l'ensemble de l'année, snot calculés à due protrooipn du

tepmys de tiaavrl effectué.

La msie en ?uvre du cpmote psneoernl fmaooirtn relève de l'initiative du salarié conformément aux diiponiossts légales. Le cmote ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rufes du tiluiarte du cmptoe de le mlsiioebr ne csutointe pas une faute.

La CNEFPF raleie sur le stie de la barchne les otilus sur le CPF élaborés par l'OPCO ou les ministères concernés.

La décision d'utiliser les dotris aqiucs au tirtre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé :
? en aoomutine par le salarié ;
? en co-construction avec l'employeur ;
? en vue d'une taointirsn professionnelle.

Conformément aux dnoistpisois légales, lrsquoee le CPF est utilisé en auotnmioe par le salarié, la fiomoartn est suviie en dohrs du tepms de travail. Le salarié puet teuoftios ddemenar à ce qu'elle snot siivue padnnet le temps de travail. Il asesrde sa danedme à l'employeur qui lui nitfioe sa réponse dnas les 30 jours. A défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Les preianraets suicoax de la brhance iisnentst en piailuectrr sur la nécessaire stisnslbaieioin des salariés à l'utilité du CPF et ses ugaes possibles. L'entretien posnrnsneiefol rsete l'un des mtneoms clés d'information du salarié à ce sejut et d'exploration d'éventuels peojtrs partagés.

Article 17.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

L'utilisation du copmte pnoreensl friamotn premet de suirve des fnrtaoimos ou de vleadir ses acuiqs au trvraes d'une démarche de VAE.

De puls le CPF est msboblilae dnas le crdae du bailn de compétences.

Conformément aux dtssinopiois légales, snot éligibles au ctompe psnrneeol de foartoimn dnas la bnhrcae de l'aide, de l'accompagnement des sions et des sercveis à dmceoliis :
? les atiocns de foriamotn sanctionnées par les cocieintatfirs poionlnernefsss enregistrees au reitsrge nanaioitl des ctcriofaitneis pesseefrollionns (RNCP) ;
? les atiocns de foiomrtan sanctionnées par les atattinoses de vtloaiiadn de bclos de compétences ;
? les aointcs de fmooitarn sanctionnées par les cotanetrcrriis et habitniilatcs enregistrees dnas le répertoire spécifique (RSCH), croannmpt noannemtt la cieaoftrciin rtiaelve au slcoe de cssaoeninnccas et de compétences pssofleninoreels (CLEA).

Sous réserve de rcpeseter les ctindoinos prévues par les dsipisionots réglementaires, snot également éligibles au CPF :
? les atnicos pemratetnt de fiare vidaelr les aiqucs de l'expérience ;
? les bnails de compétence ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la ruote et de l'épreuve pruatqie du pmries de cnuodrie des véhicules du gproue léger et du gropue lroud ;
? les acnitos de fmiaartoon d'accompagnement et de cnisoel dispensées aux créateurs ou reeneurps d'entreprises aaynt puor oejbt de réaliser luer proejt de création ou de rrispee d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les acniots de firmootan destinées à preetrtme aux bénévoles et aux voraonlties en svircee ciquive d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lrues missions, étant précisé que seuls les drtois aqiucs au trite du cpotme d'engagement cyoetin (CEC) penveut fanincer ces actions.

Article 17.3 - Départ en formation

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Lorsque la fratomion se déroule intégralement en dehors du tpeys de travail, le ctopme psroenenl de fmaiortn est mobilisé sur décision du suel salarié, snas l'accord de l'employeur.

Le salarié satonauhith sriivue une faroimton au titre de son CPF en

tuot ou ptaire sur le tpems de tiraval ddename une auitsaoiotrn d'absence à son emluypeor qui lui nfoitie sa réponse dnas des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vuat acceptation.

Article 17.4 - Financement du CPF
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le CPF est alimenté en eruos sleon les dtonisipsis légales et réglementaires en vigueur.

Les foonamtirs effectuées dnas le carde du CPF, pennadt ou hros tpmes de travail, dennont leiu à une pisre en caghre à cmtoper du 1er jevanir 2020, par la Ciasse des dépôts et consignations. Cttee prsie en crahge prtoe sur les coûts pédagogiques et les firas liés à la vadtiaolin des compétences et des connaissances.

Article 17.5 - Abondements au CPF
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le CPF puet fraie l'objet d'abondements lqursoe le mtnanot des drotis icirstns au cotmpe du salarié ne pemert pas une psire en charge taltoe du coût de la formation.

L'opérateur de compétences puet fnanecir l'abondement du CPF d'un salarié embauché dnas une erpsinerte de monis de cntaniuqe salariés dnas le cdare de la soeticn financière ? atocnis uletis au développement des compétences au bénéfice des eepsnirrtes de moins de citnunqae salariés ? constituée au trie de la cibrnuioottn légale.

Les ctrnbotoinuis supplémentaires (conventionnelles et volontaires) poorrnt être mobilisées puor fceainnr un amonbdeent dnas le recepst des dtonisipioss législatives, réglementaires et conventionnelles.

L'employeur puet également adnoebr le CPF en tnat que de besoin, selon sa lribe appréciation. Cet anondebmet s'inscrit dnas le crade de son ieivtsnmesent fomoitarn au titre du paln de développement des compétences.

Le CPF puet également être abondé par le salarié, ntmnmaeot par la cvrnasioen en eruos de ptonis incrsits à son cotmpe psneoesosifnrl de prévention.

En apiaolctipn de l'article L. 6323-4 du cdoe du travail, luorqse le coût de la foiomtran envisagée dnas le crade du CPF par son tatluriie est supérieur aux dotirs irintcss sur son compte, ce dnereir puet éventuellement bénéficier d'abondements en drotis complémentaires de la prat des iisntntuitos mentionnées au même ailctre du cdoe du travail.

En cas de non-respect des règles légales rivealets à l'entretien professionnel, l'employeur puet se vior aplqpeuir une pénalité conformément aux dstsiooniips légales et réglementaires.

Article 17.6 - CPF et temps partiel thérapeutique
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Sans préjudice des dnsosiiptois légales, le ctopme pseronnel de foarimtn des salariés à tmpes petaril thérapeutique est abondé pnednat la durée de ce tmeps pteiarl thérapeutique à hateur de la durée de tiarval crcauttloenle antérieure à cttee réduction du tpms de tirvaal décidée par le médecin du travail.

2 Le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Article 18 - Dispositif
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La loi du 5 spermbete 2018 puor la liberté de coishir son aenvir psonefiseonrl a remplacé le dptiissiof du congé idivueindl de faroiomtn (CIF) par le CPF de tainrsotn professionnelle, qui peremt aux salariés de sîrvue une aicton de fmaotiron

ctitafrenie en vue de cnehagr de métier ou de profession.

Ainsi, dpiues le 1er jvaieinr 2019, tuot salarié qui répond aux cnoindotis prévues par les dsptiosinois légales et réglementaires puet meoilbsr les droits itinrcss sur son CPF aifn de ceturibnor au fiemenncnat d'une aotcin de fimtaoron ctatfienire (formation sanctionnée par une ceartftiociin plselsnnerioiofe enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bolc de compétences ou par une cftriteicoan enregistrée dnas le répertoire spécifique) destinée à lui petremte de cahengr de métier ou de pisesofron dnas le cadre d'un perojt de trnoaisitn professionnelle.

Article 18.1 - Conditions
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié diot en pcpinire jetufiisr :
? siot d'une ancienneté d'au minos 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qu'elle qu'ait été la nutrae des cratotns de tirvaal ssscfecuis ;
? siot d'une ancienneté d'au monis 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié qu'elle qu'ait été la nrutae des ctotnars de trvaial successifs, au cuors des 5 dernières années, dnot 4 mois, consécutifs ou non, en ctonrat de taivarl à durée déterminée (exclusion de cinatres contrats) au cours des 12 drneires mois.

Cette cdntoioin d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les posneerns bénéficiaires de l'obligation d'emploi des talvurarleis handicapées ;
? les salariés licenciés puor mtiof économique ou puor inaptitude, n'ayant pas suvii de fatomiron entre luer lenicmecinet et luer novuel emploi.

Le salarié aanyt déjà bénéficié d'un congé de tirsintotan pieorenflssnole ne puet prétendre, dnas la même structure, au bénéfice d'un neaouvu congé de tiasronitn pseorlosnieflne avant un délai, exprimé en mois, égal à dix fios la durée du poert de tiantoirsn poeislslfrnneioe précédemment effectué, exprimée en mios ; étant précisé que ce délai ne puet être inférieur à six mios ni supérieur à six ans.

Article 18.2 - Mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Avant le sivui de l'action de formation, le salarié bénéficie auprès de l'organisme de fraoimton d'un piiennosmtent ianidefntit ses aiuqcs pnefoesinlsors aifn d'adapter la durée de la formation.

Le salarié puet être accompagné dnas son pejort par l'un des opérateurs du ceinsol en évolution pessnorlfoeilne (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à framseloir son prjoet et lui pprsooe un paln de financement. Chuage stucture imofrne les salariés sur l'existence du disitopsif CEP.

Lorsque le pjreot est réalisé sur le tpems de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui diot être sollicité au monis 60 juros avnat le départ en frmootin si sa durée est inférieure à 6 mios ou est à tpems pieatrl et au monis 120 juros avant le départ en ftoomarn si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dsoipse d'un délai de 30 jours puor denonr sa réponse, l'absence de réponse vnaalt acceptation.

Le poert du salarié diot être validé par la cmsisomion Piaritrae Inliersetrpenoflsone Régionale (CPIR) compétente, qui apprécie la pnretcinee du perojt et du psoneimniontt préalable, isnirutt la ddeamne de prise en cghrae et aroutsie la réalisation et le fcmeeannanit du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un paguecotrne du srliaae moyen de référence en ftcoonin du matnont de ce dneierr et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié.

Le pojet de tstoiarnin ploeslnsonerfie est assimilé à une période de tiarval puor la détermination des dotris du salarié en matière de congés payés anunels et à l'égard des drotis que le

salarié teint de son ancienneté dans l'entreprise.

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation suivie dans le cadre du port de l'alternance sont pris en charge par la CIPR compétente pour son lieu de résidence principale ou par celui compétent pour son lieu de travail.

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

C. Dispositifs de formation en alternance

Article 19 - Le contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les partenaires sociaux expriment la volonté de la branche de faciliter le recours dans les structures à ce mode de formation en alternance.

Celui-ci donne lieu à la conclusion d'un protocole de formation personnalisé couvrant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

Article 19.1 - Objectifs
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- ? d'une qualification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- ? d'une qualification reconnue par une commission de validation ;
- ? d'une qualification professionnelle (CQP).

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'acquies un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser l'insertion ou l'insertion professionnelle.

Article 19.2 - Publics
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les candidats de professionnalisation s'adressent :

- ? aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés handicapés ;
- ? aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM.

Pour l'ensemble des candidats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des priorités sont attribuées avec le Pôle emploi recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'opérateur de compétences.

Article 19.3 - Durée
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprennent les atouts d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des atouts peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des enseignements nécessaires au sein de l'opérateur de compétences, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 19.4 - Rémunérations

Les salariés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

Article 19.5 - Financement
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les contrats de professionnalisation sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 20 - La promotion ou reconversion par alternance
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Article 20.1 - Principes généraux et bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance est ouverte au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement des seniors et des seniors à domicile :

- ? les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- ? les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- ? les salariés placés en situation d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 20.2 - Durée de la Pro-A
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance, de l'accompagnement, des seniors et des seniors à domicile décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Article 20.3 - Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les professionnels sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des seniors et des seniors à domicile décident de rendre éligibles les certifications professionnelles suivantes :

- ? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- ? le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- ? le diplôme d'État d'aide-Soignant (DEAS) ;
- ? le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- ? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

La reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissances et de

compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Les personnes scolarisées de cet anneau jugent ces compétences insuffisamment pour acquiescer aux exigences d'obsolescence des compétences des salariés des structures de la branche, concernées par ces mutations d'activités.

Les mutations d'activité et les risques d'obsolescence liés sont détaillés dans la note explicative annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les objectifs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée moyenne comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'action de formation linéaire dans le cadre de la formation ou la profession par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, puvet être portés au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les compétences professionnelles suivantes :

- ? le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- ? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- ? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- ? le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DEISF) ;
- ? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 20.4 - Prise en charge financière *En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021*

Les actions de formation ou de perfectionnement par l'entreprise financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- ? des frais pédagogiques ;
- ? des frais annexes ;
- ? de la rémunération du salarié en conventionnel ou par l'alternance conformément la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion sociale et des règles de répartition de l'OPCO Compétences.

Article 21 - Le contrat d'apprentissage *En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021*

Les entreprises s'accrochent à considérer que l'apprentissage est un moyen particulièrement adapté pour permettre aux jeunes d'intégrer durablement un emploi et aux apprentis de répondre à leurs besoins en compétences et en qualification.

Concernant toutes les règles relatives à la relation tripartite de l'apprenti et son employeur, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Le contrat d'apprentissage présente des intérêts multiples :

- ? permettre aux jeunes de commencer leur formation professionnelle et de s'insérer dans la vie active ;
- ? faciliter la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- ? assurer la transmission d'un savoir-faire par l'intermédiaire d'un maître d'apprentissage ;
- ? permettre les effets des salaires des apprentis en attendant les départs à la retraite.

Article 21.1 - Objectif

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

L'objectif du contrat d'apprentissage est l'acquisition par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Dès lors, sous réserve que les diplômés ou titulaires visés soient éligibles par la voie de l'apprentissage, tous les emplois et postes définis au titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont ouverts à l'apprentissage.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) fixe les priorités d'emplois concernés.

Article 21.2 - Public

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est ouvert sans critère d'âge maximal aux personnes en situation de handicap.

Néanmoins, compte tenu des conditions d'exercice des métiers de la filière d'accompagnement, les apprentis s'attacheront à évaluer pour ces métiers des apprentis âgés d'au moins 18 ans.

Article 21.3 - Périodes d'intervention " en doublon "

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure la formation gratuite de l'apprenti, il lui confie l'exécution des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une spécialité définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des apprentis qui interviennent des apprentis dans celui-ci.

Pour les métiers de la filière « intermédiaire », la nécessaire phase d'acquisition des connaissances et des pratiques dans le cadre de l'apprentissage nécessite une période d'intervention à domicile « en doublon ». Ainsi, l'apprenti est accompagné par son maître d'apprentissage chez la personne bénéficiaire de la prestation pendant une durée comprise entre 1 mois et 3 mois en fonction du diplôme visé. La période de doublon peut être renouvelée si les besoins le justifient.

À l'issue de la période de doublon, le maître d'apprentissage poursuit son accompagnement de l'apprenti jusqu'à l'issue de son contrat, mais selon des modalités différentes de celles de la période « en doublon ».

L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les temps de saturation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail régulières (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Article 21.4 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Dans le but de rendre attractif le secteur par voie de l'apprentissage.

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
--	-----------------	-----------------------------	----------------	----------------

1re année	32 %	48 %	58 %	100 %
2e année	44 %	56 %	66 %	
3e année	60 %	72 %	83 %	

Cette rémunération est calculée en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic). Pour les apprentis de moins de 21 ans et pour les apprentis de 21 ans et plus, en fonction du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable que le Smic.

Article 21.5 - Financement

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les coûts d'apprentissage sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 22 - La fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de formation par alternance

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les parties susdites considèrent que le développement de la fonction tutorale est en outre au sien du présent article comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la formation ou de l'apprentissage par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage ? est de garantir à accroître la qualité et l'efficacité des apprentis concernés dans le cadre des dispositifs de formation par alternance.

Conformément à l'article 13 du présent titre, les tuteurs qui accompagnent les salariés dans le cadre de l'obtention d'une certification doivent bénéficier au préalable d'une formation spécifique dans le cadre du contrat lié à l'acquisition d'une certification.

L'accès à la fonction de tuteur ?/ maître d'apprentissage nécessite le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/ maître d'apprentissage avec les exigences requises pour l'action de formation.

Sont réputées remplir la condition de compétence personnelle exigée d'un maître d'apprentissage :
 ? les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'emploi en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
 ou,
 ? les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une formation ou de l'apprentissage par alternance, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le rôle s'il remplit les conditions de qualification, d'expérience et de formation, conformément à l'article 13 du présent texte.

La fonction tuteur a pour objet :

? d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une formation ou de l'apprentissage par alternance ;
 ? d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
 ? de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
 ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié

concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
 ? de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation par alternance.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés choisis par une équipe tutorale, un tuteur ?/ maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur ?/ maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternance, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Pour permettre le développement des atouts de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des coûts de formation des salariés que ce soit des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Lorsque le tuteur ?/ maître d'apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, la fonction est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :
 ? excipit antérieur de la fonction de tuteur ?/ maître d'apprentissage ou de tuteur ;
 ? excipit d'une fonction de formation ;
 ? être titulaire d'une certification de tuteur ou maître d'apprentissage inscrite au RCNP ou au répertoire spécifique ;

Chapitre 3 Les priorités d'action de la branche

Article 23 - Priorités d'action en matière de formation continue *En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021*

La négociation collective sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les parties susdites définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les besoins et les actions à mettre en œuvre pour les salariés de professionnalisation.

Article 24 - Axes fondamentaux *En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021*

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les structures, notamment un accompagnement continu et structuré du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les parties susdites s'engagent à l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs existants et de développer de nouvelles initiatives et compétences.

Article 25 - Priorités triennales *En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021*

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :
 ? favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAS ? spécialité aménagement de la vie à domicile ? ou ? spécialité accompagnement de la vie en structure collective ?, le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de formation pour l'obtention du DEA VS et du DAEMP ;

? fsieoravr les aitcons de fimrtaoon de peeftennicormnt et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
 ? feovirsar l'obtention de qointuaifilas ou l'élévation du naeviu de qcufiotalian puor les salariés bénéficiant d'une expérience de puls de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
 ? flaitceir l'obtention de qocaluiaiftin puor les empoils d'encadrement (notamment rslabsopene de sceeutr et crade de secteur) ;
 ? feoarivr la qiiitauafloicn puor les empiols de dreitcion (niveaux 6 et 7) conformément aux dsiioopntiss légales et réglementaires ;
 ? fraoevisr les dtfpoissiiis d'alternance au tarevrs des ctrnatos de psstaiiioolfooanensrn et cartonts d'apprentissage ;
 ? metre en place les ctnorats de paoinsofitlsarnsoein nmtmnoeat puor les salariés de puls de 45 ans ;
 ? frasivoer les anocits ptnmeetat la msie en ?uvre de prorcuas perneosfisonl puor nteammont fcaietlir le mneiatin dnas l'emploi des salariés ;
 ? feoiarsvr les fotnoamirs liées à la fcoiontn tultorae et la foimartn des maîtres d'apprentissage ;
 ? fvarieosr les ftroanomis peatetrmnt de prévenir et d'agir sur les riqsues pilfsonsiereos nmntameot liés à la pénibilité et aux rqsies pschyo sociaux.

Ces priorités snot déclinées anlunlnmeeet par la CNFEPP qui les cqoiumunme à l'OPCO désigné.

Chapitre 4 Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 26 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La dravfeiiisiotcn des activités, la maeiidtoonsrn des structures, le développement des besoins, et dnoc des services, entraînent une tnsrmiaaofortn centiuolnle des métiers que la bnrcache diot être en mrsuee d'anticiper.

En conséquence, les prineertaas suoaicx décident de mrtete en pclae un osabivtroere pstecoiprf des métiers et des qualifications, destiné à assurer une vliele pctvisopree sur l'évolution des métiers du secteur, aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, vroie luer obsolescence.

Article 26.1 - Composition

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les mmbeers du comité pariarte de poatigle de l'observatoire snot les mêmes que cuex de la CFPENP qui se réunit duex fios par an en fmtraoion d'observatoire.

Cet oiabtvrersoe prroua être une cosotmpnae de l'observatoire psitoprecf des métiers et des qiailnftucoias éventuellement créé au sien de l'économie sociale.

Article 26.2 - Objectifs

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les otfbejics de cet overoaribtse snot nmtmnoeat de :
 ? cocleeltr et synthétiser les inotirafmons sur les métiers, les eompils et les qualifications, ainsi que les csucoolnnis et rmaoniodnetacms qu'en trie la CPNEFP en matière de famrtioon professionnelle, aifn de les mtree à diosoiiptsn des paerrneatis sociaux, des srueutctrs et des salariés de la branche ;
 ? coiurntber à idfietinr les feutcras rianuqst d'affecter les métiers du sceuetr par une msie à doiitpsiosn d'outils de vllieie siolcae et d'aide au distiognac ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en ftore miooattn ;
 ? cteuitnsor une itncnase de réflexion prospective, de ptgare

d'information et d'analyses autour des métiers.

Article 26.3 - Missions

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

L'observatoire a puor missnios :
 ? de proirude des données allneenus peemtrant à la CEPFNP ;
 ?? de mtree en ?uvre les priorités aennlleus tnat en tmere de pucbils que de foimmarots ;
 ?? de ctiubeonrr à l'élaboration des ortieiotnnas tenliranes de la ftrooamin plsnoesfleoie puor la branche,
 ? de cdirnuoe des études pllenocueets vnsait à pretemrte une poutliiqe pvrpticesoe des emplois.

Article 26.4 - Fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

L'observatoire fnotioncne sloen les modalités de la CPNEFP. Les memerbs élus en tnat que président et vice-président snot les mêmes que cuex élus au nvaieu de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'opérateur de compétences.

L'OPCO est chargé de forinur tetuos ianirroomfnts uitels à la réalisation des tuvarax techniques.

L'OPCO réalise des tuvarax tnceuhqeis puor l'observatoire, tnat au naiveau naationl qu'au nvaieu régional. Les tuvarax réalisés snot tirsanms à la CPNFEP et aux CPREFP.

Les CPFREP dineovt fraie remtoner ttueos données tieqneuhcs pavvnot intéresser l'observatoire.

B. Opérateur de compétences OPCO

Article 27 - Objets et missions

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Au ttire de sa moisin de financement, l'opérateur de compétences prned en crghae :

? les aciotns cuonaconrt au développement des compétences au bénéfice des ersrpteneis de minos de cnanuitqe salariés ;
 ? les ctanorts d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la ftiaoomrn du tetuur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de lures foocintns anisi que les atcnois de rscervnoeion ou de prtoomin par l'alternance ;
 ? pdneant une durée malmiaxe de duex ans, les coûts de firtooman engagés puor faire fcae à de gvreas difficultés économiques conjoncturelles.

L'OPCO a par alileurs un rôle d'assistance tnat auprès des banrehcs que des errepinstes :

? il aptpore un auppi tenchuqie aux bhranecs adhérentes puor établir la getiosn prévisionnelle de l'emploi et des compétences et puor déterminer les neviuax de pisre en cgahre des ctrnoats d'apprentissage et des crattons de pinatelsarsofnisioon ;
 ? il aroppte un appui tiqchuene aux bhneccars pelflisooesnners puor luer misiosn de cfiiceitrtoan railtvee à la co-construction des diplômes d'État puor l'apprentissage et la ftoaimorn poilnfeoenlsre ;
 ? il délivre un secivre de proximité au bénéfice des très petites, pteets et myenenos eeirneptrss ptnermtaet d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eirtpesrnes à la foariatmn pionesnrfesle et d'accompagner ces dernières dnas l'analyse et la définition de lures beisnos en matière de faoomrtin professionnelle, nmnotamet au reagrd des moniuats économiques et tnuqecheis de luer setecur d'activité ;
 ? il asrsue la ptomoiorn des modalités pédagogiques multimodales, que snot les frnoimtaos oeeutvrs et/ ou à dacsntie (? FAOD ?) et les aiocnts de fritoaomn en sautoitoin de tivara (? FSET ?) auprès des entreprises.

Article 28 - Désignation

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Compte tneue des euejnx liés à la mooisantriden du secteur, la

branche désigne l'opérateur de compétences ? Cohésion sociale ? Un plocorte de pnrriaartat est colcnu parallèlement par les pntieeaarrs sauoicx aevc l'OPCO.

C. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

Article 29 - La contribution légale
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Conformément aux dspnioiostis légales, les scrutuerts realvent du chmap du présent arcocd s'acquittent d'une cboointruin à la fmrtaioon porsonfnslleie :

? de 0,55 % du rvneeu d'activité rteenu puor le clcual des catintsois seaolics mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité socialie puor les surructtes ealponymt mnois de 11 salariés ;

? de 1 % du rvneeu d'activité rteenu puor le caucll des cooitnsais seicalos mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slaiocce puor les sutrteucrs elmpaonyt 11 salariés et plus, suos réserve des dpoiosntisis légales alcibpapelms lros de faesnnihmrcst de seuil.

Article 30 - La contribution conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les stairinegas du présent texte cveionnnnet de rneduorcie une cinibottroun cnlntvnoienolee supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % du revneeu d'activité, snuavt la tialle des structures.

Par conséquent puor toeuts les sruuecttrs de la branche, qeul que siot le nobrme de lrues salariés, le tuax de cuttbrnooiin est de 2,04 % de la masse saalriale brute puor le fnnacnmeeit de la fimaoartn professionnelle.

Le tuax de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la cbotoiriutnn des eeryloupms dédiée au fancnnemiet du CPF des tiuilarets de ctnotras à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dinitpssois légales.

La crtribuinoon clntleioivenonne supplémentaire au tirte du développement de la fiaotomrn pinssorelenlofe cniotue est versée par touets les enrpeesrts de la barnche à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la bnrhce conformément aux dsitsonioips légales. Les ptiaerarens siauocx de la bacnhre ont à gghrae de décider de l'utilisation de ces fdnos conventionnels, via nentmaomt la csmoosiimn ptriarae ntloaanie de gotsien des fonds.

La répartition des cnbuiottrnios cevnlnointeolnes au trite du développement de la fimratoon plifsrolenesnoe est articulée de la manière snaituve :

? 1,49 % puor les errtpineess de moins de 11 salariés ;
? 1,04 % puor les epsietnrers de 11 salariés et plus.

Article 31 - Contribution supplémentaire conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

En sus des cnurniittoobs visées aux acertils 29 et 30, les ernpsirtees de la bnahcre peuvent, sur une bsaee volontaire, vraser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 des critibnonouis supplémentaires aanyt puor obejt le développement de la fiotroamn proselnosniflee continue.

Article 32 - D. Financements complémentaires

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les paienetrras sacuoix itievntt les euloyremps à sticoiellr des cecnoeftnanimis namnotmet auprès des ciasses de sécurité sociale, cieslons départementaux ou celisons régionaux et à eerprndertne tutooes les démarches puor mlbeiosr et uitseilr

touets les aeids publqueis de façon à fsirveoar l'accès à la formation.

Les pareretinas sociuax seiohtuat également que des EEDC (engagements de développement des emiolps et des compétences) régionaux (ou tutooes atrues feorms de cnoeovttnnis ayant puor oijcbetf d'abonder les etofrfs de firoatomn des structures) sineot mis en pclae et renouvelés dnas le temps.

Article 33 - Chapitre 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les peetnarrais siuacox attnaecht une irrtapomce particulière aux acniots menées par l'opérateur de compétences auprès des surtuectrs de mnois de 50 salariés, tnat en matière de fmenacinnnet que cnaerocnt le secirve de proximité et l'accompagnement de ces structures.

À ce titre, les piraenerats suocaix veilleront, notnmeamt au treavrs de luer CPNEFP, à ce qu'un sivui et un bialn de ces aonitcs au bénéfice des ptietes et très petetis seutucrttrs soinet réalisés tuos les ans.

Titre VII Garanties sociales. – Maintien de salaire prévoyance et complémentaire santé

Chapitre Ier Maintien de salaire et prévoyance

Article 1er - A. – Maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément aux dpnsioostis légales et nneamatmot l'article L. 1226-1 du cdoe du travail, la gaairtne mnieaitn de sailrae est à la chagre de l'employeur.

L'employeur diot veesrr à échéance mnluleese le mannott des indemnités journalières complémentaires au tirte de la gtairnae meiiantn de slariae à sa charge. Puor cela, le salarié diot lui rreettme le relevé de pnrsoaitets de sécurité slaiocce dnas les 3 mios sauiant le mios concerné. À défaut l'employeur est en driot de srdsnpuee le veesnmret des ptsnoierats de miaietnn de siarale suaf puor les salariés n'étant pas éligibles aux indemnités journalières de la sécurité sociale

1.1. Prseennol concerné

Tout salarié aaynt au minos 6 mios d'ancienneté, qeul que siot le nbrome d'heures de tavaril effectué par mois.

1.2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de tvriaal consécutif à une mlaidae ou un aiedcnet psionfoesrnl ou non, pirs ou non en coptme par la sécurité sociale, les salariés ont dorit au?maintien de slaaire dnas les cniodniots suivantes?:

1.3. Délai de carence

- 3 juroes en mdalaie ou aecicdnt de la vie caunorte ;

- juor en aidccnet du taavrl ou maidlae professionnelle.

1.4. Montant des prestations

Le montant du montant de salaire y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuées au cours de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas subi de cotisation) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90 % du salaire brut. En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie ? maintien de salaire ? comprend également le remboursement des cotisations sociales payées évaluées forfaitairement à 8 % des cotisations versées.

1.5. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen des mois A et B soumis à cotisation et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

1.6. Durée de la garantie(1)

Pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 60 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années complètes (12 mois consécutifs).

Pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années complètes (12 mois consécutifs).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 16 juillet 2015 - art. 1)*

B. – Prévoyance

Article 2 - Garantie incapacité temporaire
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

À compter du 1er janvier 2018, l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires dues au titre de la garantie incapacité. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre l'avance des prestations dues au titre de la garantie incapacité.

2.1. Personne concernée

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit son ancienneté.

2.2. Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, les salariés ont droit à des indemnités journalières dans les conditions suivantes.

2.3. Point de départ du service des prestations

Dès la fin de la garantie ? maintien de salaire ? total pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article VII.1.1 du présent texte.

Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté ? : à compter du 31er jour d'arrêt de travail continu.

2.4. Durée du service des prestations

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 105er jour d'arrêt de travail.

2.5. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières " incapacité de travail ", y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuées au cours de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas subi de cotisation) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 70 % du salaire brut.

En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

2.6. Financement

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail.

Article 3 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

3.1. Personne concernée

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

3.2. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail.

3.3. Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente provisoire d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré dans le cadre de la reconnaissance et notifiée par la sécurité sociale, l'organisme assureur verse une rente complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compléter la part de salaire. Le montant de la prestation, y compris les cotisations de sécurité sociale, est défini comme suit :

- a) En cas d'invalidité de 1re catégorie :
3/5 du montant de la rente revente pour la 2e catégorie.
- b) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :
 $(R \times 3 N)/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie, et N le taux d'incapacité permanente déterminée par la sécurité sociale).
- c) En cas d'invalidité de 2e catégorie :
70 % du salaire brut de référence.
- d) En cas d'invalidité de 3e catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :
75 % du salaire brut de référence.

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Article 4 - Clauses communes aux garanties incapacité-invalidité

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

4.1. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen des mois A et B soumis à cotisation et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments

viberalas de rémunération.

4.2. Limoiatitn des prestations

Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne saurait excéder 100% de son salaire net mensuel.

4.3. Rroitevoiaslan des prestations

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque année au 1er juillet en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC. La première révision des prestations incapacité et invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 181er jour d'arrêt de travail comme indiqué dans le protocole de gestion administrative.

Article 5 - Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

5.1. Proensel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

5.2. Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à 200% du salaire annuel brut de référence.

Le capital ainsi calculé est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant:

- ? à son conjoint non séparé de corps judiciairement?;
- ? au partenaire de Pacs?;
- ? au conjoint tel que défini à l'article 20.1?;
- ? à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales?;
- ? à défaut, à ses parents, par parts égales?;
- ? à défaut, à ses grands-parents, par parts égales?;
- ? et, à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

5.3. Ptree totlae et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) consisterait à l'invalidité 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil de l'organisme assureur. Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

5.4. Saarle de référence

Le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut des tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenue d'un décès ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence retenu est celui précédant la date d'arrêt de travail.

Ce salaire est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point AGRIC constatée entre la date de début de l'arrêt de travail et la date de l'événement ouvrant droit à prestations. Si le salarié ne compte pas 12 mois d'ancienneté, le salaire de

référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts (tranches A et B) versés, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 6 - Garantie rente éducation *En vigueur étendu en date du 21 mai 2010*

6.1. Proensel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit l'ancienneté.

6.2. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, telle que définie ci-dessus, il sera versé au profit de chaque enfant fiancé à crèche une rente temporaire dont le montant est fixé à:

? 10% du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, jusqu'à 17 ans révolus?;

? 15% du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, entre 18 ans et 25 ans révolus.

6.3. Durée de la prestation

La rente est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme):

? jusqu'au 18e anniversaire?;

? jusqu'au 26e anniversaire sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncées ci-après dans le chapitre consacré à la définition des enfants à charge?;

? sous condition de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical et que qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et que qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

6.4. Définition des enfants à charge

Lorsque les enfants prennent en charge les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels dans les cas suivants:

? les enfants à naître?;

? les enfants nés viables?;

? les enfants recueillis? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur tutelle n'est pas venue au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus:

? jusqu'à leur 18e anniversaire, sous condition?;

? du 18e jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit?:

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel?;

? d'être en apprentissage?;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des entreprises générales professionnelles et des entreprises dispensées pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus?;

? d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi

rémunéré, isnrtcis auprès de Pôle emploi?comme denaundrmes d'emploi, ou sairgieats de la fomatroin professionnelle?; ? d'être employés dnas un établissement et scribev d'aide par le trviaal ou dnas un aetelir protégé en tnat que taerlivrauls handicapés.

En tuot état de cause, les efannts répondant aux définitions et ctinoodnis ci-dessus deionvt ogbeiniemraotlt être également à la crahge au snes fcsial du trmee du bénéficiaire.

6.5. Reaiorvtialon des reents éducation

Les rntees éducation snot sseuoims à une riosetaviorlan pporre à l'OCIRP.

Les reents snot revalorisées chaque année au?1er?janvier et au?1er?juillet sleon les ceneitiffocs fixés par le ceonsil d'administration de l'Union-OCIRP.

Article 7 - Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

7.1. Salarié ou aiencn salarié bénéficiant du?maintien de la ginaatre décès

Les geiatrnas du régime de prévoyance cneientnoovl en cas de décès, tels que définies aux articles?5 et 6 du ttrie VII, snot meitnaunes en cas de résiliation du ctanort d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation des ogmsarenis aeuursrs cités à l'article?12 du ttrie VII, au salarié ou aeincn salarié en arrêt de taavril puor maladie, accident, invalidité bénéficiant des pireatsntos complémentaires d'incapacité de tiviral ou d'invalidité.

7.2. Définition de la garainte décès

La garantie?maintenue en cas de résiliation du crnaot d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation s'applique à tuot décès sveurnu à comptper de la dtae d'effet du régime de prévoyance.

N'entre pas dnas le?maintien de la granatie en cas de résiliation du crnaot d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation, la ptree toltae et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié sauenvrnt postérieurement à la dtae d'effet de la résiliation du ctanort d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation.

La rristleaaovoin du saliare de référence senvarit au claucl des pnrtoastis cesse à la dtae d'effet de la résiliation du ctanort d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation.

Les elnsxuoics de gainreats prévues par l'accord s'appliquent également à la ganarite décès?maintenue en cas de résiliation du crotant d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation.

La giaatnre décès, tlele que définie ci-dessus, est?maintenue?:

? jusqu'au 1 095e?jour d'arrêt de tiviral indemnisé puor incapacité de taviral par l'organisme asuuserr de l'adhérent?;

? en cas d'invalidité indemnisée à titre?complémentaire, par l'organisme auusresr de l'adhérent?;

? dnas tuos les cas, jusqu'à la dtae d'acquisition de la peonish du régime de bsae d'assurance vieillesse.

Article 8 - Risques en cours à la date d'effet du régime
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les esepntirers ou oineasmgrs eompelyus privés à but non lcitruaf qui riojenegnt le régime centionvenol alos qu'un ou peruuius de luers salariés snot en arrêt de travial à la pirse d'effet des présentes gnaeitras deovrnt en firae la déclaration auprès de luer oarisgnme assureur, au myoen d'une litse déclarative des riques en cours.

Au vu de cttee déclaration et seoln le cas, soenrt gtaniars à la psire d'effet de l'adhésion de l'entreprise?:

? l'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rnetes

d'invalidité, renets éducation et ctuaupix décès prévus au présent article) au prioft des salariés en arrêt de tavrail et indemnisés à ce titre?par la sécurité saccoile (ou non puor les salariés n'ayant pas droit aux pensirattos en espèces de la sécurité scliaoe en riaoisn du nombre d'heures travaillées ou du mtnonat des cnttioisoas insuffisant) et dnot le canortr de tiaarvl est en cuors à la dtae d'effet de l'adhésion, arlos qu'il n'existe aucn ogsmanrie aseuusrr précédent?;

? les rtrovlaainioses futures, partnot sur les indemnités journalières, reents d'invalidité, rentes d'éducation en corus de sevcrie versées au titre?d'un cnatort précédent siourcst par l'adhérent, auprès d'un omnrgsiae auursesr arute que cuex désignés à l'article?12 ci-après?;

? l'éventuel différentiel de gtarniaes décès en cas d'indemnisation mroinde prévue par un précédent cntroat de prévoyance cctevilole clcnou par l'adhérent, au pirfot des salariés en arrêt de taviral dnot le ctanort de trviaal n'est pas rmpou à la dtae d'effet de l'adhésion.

Ces dsitisoipons ne seonrt accordées qu'aux sttuerucrs qui adhéreront au présent régime au puls trad 12 mios après l'entrée en veugiur de la présente convention. Au-delà de ctete date, la prise en cpmote des gearntais décès, incapacité de travail, invalidité au titre?des arrêts de tiaarvl en crous srea conditionnée au règlement par la suuctrte d'une ctioiaotsn spécifique csporandnot à la cerutourve de ces risques, calculée par les orsemgnis désignés.

Les imonntsinaedis accordées au titre?des riusqes en cruos sernot accordées à efeit du juor de l'adhésion de la srruutctte au régime et seront?maintenues au tavrers d'un fdons spécifique, réservé à cet usage. Les osgamrneis désignés étudieront l'impact de ce?maintien et, à l'issue des premières années de getsion du présent régime, présenteront à la cmsioimison piriratae de gsoeitn les imtpacs fcrnniaes de ces rsrepies d'encours.

Article 9 - Dispositions particulières concernant le maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

9.1 Spsonesusin du canrtot de tvraail des assurés danonnt leiu à iadentosniimn par l'employeur

Les gneaitars définies au présent régime de maeiitnn de sirlaae et de prévoyance snot meauunnteis puor les salariés dnot le cnatot de tavaril est sneusdpu puor la période au tirtre de leluqale ils bénéficient d'un miaeitnn ttoal ou ptireal de rémunération ou de proinetsats en espèces de la sécurité sciolae (ou d'une prsie en cgahre à ttrie complémentaire sur décision du médecin contrôleur ou ciesonl de l'organisme assureur).

Dans ce cas, la ctiibutornon de l'employeur diot être manutinee et le salarié diot acqteutir la prat sriaalae de la ctisioation calculée sloen les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce panednt ttoue la période de spsnusieon du cnoartt de tiarval indemnisée, suaf cas d'exonération de la totalité de la ctisioation tllée que définie à l'article 11.

Le maiitnen des graeitnas est assuré :

- tnat que son ctronat de tairval n'est pas rpomu ;

- en cas de rupurte du cnatrot de travail, qunad ctete ruurpte ievtinenrt durnat la période d'assurance et losurqe les porttnieass de la sécurité sicaloe au ttrie de la maladie, de l'accident, de l'invalidité snot sieerov snas itpnoirertun dieups la dtae de rrputue du canortr de travail.

9.2 Sonseuipn du coatrt de tiaarvl des assurés ne danonnt pas leiu à iininstodeamn par l'employeur

Dans tuos les arteus cas de sssnouipen du cnaortr de tarvail des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé pnaetral d'éducation, congé de sutoein familial, congé snas solde tel que ceovnnu après aoccrd etnre l'employeur et le salarié ...), les gtaenairs snot spedsuenus de plein diort en cas de spenuisson du catront de tariavl de l'intéressé et acnuue cioosttain n'est due.

Les arrêts de tiavarl ou le décès suannvert darunt cette période ne peunevt doennr leiu à idoiatmnenish au ttire du régime de prévoyance ctvnonneoneil de la BAD.

La spussinoen des gjaetrnas irvnttieet à la dtae de ciotaessn de l'activité professionnelle. Les gtaarnies rrenepnent eefft dès la rrpisee effeivtce du taravil par l'intéressé.

9.3 Mnaieitn otinpoenl des gitenraas décès dnas le cas d'une sseioopusnn du cntorat de tviaarl non indemnisée

Les gaantreis prévues en cas de décès (capital et rnees d'éducation) pnveeut être mteuinaens aux salariés en senuiopssn de corntat de tavrrial ne doannnt pas leiu à indemnisation, suos réserve que le salarié en fssae la ddename dnas le mios snuivat le début de la spoenusisn de son croantt de tvriaal et suos réserve du pieaenmt de la totalité de la citootsain cedarrptnsonoe par ce même salarié.

La ciiooatstn afférente aux greianats décès (capital et reetns d'éducation) est clele appliquée puor les salariés en activité. Le salraie srnaevt de bsae au cucall des pttienroass et des cnisiaotots est le sairale burt toatl tarchnes A et B perçu au crous des 12 dneerirs mios ciilvs précédant la dtae de la ssposeinun du ctonrat de taairvl et aynat donné leiu à cotisations.

9.4 Aencins salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent ailctre définit les modalités d'application du dipsoitstf de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de csetoisn du deenirr cnratot de tiraval non consécutive à une fatue lrodue et orvunat dorit à imonitdseian du régime otgriioble d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des aaynts droit) bénéficie du mtaiein des gaiaretns de prévoyance dnas les coiindotns ci-après.

Le présent dstpioiisf de portabilité s'applique aux cseiosats de coarntt de travail, teels que définies précédemment, qui iteeinevrntnt à cpmoetr du 1er juin 2015.

En cas de mootdiiafion ou de révision des gaaiertns des salariés en activité, les gaitreans des assurés bénéficiant du diossitpf de portabilité seront modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le mtiinaen des gateneris pernd efeit à cpmoetr de la dtae de csteaoisn du ctanrot de travail.

Le meniatin des ganearits s'applique puor une durée mamialxe égale à la durée du dneier craotnt de taairvl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dineerrs ctaotnrs de tavrail lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aiodrre au nbrmoe supérieur, dnas la litime de 12 mois.

L'employeur sailgne le mainiten de ces gretianas dnas le ceirfatict de tvraail et iornmfe l'organisme aurusser de la citsoasen du ctraont de travail.

L'ancien salarié jsifutie auprès de son oniasmgre assureur, à l'ouverture et au cours de la période de meaniitn des garanties, des ctinoiinds prévues dnas le présent alictre et conformément aux dstonoispiis légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le miieantn des grtaienas cesse :

- dès qu'il ne puet puls jsteuiffr auprès de l'organisme aeursusr de son imnditonesain par le régime ogbartioile d'assurance chômage ;

- dès qu'il ne puet puls juisftier auprès de l'employeur de son sttaut de dmedneur d'emploi ;

- en cas de décès.

La senoiupssn des altoaonics du régime otigrilboae d'assurance chômage puor casue de mdalaie ou puor tuot arute mitof n'a pas d'incidence sur le ccaull de la durée du meitainn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le miieantn des gtraiaens ne puet cnirduoe l'ancien salarié à prvcieoer des indemnités d'un manotnt supérieur à celui des

atlcoolinas chômage qu'il aiurat perçu au trtie de la même période.

Le miteinan des gtniaears au tirte de la portabilité du présent régime oitgibarole est financé par les csotitoians des enserpteis et des salariés en activité (part pataorlne et prat salariale) définies à l'article 7.11.

Le bénéfice du mnatiien de ces gartniaes est subordonné à la citondoin que les doitr à ctuureorve complémentaire ainet été oruetvs chez le dneerir employeur.

En cas de caghenemnt d'organisme assureur, les bénéficiaires du dotpsisiif de portabilité rvnealt des présentes saltountpiis snot affiliés dnas les mêmes cidnnioots que les salariés en activité auprès du nevoud ornigmsae assureur.

C. - Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance

Article 10 - Exclusions. – Prescription En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les esilxconus apbaleplics au crotant puor les différents rsiqueus décès et arrêt de tavrail snot les suivantes.

Ne snot pas gtaaneirs les conséquences lmitanemiivtet énumérées ci-après :

? d'une geuere ou d'une geurre civile, française ou étrangère ;
? de la désintégration du naoyu atoiumq ;

? d'accidents ou mdleiaas dus aux eeffts drcetis ou idtnrecis d'explosion, de culhaer ou de rindatoais ponnaevrt d'une tutsrtmioaann du naoyu de l'atome, tleels que par emxplee la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fiat de rndaaitios provoqués par l'accélération aifrlctiilee de peuiatrcls aimoteqs ;

? des accditnecs et maaedlis régis par la législation sur les psnieons miriateils et cuex sreanvnt à l'occasion d'exercices de préparation mtiriilae ou en résultant.

Le bénéficiaire aaynt fiat l'objet d'une cinaomntdoan pénale puor l'homicide vltiooarne ou la tivtentae d'homicide vnlorioate de l'assuré est déchu de tuot dorit au catiapl décès ou retne éducation. Le caatipl est versé aux arutes bénéficiaires, à l'exception de cuex rueoncns cmmoe co-auteurs ou complices.

Toutes atnoics et denmaeds de pttesoinars cnnnrcaot les gnareiatssituroecs par l'entreprise ne snot puls rveacblees dnas un délai de 2 ans à cetmopr de l'événement qui y dnnoe naissance.

Pour la msie en ?uvre du délai de prescription, il est fiat aaiipotclin des dstpinoiois prévues à l'article L. 932-13 du cdoe de la sécurité scialoe et à l'article L. 221-11 du cdoe de la mutualité.

Ce délai est porté à 10 ans losrque les bénéficiaires snot les anytas droit de l'assuré décédé et à 5 ans en cas d'incapacité de travail.

Article 11 - Cotisation et répartition des cotisations En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Article 11.1 Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le rqsue invalidité constitue, eu égard à l'âge meoynt et à l'ancienneté des salariés, un riuqse maeujr luord de conséquences financières, il est décidé par les parreniaets sociaux, que la citsotaion liée à ce rsuiqe srieat majminerretoait financée par l'employeur en certtiaorpe d'une prise en chgare eisxlvuce par le salarié de la ctootsain du rqsue incapacité tmpoiraree de travail.

Le tuax de 4,60 % tnrhace A et trcahne B, exprimé en pgucanrteoe du sarliae brut, est réparti comme siut :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de reevnu (avec 8 % cahрге patronale)	1,42 %		1,42 %
Incapacité		1,06 %	1,06 %
Invalidité	1,39 %	0,33 %	1,72 %
Décès	0,27 %		0,27 %
Rente éducation	0,08 %		0,08 %
Maintien grnaitae décès	0,02 %		0,02 %
Mutualisation (passif)	0,03 %		0,03 %
Total	3,21 %	1,39 %	4,60 %

Cotisation ailletddlnone finançant la portabilité

Portabilité	0,20 %	0,09 %	0,29 %
-------------	--------	--------	--------

Cette caisottion spécifique frea l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application.

Article 11.2 : réservé.

Article 11.3 : réservé.

Article 11.4

Les prntaeaiers suicaox et les osmagenris auusress de la brcanhe mteent en plcae des ancoits de prévention en matière de cnttioods de trvaail et de santé au travail ansii qu'un paln d'accompagnement de reotur à l'emploi des salariés aynat sbui un ou pisruules arrêts de travail d'une durée cumulée au minos égale à 60 jours.

La csomoiismn de suivi du régime de prévoyance srea informée sreetmmeneislit des anictos mises en place et des résultats obtenus.

Article 11.5

Les patrerneais souiacx s'engagent à merte en place des otlius sur la prévention de la pénibilité et des rsqieus psychosociaux. Ces oulits soenrt présentés lros de journées régionales animées paritairement.

Article 12 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Sont désignés puor aruessr les risques?maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès les oaesrgnims suivants?:

? AG2R Prévoyance, itnouiitstn de prévoyance revealnt du cdoe de la sécurité sociale, siège sciaol : 35, bvoerauld Brune, 75014 Prias ;

? ANIROPIS Prévoyance, isuse de la fisoun de IOINS Prévoyance aevc ARPI Prévoyance, itutiisonn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège scaoil : 139-147, rue Paul-Vaillant- Couturier, 92240 Malakoff?;

? UPNMF(1), uion ssmouie aux dtssiooipins du livre?II du cdoe de la mutualité, enregistrée au rgristee niotanal des mteueluls suos le n°?442 574?166, siège social?: 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

Toutes les suttrcuers rveelat de la bnrcxae pnnoloefierssle deionvt renjdiroe l'un des omiernsgas désignés à la dtae d'effet de la cntoeionvn tllee que définie à l'article?I.2 du chapitre?II du titre?Ier de la cnnoetvojn cliotvcele nationale.

Le?choix de l'organisme asuesrur par la sturtucre fiat l'objet, au préalable, d'une ciltnsuaoton du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du presnoerl s'ils existent.

Les associations, fédérations et gopturmnees adhérant à l'union nlonaiate AMDR cuennonitt d'adhérer et adhéreront puor luer régime de prévoyance auprès d'AG2R Prévoyance (organisme asuesrur précédemment désigné) suos réserve de la msie à nvaieiu des grieatans et tuax de ctoisaotin prévus à la présente cnoovtenin cotievllice de branche.

Est désigné puor asesurr la garinate rtene éducation l'organisme cumomn des iititnostntus de rente et de prévoyance (OCIRP),

union d'institutions de prévoyance reanvelt de l'article?L. 931-1 du cdoe de la sécurité scalioe et agréée par le mtirnsie chargé de la sécurité soilcae et dnot le siège est à Paris, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris.

Les oiasmgners précédemment désignés, asusuerrs des garanties?maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès, aessgint puor le cmtpoe de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

Est désigné cmome oagmnrnsie réassureur commun?: CNP Assurance, société aonmnye au catipal de 594 151 292?? entièrement libéré, entriepse régie par le cdoe des ascuarsens 341?737?062 RCS Paris, siège social?: 4, plcae Raoul-Dautry, 75716 Pairs Ceedx 15.

Contrat d'assurance et de gesoith administrative

Pour l'ensemble des gratianes définies dnas le présent accord, les modalités d'assurance fnot l'objet de doipiisstons spécifiques ientsicrs dnas le crtanot d'assurance et de gsteoin atinsrvaitdime cnlocu etrne les srnagatieis de la présente cointnoven et les osirgnmaes désignés ci-dessus.

12.1 Ctpeoms de résultat et statistiques

L'organisme aesursur établit alemunenlent un copmte de résultat présenté par ecxerice cpolabtme et par ecixcere de survenance. Ces coeptms de résultat de l'exercice N dnoviet oerglbtmaieit être tarisnms et présentés aueenleemnt aux patienrears socaux de la branche, au puls trad le 30 jiun N + 1.

Le sdole tuqenhice du comptpe de résultat présenté par eeircxcx capbtlmoe est déterminé comme la différence entre les porudtis (cotisations bretus encaissées, les intérêts tueiqchens et les pinvroosis d'ouverture) et les crahegs (prestations versées, fiars et chagre de getiosn et les poronsviis de clôture).

L'organisme asuerusr établira des cteomps de résultat spécifiques et les tasrtrnetma au puls trad le 30 jiun aux ptanreaiers sucaoix de la branche.

Au trite du siuvi et du ppgliate du régime, l'organisme aueusrr tsarmnet oegeatnrlnmiobit l'ensemble des données stunaevis :

? la lsite des stsrneiis indemnisés au cuors de la période du 1er jnaeivr au 31 décembre N ;

? la ltise des pivsoornis mathématiques constituées ;

? les modalités et règles d'inventaire ;

? les hypothèses reentues puor le culcal des proiovsins teihqncues (tables, taux, trgainle de cadencement, méthode ?) ;

? la décomposition des firas et chrtngeameas de geiostn sur le régime (frais d'acquisition, d'intermédiation, de gtesion et d'assurance) ;

? siteaitqtuss sur la poiptoualn assurée (âge, sxee ?) au cuors de l'exercice N et N ? 1 ;

? satieiqttuss sur les ssietnirs (nombres, âge, évolution N/ N ? 1, les ruiqess en crous ?).

Ces éléments snot tansrims aleenelumnt et au puls trad le 30 jiun N + 1 au trite de l'exercice N, aux peitearnars scaiuox de la branche.

Les sttcreuus cvturoees par le camhp d'application de la ctonoivenn ctcovliele de bnhrace et qui ont contractualisé puor

prévoyance est composée pnaateeiimrmt en nobrme égal d'un représentant désigné par chauqe oiagrotnsian slacidnye représentative dnas la bnhcare et d'un nbmore équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les atuntbrois et le fecoentmnnnoit de ctete cimosisomn snot définis dnas une cnintevoon de gestion.

Chapitre II Complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les dptosssnois du présent chapitre?définissent le régime ceintoonnvel de renseubmmeot des fairs de santé ogtaobilire puor les salariés de la branche de l'aide à dmclioe à l'exception de cuex visés à l'article?17.2 du présent chapitre.

Elles répondent aux obitjfecs suivants?:

? pemretrte aux salariés de la bnchrae l'accès à des gearinats de petcrioton scaoile complémentaire?;
? mutualiser, au navieu professionnel, le rsuqie miadlae et les frais qui peuvnet en découler aifn de fcileitar la msie en plcae de tles régimes au neaviu des eesptrnreis de la branche, et ce, snas considération nmtmaeont de l'état de santé ou de l'âge de luers salariés.

Article 16 - Champ d'application du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent régime s'applique à tuteos les eeiersnptrs etnart dnas le cmhap d'application de la présente ctovenion collective, au bénéfice des salariés et pseonrens tles que définis à l'article 2, puor les firas de santé engagés à ceopmtr de l'entrée en vuiegur du présent régime et sa msie en pacle dnas l'entreprise.

Article 17 - Bénéficiaires de la garantie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

17.1 Bénéficiaires à ttrie olbgrtaoiee

L'affiliation des salariés au régime " Bsaepmire " tllee que visée à l'article 23.1 est oogiblaritie dès luer echmubae dnas l'entreprise. Cependant, les salariés placés dnas une suotiatn visée à l'article 17.2 ont la possibilité de reeusfr d'être affilié à ce régime qlleue que siot luer dtae d'embauche.

17.2 Cas dérogatoires.-Dispenses d'affiliation

Les dpesneiss d'affiliation dnveoit releevr du lribe cohix du salarié, ce qui iiqpmlue que caqhue dpssiene résulte d'une danemde écrite du salarié tidansuat un cmtneeosentt lirbe et éclairé de ce dernier, faisnat référence à la nrutae des gitnaeras en cuase axeqlulues il renonce.

L'employeur diot être en meurse de purdoire la ddeamne de dnisepe des salariés concernés.

Peuvent sctlolier une dnipse d'affiliation, quelle que siot luer dtae d'embauche :

a) Des salariés et antipreps bénéficiaires d'un crtaont à durée déterminée, aevc l'obligation spécifique puor cuex triuailtes d'un ctonart à durée déterminée d'une durée au mions égale à 12 mios de jfiesiutr par écrit qu'ils snot déjà certvous à ttrie iuedniivdl puor les mêmes garanties, en pnuidarst tuos ducoetmns ulties ? ;

b) Les salariés à tpmes peiatrl et aprinteps dnót l'affiliation au régime ? Bsaepmie ? les cnoiriuadt à s'acquitter, au ttrie de l'ensemble des régimes de pitcerootn slaicoe complémentaires institués dnas l'entreprise, d'une cistoaiotn au minos égale à 10 % de luer rémunération btruae ? ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une

complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale) ou d'une ctrvuruoee complémentaire en aliapcpton de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scloaie (CMU-C). La deinspse d'affiliation, qui diot être justifiée par tuot document, cseae à la dtae à lalalque le salarié pred le bénéfice de cttee adie ou de cette cvortruuee complémentaire ? ;

d) Les salariés crtouves par une acsrnause ienuidllivde firas de santé au monemt de luer euhacmbe si elle est postérieure, et qui en jueiiftnst auprès de luer employeur. La dssnpeie d'affiliation ne vuat que jusqu'à échéance du coantrt indveiiudl ? ;

e) À ctiioodnn de le jfituiser anlmneneulet auprès de luer employeur, les salariés qui bénéficient par alreluis puor les mêmes risques, y coirpms en tnat qu'ayants droit, de pitsaretnos dnas le carde d'un dsitosiopf de rmueesrnobmet de fairs de santé complémentaire rpslsmaneit les cotnidonis mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour un salarié aynat droit, la dnipssee d'affiliation ne puot jeour que si la ceruotrvue dnót bénéficier son conionjt salarié dnas une erspintere prévoit la cvuouetre des aytnas dorit à titre obligatoire.

f) Les salariés qui, au mnemot de luer embauche, bénéficient puor les mêmes risques, y crmpois en tnat qu'ayant droit, d'une crvoruuee de fairs de santé complémentaire au titre d'un ature emploi, raelvnet de l'un des dsositpiis svtiauns :

? régime local d'assurance madiale du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Molelse ? ;

? régime complémentaire d'assurance midlaae des iitundsres électriques et gazières ? ;

? régime de prévoyance de la fontocin pubquile trlietraorie issu du décret n° 2011-1474 du 8 nebmovre 2011 ;

? ctarnot d'assurance de guopre dit ? Mdaieln ? issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dsepnises mentionnées aux piotns C et E s'exercent indépendamment de la dtae à lqaeulle la situatoin pneoelnsrle du salarié lui pemret de rtpceeser les citndooins requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime arua la possibilité de deaedmnr le bénéfice de ces dsinpeses d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur à l'obligation de peroospr aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de rnuoembesert fairs de santé et drvae dnas tuos les cas se fraie remettre, au puls trad dnas les 30 jrous qui senuvit la psptoioorn d'affiliation, un écrit signé par cahcun des salariés concernés accompagné des éventuels juactfitisfis nécessaires spuliantt luer rufes d'affiliation et le moitf excat pmrai les cas listés ci-dessus.

Les salariés pnuevet à tuot mnoemt rveenir sur luer décision et sctiieolr auprès de l'employeur, par écrit, luer aalftioiifn au régime fairs de santé. Dnas ce cas, luer aoitiffailn pnred effet le peimrer juor du mios qui siut luer demande. En tuot état de cause, ces salariés snot tenus de cosietr et d'être affiliés au régime de reebsmonumrt de fairs de santé lorsqu'ils cserseont de jeisiftur de luer situation.

En outre, acnuue ature dspesine d'affiliation ne puot être accordée.

17.3 Vnemseret santé

Conformément à l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, pvneuet bénéficiet du vreeemnst santé les salariés en caront à durée déterminée ou en cranott de misison dnót la durée du canrtot est inférieure à 3 mois.

Ces salariés doivent faire valior luer faculté de dispense, tel que prévu à l'article précédent, et jfituiser d'une cvvretroue en matière de firas de santé ? rpselbansoe ?, rcsaepnett les cdntoioins légales et réglementaires de ce tpye de contrat nemantomt l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ces salariés pvuneet ddenmaer à bénéficier du vsneermet santé dnót les coointdnis et mottanns snot définis à l'article D. 911-8

du code de la sécurité sociale.

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture CMUC, ACS, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la situation de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

Article 18 - Amélioration de la couverture frais de santé du salarié

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Chaque salarié peut améliorer sa couverture de santé en souscrivant, à titre collectif et individuel, l'une des formules "Cofnot" ou "Cfnot Puls" résumées détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

- au plus tôt à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite conformément ;

- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 19 - Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite à titre individuel par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie de santé à son conjoint et/ou ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge étant corrélatives au régime du présent régime.

Concernant les personnes couvertes à titre individuel et facultatif, les droits à garantir sont octroyés au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 20 - Définition du conjoint et des enfants à charge

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

20.1. Conjoint

Est considéré comme conjoint? :

? le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à la prestation?;

? le concubin du salarié vivant avec le même toit, sous réserve que le concubinage et le salarié soient tous les deux célibataires, vécus ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon continue depuis plus de 1 an

et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle?;

? le parent lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

20.2. Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, naturels ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire. Les enfants ainsi définis doivent? :

? être âgés au sens de la législation sociale?;

? ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans?;

? poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants?;

? être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi?;

? être sous contrat de travail en apprentissage (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)?;

? lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) versé aux personnes sans activité?;

? quel que soit leur âge, s'ils sont imposables et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 21 - Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Article 21.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une rupture de contrat et ouvrant droit à l'inscription au régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du maintien des garanties du régime "Base prime" dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux salariés de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur singulier le maintien de ces garanties dans le cadre de la prise en compte et l'organisme assureur de la cotisation du contrat de travail.

L'ancien salarié inscrit auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties est : :

- dès qu'il ne peut plus bénéficier auprès de l'organisme assureur de son ancien régime par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- dès qu'il ne peut plus bénéficier auprès de l'employeur de son

statut de dépendant d'emploi ;

- en cas de décès.

La situation des allocataires du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des assurés et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 28.1 du titre VII.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été acquis chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du droit de portabilité rattachés des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 21.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Eivn

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie fiars de santé peut être maintenue sans condition de période d'ancienneté ni d'examen ou d'examens ou d'examens médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une retraite d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes gérées du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 21.1 du titre VII.

Les prestations munant les personnes intéressées à ces prestations prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la date et les conditions de maintien de ce maintien.

Article 22 - Conditions de la garantie frais de santé En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les prestations mentionnées dans le tableau ci-après, ils incluent les prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque année les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie fait de santé rattachée les cotisations énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les cotisations dites « rattachées » permettant ainsi de bénéficier dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de :

? l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur?;

? la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié.

Article 23 - Tableau des garanties En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles sont reues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées en termes de sécurité sociale illicite et sont présentées dans les tableaux annexés selon les nouvelles de remboursements :

? régime base ? prime ;

? option Confort ;

? option Confort Plus.

Le montant des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre régime complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 23.1.(1)(2)

Régime base prime

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

Article 23.2.(1)

Régime confort

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au choix du salarié sont les suivantes :

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

Article 23.3.(1)

Régime confort plus

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au choix du salarié sont les suivantes :

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0045/boc_20190045_0000_0001.pdf

(1) *Aitcrle étendu sous réserve du rcept des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, rattachées aux cotisations habilitées à bénéficier des cotisations de cotisations sociales, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, revêtue au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la cotisation des salariés en matière de cotisation sociale complémentaire.*
(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

(2) *Altcrle étendu sous réserve que les tmes « l'organisme assureur, auprès duquel les cotisations yopemrls adhèrent » sont entndues au sens de l'organisme assureur choisi par l'employeur pour la cotisation de ses salariés, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel précitée.*
(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

Article 24 - Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour l'application des présentes dispositions au profit de salariés

et de lruer atnyas doit renaelvt du régime local Alsace-Moselle, le régime tenit ctopme des dtioossinps spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité silcaoe puor cette znoe géographique. Les csioontaits et les ptoaietrss sveeirs par le régime complémentaire snot réduites en conséquence aifn de?maintenir un naeivu de courrtvuee global, régime de bsae puls régime complémentaire, ieutndqie puor tuot salarié en France, qeul que siot le département dnas lueeql il exrxe ses fonctions.

Article 25 - Conditions de suspension des garanties
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le bénéfice des gaintars du présent aoccrd est spuensdu de plein diort puor les salariés dnot le ctaornt de triaavl est suspendu.

Toutefois, les ganrtieas en vuigeur snot menuteians au pifrot des salariés dnot le cnarott de tarvial est spesundu puor la période au tirte de llueaqle ils bénéficient d'un mantien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de reetns d'invalidité ou d'incapacité pneaernmte professionnelle. Dnas ce cas, il est précisé que l'employeur ctnioune d'appeler et de vseerr la citsotaoin cornrsdoepant au régime " Bsae prmie " et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la costaoitin copnanreodsrt aux régimes " Crnooft " ou " Coorrt Puls " asnij que de clele reavltte à l'extension de la giarntae frais de santé aux anytas droit.

Dans le cas où les gianertas snot suspendues, la soisunepsn itieevnrnt à la dtae de la cissaoten de l'activité plesolfnosrinee dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la ripesre efveitfce du tavaril par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'organisme désigné en siot informé dnas un délai de 3 mios snvaiut la reprise. A défaut, la gnraaite ne perrnda eefft qu'à cemptor de la réception par l'organisme désigné de la déclaration ftaie par l'entreprise.

Pendant la période de sesnuipsn des garanties, acnuue ctaotoisin n'est due au trtie du salarié concerné.

Pour autant, les gantaeirs du présent régime pnveuet être mneneuait à la dneadme du salarié via l'entreprise adhérente au piroft des salariés dnot le conrtat de tarvial a été suepsdnu en derohs des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, la gtnriaae srea accordée mnyoennat le vmrsneeet de la totalité des csioainotts du régime.

Article 26 - Conditions de cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les graiantes ceensst :

- en cas de ruuptre du cnaort de tavaril du salarié, excepté puor les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 21.1 du trite VII et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Eivn visés à l'article 21.2 du trite VII ;

- à la dtae à leullqae le salarié n'appartient puls à la catégorie du pnesroel définie à l'article 17.1 du titre VII.

Article 27 - Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Pour l'ensemble des gtniaraes définies dnas le présent accord, les modalités d'assurance fnot l'objet de dpoiosisints spécifiques iinctesrs dnas le caorntt d'assurance et de gsetoin ansadtimvitrie du régime conlcu ernte les sgaainteris de la présente coionvtenn et les origamsens désignés ci-après.

Article 28 - Cotisations du régime base prime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

28.1 Mantont de la cotisation

La cistatoin « frais de santé » du régime bsae prime au pfriot du salarié suel est égale à :
? 1,301 % du PSMS(1)TTC (taxe spéciale sur les cnineovots d'assurances ? TCSA ? au tuax de 13,27 % puor le salarié

rleavnet du régime général de la sécurité siolcae ;
? 0,844 % du PSMS(1)TTC (taxe spéciale sur les cntnvioenos d'assurances ? TCSA à 13,27 %) puor le salarié bénéficiaire du régime lcaol d'Alsace-Moselle.

Les mtaonnts de caototiisn évolueront cquahe 1er janvier, sleon l'évolution de la vulear du PMSS.

La crhgae de ctoitosian est répartie cmome siut :
? 58 % puor l'employeur ;
? 42 % puor le salarié.

La ctosioiatn est révisable par anveant à la coiotenvnn collective.

La révision puet ienivetnrr en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes oaielgobrits d'assurance maiaidle ou de mitodnfaoicis d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nutare à dégrader les résultats du régime.

(1) *Pactruoegne du pnoalfd mnuseel de la sécurité slaoice (PMSS) en vueigur au juor de luer exigibilité.*

28.2. Obitoailgn des sccturerus adhérentes, adhésion, ailfiafton et peieanmt des cotisations

a) Adhésion. ? Affiliation

Afin d'adhérer au régime, la suruttcre concernée dvrea rrtueeonr à l'organisme désigné puor la gtiseon des gaernitas un bluetlin d'adhésion, qui lui arua été adressé par leidt organisme, dûment rempli, daté et signé.

Elle dvrea oiroemgiatelntb aflfier l'ensemble de ses salariés aprapanett à la catégorie définie à l'article 17.1.

L'entreprise drvea rettreme à cquahe salarié concerné la nictoe d'information établie et délivrée par l'organisme désigné aifn de lui friae connaître ses dirtos et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime.

Elle dvrea fnriour un état récapitulatif coelmpt du prnoesnel concerné cnproenam notamment, puor chucan des salariés, la souatiitn de famille.

b) Déclarations

Les déclarations fiaets tnat par la stuurctre adhérente que par le salarié sverent de bsae à la msie en ?uvre des garanties.

L'organisme désigné puor la gsteion des gratneais se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Pmeeaint des cotisations

Les cosionttias snot plabeyas triimtntrelmseelt à treme échu.

Le ? paeienmt diot être effectué dnas les 15 prreieims jruos du tmrietsre civl svvnait celui au trtie ? dequul les cisiatootns snot dues.

Les régularisations éventuelles snot effectuées à la fin de cqahue année.

Les veretmsens snot opérés par chèque banracie ou par virement.

La srurctute adhérente est suel rpbslnoseae du pneaiemt de la totalité des cotisations, y cpoimrs les ptras seralalais précomptées sur les selraais des salariés.

A défaut des cnitiosotas dnas les 10 jorus siauvnt luer échéance, l'organisme désigné puor la gotesin eoivne à la srturctre adhérente une lertte de msie en deeurme en recommandée aevc aivs de réception. Le ? cas échéant, le gtrneinsioae puet eeagnr une procédure de reurvneemcot des ciatinotsos dnas le cadre d'une aicotn contentieuse.

Article 29 - Modalités d'adhésion et de mutualisation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

29.1. Oirneagsns désignés

Sont désignés puor asserur les gnreaatis du régime de complémentaire santé les onmgirseas suivants?:

AG2R Prévoyance, ioittnstuin de prévoyance rlnaevet du cdoe de la sécurité sociale, siège social?: 35, bavrleuod Brune, 75014 Paris.

Aprionis Prévoyance, iusse de la fionsun de INIOS Prévoyance aevc ARPI Prévoyance, ittisuonn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège social?: 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

UNPMF (union nltaoaine de la prévoyance de la mutualité française), unioni sosome aux dsisiptoons du livre?II du cdoe de la mutualité, enregistrée au rsetigre noniatl des metuulles suos le n°?442 574?166 agréée puor les brhnaces 1, 2, 20, 21 et 22, aanigsst puor le cmopte des multelues areussurs et gestionnaires?: Adrea, Apreva, Mulelute Dorme Arpica, Hoinarme Mutualité, Mut'Est, Prevadies, Union Mutualité Santé vie, Metlleuus UMC, Multuele Saint-Germain SMIRSEP, Ociane. Siège social?: 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

MACIF-Mutualité

Mutuelle régie par le livre?II du cdoe de la mutualité. Siège social?: Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Prais Ceedx 09.

29.2. Cualse de miagortin ou antériorité

Toutes les scrurtteus renaelvt de la bnarche peoelinfoilsnrse dineovt renjrodie l'un des orasemings désignés à la dtae d'effet de la ctroveinon tllee que définie à l'article?2 du titre?Ier de la coeointvnn ccivlotele nationale.

1. Le?choix de l'organisme aruuessr par la srtcuutre fiat l'objet au préalable d'une couoitsnaltn du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du psneeronl s'ils existent?:

? les strtruuecs en création et les suetrurts n'ayant mis en palce aucun cotnrat de complémentaire santé à la dtae d'effet de la présente conivtoenn dvienot onbmlriegotaeit adhérer au présent régime auprès d'un des onnasgeris désignés?;

? lros de finouss de srtruectus dnou l'une au moins araniep ppt au régime conventionnel, la nlevolve suuttcrre est tuene de resertr dnas ce régime de complémentaire santé auprès d'un des oanigsmres désignés.

2. Les sutetucrrs qui aeniavt déjà mis en pcale un régime en frais de santé sioi par vioe d'accord collectif, rificttaion mriitrojaae ou décision unilatérale, et dseisnopait déjà de craotnt d'assurance aaynt pirs efeit au pifrot de l'ensemble du pnrosoenl antérieurement à la dtae d'effet de la présente cnoenvtoin pueevnt ne pas adhérer à l'un des oraemgins désignés à cntidoion que ce cotnrat?:

? offre aux salariés concernés des gtaniraes sneeritmctt supérieures atce par acte, à cleles prévues par le régime?base prime?;

? et prévoit une prat srlaaalie de cattooisin inférieure ou égale à cllee prévue dnas ce même régime.

Les suurttes concernées deovrnt fournir cqahue année aux oaemrsgnis désignés une copie du cotnrat antérieur puls fboravlae asnii qu'une atatitoestn de l'assureur précisant que le caotnt est toujours en vigueur.

Cette dérogation à l'obligation de rndiejore l'un des oiansergms désignés diot être eutendne au snes strict. Ainsi, dès lros que les duex conitndois du crntaot puls falvabroe ne sreneaît puls remplies, les strcruues concernées anorut l'obligation de rdojerine le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la brhance professionnelle.

29.3. Cnniidtoos de réexamen de la mutualisation

Le?choix de l'organisme goeniatriisne puet être modifié par la csimmoosin de geotisin paritaire, à la majorité de ses membres, tuos les ans au?1er?janvier après noofciiiatn aux oargsiemns

désignés par lertte recommandée aevc aivs de réception, en respnetat un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article?L. 912-1 du cdoe la sécurité sociale, les ptriaes stgiieaarns décident de procéder au réexamen des cdoionins de motiusiutalan des geinatars au puls trad tuos les 5 ans à priar de la satigrnue de la présente cnoovtien collective.

Article 30 - Fonds social

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les orgnaiemss désignés pournrot décider, sur présentation de dseiosrs dûment motivés par des stnotiuias dicefilfis auprès de lures ciosnomsims slecioas paritaires, de compléments de preontsatis ou aieds individuelles.

Article 31 - Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Un fnods sicaol dédié est créé par les peeaantris sacoiux de la bcnahre de l'aide dimcloie qui en arsneut la gaocevnrrue et qui en délèguent la gtisoon aux ogmriseans de complémentaire santé visés au présent chapitre. Les modalités de gtiosen de ce fodns snot définies dnas la cotnvoien de getison cculnoe etre les preriteanas scuiaox de la brnchae et ces mêmes organismes.

Article 32 - Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

La cisosmoimn prriatae nltaoinae de sviui du régime de santé est composée pnrmmiiteeat en nmrboe égal d'un représentant désigné par cqhuae oaniogsatirn scildayne représentative dnas la bhcnrae et d'un norme équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les aiturtoitbs et le fnnentmocieont de cttee cismiosomn snot définis dnas une cnoiventon de gestion.

Titre VIII Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les parneearits scoiux armeffnit luer atcmehtnaet au pnriipce fdaoenatnml de l'égalité en droit du travail.

Les preneraais sacioux de la bharcne de l'aide à docmilie s'engagent dnas une démarche vtonsiraolte de priomtoon de la mixité et de l'égalité perninfosoelsle et de lttue ctrone toteus les fmores de dicotiriaminsn drcetie et incdretie en ce qui cornence l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la fotoairmn professionnelle, l'organisation et les cioionnds de travail, les mrusees driicipniaelss ou de lncmecieieint et les doirts à la retraite.

Les pnirreaaets soiaoux seautihnt que ce dnrieer ptermtte de sselbineir l'ensemble des salariés et des représentants des srttuceus du seucter de l'aide à doliicme :

? les dienagrits des sutertcur ;
? les driteruecs et rsaolbseneps des rcusseroes haimeuns ;
? le pnooeserl d'encadrement ;
? les représentants sidycanux et représentants du personnel.
La mixité hommes/femmes psase nécessairement par une mleilreue représentation des heomms dnas les métiers de l'intervention et des fmeems dnas les métiers d'encadrement où ils/elles snot sous-représenté(e)s.

Article 2 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les pirtenraaes suoacix renepalplt aisni que l'exercice d'un elompi ou d'une activité ne puet être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les pietaearrns scoaux réaffirment que l'embauche, la

rémunération à l'embauche et le pronosenmietet d'un eplmoi dnas la gllrie de catafiislcsn ne dnievot teinr cotpme ni du sxee ni de la sittauoin de flamile du tituliare à l'emploi.

Ce ppiirnce de non-discrimination implique, en peacitliur dnas la rédaction des ofrefs d'emploi exrentes ou internes, que la dénomination des eoilmps mintenneo les duex geerns ou qu'elle siot non sexuée et présente une fmauotrlion ovtjciebe et non discriminante, naeotmmt en ce qui cornece la définition des critères de recrutement. Ceux-ci deniovt en conséquence être steetrimcmt fondés sur l'exercice des compétences rsiquees et les qicflaniatious des candidats.

Au corus de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet silteiloer que des iiofaonmnrts écrites ou olears ayant un rppoat dcerit aevc l'exercice de l'emploi ou du stgae concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un cdadniat et ses apuittdes à ocpuer cet emploi.

L'employeur ne diot pas pdenrre en considération l'état de gsrseose d'une fmeem puor rseuefr de l'embaucher ou mtetre fin à sa période d'essai.

Les eemloryups s'engagent à crnotuirse des pntaraierats aevc des acutrs spebctleusis de rredne les offres aelbisecscs au puls gnrad nbrmoe et d'élargir l'éventail des ctadnediuras aifn de remédier aux déséquilibres constatés.

Les représentants du penensorl fnot des popstroiiinos d'action vniast à réduire ces mêmes déséquilibres.

Article 3 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les sturtrecus de la bcrahe rleapenpt luer amenhetctat à un rpceest sitrct de ce pnciprie d'égalité sallaarie ernte les fmeemes et les hommes.

Les periaetarns scauiox s'engagent noanmmtet à vleielr à une strrice égalité pfisnoloesrnele des femems et des hmmoes dnas l'élaboration des giltrles de cslasiooctaifn des eloimps et de lerus intitulés.

Les perntaaies sociuax rleapnlet le pnriicpe solen leueql tuot euloepymr est tneu d'assurer puor un même travail, ou puor un tavairl de vualer égale, l'égalité de rémunération etrne les femems et les hommes.

Par rémunération, il fuat endrtene le sailrae ou ttneermait oarriinde de bsaie ou muinimm et tuos les agavnetas et accessoires, en lein aevc l'emploi occupé. Les différents éléments cpmoasnt la rémunération snot établis seoln les mêmes nromes puor les fmeemes et les hommes.

Les pitares reelppnlat que le congé de maternité, paternité et d'adoption est considéré comme du tepms de tivaval effteicf puor :

- ? la détermination des drtois liés à l'ancienneté ;
- ? la répartition de l'intéressement et de la pctpoatiriian ;
- ? le cucall des congés payés.

Les peraintaers scauiox sitaneohut nleaeusitr les idncneeis financières que peveunt aivor les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations etrne les hmoems et les femmes.

En particulier, ils cnenievonnt que pennadt ou à l'issue de la période de sinsuspeon du ctnaort de tariavl puor maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient des mêmes anogutnteimas générales qui pouirnerat être accordées dnas la surrtctae aux aurtes salariés revnleat de la même catégorie professionnelle.

Article 4 - Formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les acnitos de formation, tnat puor le développement psnrnfoieseol de cuchan que puor l'adaptation aux évolutions de la structure, diovnent bénéficier aux duex sexes, qu'ils seonit salariés à tmpes plien ou à temps partiel, et qu'elele que siot luer saiotiutn familiale.

Les sutrectus de la bachrne s'engagent à mtniaeinr et développer, par la foirtaomn les ciodntnios grnaisntasat le rcespt de la parité dnas l'exercice des fotincons à responsabilité.

Afin de fiealitr la rripsee du taairvl après une acnsbee puor congé ptaanrel de puls de 1 an, les srucetturs snot invitées à développer la paurqtie des entretiens. Ainsi, à l'issue d'une acsbnee de cttee nature, si une réactualisation des ccniansesons est nécessaire elle puet friae l'objet d'une période de formation. Les setuutrrcs aetnciinnt les routres vres l'activité polenlnoifrssee et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

La période d'absence du/ de la salarié (e) puor congé de maternité, d'adoption, de présence paantree ou puor un congé patnarel d'éducation est intégralement prsie en cmtope puor le caclul des dtiros otveurs au ttrie duDIF. (1)

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstopiniioss de l'article L. 6332-2 du cdooe du travail.*
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 5 - Promotion et déroulement de carrière

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La mixité des elmpios sopsupe que les fmeemes et les hmeoms sinoet en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptsoes à responsabilité.

Les pnaeitaers scauiox rlpnepaelt luer volonté de seupmrrp tuot fauectr de narute à empêcher les fmeemes et les hmemos d'accéder à ces niveaux.

Les suceutrtrs pnrrnedot tuteos les meures ulties puor anrittede cet objectif, netamnot :

? enimxear les critères ruetnes dnas la définition des pteoss de tiaavr qui seaniret de nraute à écarter les fmeemes ou les hmomes de luer accès, alros même qu'ils dspeosint de l'ensemble des compétences rusqueis puor y accéder. Eells vllienoret en pteiacluirr à ce que les intitulés des pteoss de tiarval ne couisnendnt à anucue dioctnimaiaisn sexuée ;

? farie en store que les femmes et les hommes ne sessbnuit acun rretad dnas luer prssroegion de carrière du fiat de périodes de sopesniusn de catornt tleles que les congés de maternité, d'adoption ou parental. Les museres d'accompagnement snot pirses avant, pdanent et au reoutr des congés liés à la parentalité.

? reehrecchr à ce titre les modalités secubteispls de premtrtee aux salariés qui le shiutaenot de minaneitr un lein aevc eux pdnenat tuote la durée d'un congé de maternité ou d'un congé pantaerl à tpems plien aifn de feltiaicr le rtouer à l'activité priolsefenolsne du ou de la salarié(e) à l'issue de l'absence ;

? s'attacher à ce que les modalités d'organisation du taravil au sien de la même foonicn ne ctetounisnt pas un fectaur de diitamiinrscn dnas la répartition des tâches et dnas les possibilités de proomtin ;

? être particulièrement atetvneits à ce que les aménagements d'horaires qui aeruaint pu être mis en place, nmteonamtu puor ftiileacr la cnoaicitoin de la vie privée et de la vie familiale, ne puisnset faire ocsblate à des posrinotpios d'évolution de carrière ;

? psproeor un eerttnien spécifique après un congé pntraael d'au mnois 1 an à tuot salarié concerné, noatmment au mnomet où les intéressés rrvneotut lerus epoipls ou un emopli au mnios équivalent ;

? s'engager à crgiorer tuot tnmeitaret dnriismancit ; les scuturtrs s'engagent à le corriger.

Par ailleurs, les peareanrtis souacix de la bnrhace considèrent que le ciohx d'un tpeps ptiaerl ou tuot aménagement d'horaire ne diot pas ctosneutir un frein au développement de la carrière. En outre, lqrose des petoss à tpeps plein se libèrent, ils snerot ptniomrriaraiet proposés aux salariés à tpeps prtial qui ont les qlnuaiitfoicas et les compétences riqueess et qui en fnot la demande.

Article 6 - Communication

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

6.1. Au naveiu de la branche

La brnache s'engage à tealarilvr aevc les pooirvus puilbcs et osingearms en lein aevc les métiers de l'intervention, de l'aide et des snios à domicile, aifn de développer une aiotcn ftroe de cmaitimuncoon sur l'image et la représentation scialoe des métiers et de réduire le déséquilibre ernte les hemmos et les femmes.

6.2. Au naievu de la structure

a) Nnimcaomtioun interne

Les srtureucts rnalveet de la présente ciovtenonn cllvioctee s'attacheront à la réalisation d'outils de cmcmunoatoiin interne,

adaptés à la spécificité et à la taille des structures, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ce, en s'inscrivant dans les enjeux humains, économiques et sociaux.

Des actions de soutien à l'égalité professionnelle sont dispensées à l'ensemble de l'encadrement de proximité, notamment pour éviter tout comportement discriminant.

b) **Commissaire externe**

Dans le cadre du dialogue et afin de promouvoir l'égalité professionnelle et d'éviter tout comportement discriminatoire à l'égard des salariés en fonction des postes occupés, les structures veillent à ce que leur outil de travail commun tienne à l'égard de leur bénéficiaires ne comporte pas de motif de nature discriminatoire.

Article 7 - Mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les structures de la branche

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

7.1. Adie financière

Il est rappelé que les structures de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

7.2. Négociation dans les entreprises

Afin d'élaborer un diagnostic, les structures s'appuient sur les dispositions légales et réglementaires qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Titre IX Emploi des travailleurs handicapés

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'objectif du présent chapitre est d'initier une politique d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la branche.

Par salarié handicapé, il faut entendre tout salarié au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le but est de :

? sensibiliser les entreprises de la branche à cette obligation ;
? les aider à remplir leur obligation légale d'emploi ;
? développer un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.
Ce programme est d'une durée de 3 ans commençant à courir à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.
Les entreprises s'efforcent que l'emploi des salariés handicapés repose sur les principes suivants :

? les salariés handicapés sont embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail. A ce titre, ils ont les mêmes droits que tous les salariés des structures couvertes par la présente convention collective, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires spécifiques les concernant ;
? comme pour tout salarié, la priorité est donnée à l'embauche en CDI ;
? les dispositions qui s'appliquent à tous les salariés sont celles prévues par la présente convention collective. Les salariés de moins de 20 salariés bénéficient des dispositions de cet accord dans la mesure où elles ne vont pas à l'encontre des salariés handicapés même s'ils n'ont pas l'obligation légale ;

? conformément aux dispositions légales, les entreprises peuvent, à la demande du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, la déclaration annuelle sur l'emploi des salariés handicapés ;

? pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, il sera fait appel à tout organisme compétent en la matière comme les Cap emploi pour l'insertion des travailleurs handicapés ou les SEMATH pour le maintien dans l'emploi ;

? les structures présenteront tous les ans aux instances représentatives du personnel un bilan de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi de salariés handicapés.

Article 2 - Distinction des filières
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des usagers de l'établissement ou du service. Cette situation est de nature à rendre difficile l'action de l'employeur sur les salariés de travail et l'intervention même du salarié handicapé.

2.1. Métiers administratifs

Les métiers administratifs tels que définis au titre III peuvent comporter des aspects médicaux nécessitant des compétences pour les postes de recrutement.

Pour ces postes, des aides techniques, une organisation du travail et des aménagements sont prévus pour faciliter le handicap.

Si ces candidats possèdent un niveau de compétence et de formation insuffisant, les employeurs s'engagent à permettre à ces candidats d'acquérir le niveau de compétence voulu au travers d'une formation.

En cas d'impossibilité matérielle d'adapter les postes de travail, les aides décrites dans le présent chapitre ont pour but de permettre, en tout ou partie, à ces salariés de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

2.2. Métiers d'intervention

La branche sensibilise les structures au fait que l'obligation d'emploi ne se limite pas à l'embauche de salariés ayant un handicap. Il est envisagé d'ouvrir ces postes à des travailleurs handicapés mais cela nécessite un travail d'information et de sensibilisation afin de faire prendre conscience de la diversité des situations que recouvre le mot « handicap ».

Ce sont néanmoins des métiers physiques, en particulier ceux d'aide à domicile, d'aide-soignant et de TISF.

Le métier d'intervention requiert des compétences à la fois relationnelles, techniques, d'entretien et administratives.

Les entreprises s'engagent à :

? consulter sur les compétences requises ce poste ;
? proposer des parcours de formation ;
? reconnaître les savoir-faire acquis au travers de formations poensosiflnerls et de qualifications reconnues par la branche ;
? valider des acquis de l'expérience.
En vue de développer l'emploi de travailleurs handicapés, les entreprises s'efforcent de former les salariés à former des personnes travaillant avec des structures accueillant des travailleurs handicapés, notamment en faisant connaître les métiers de la branche, leurs prérequis et contraintes.

Article 3 - Embauche en milieu ordinaire de travail et plan de formation

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

L'objectif est de développer dans les structures d'au moins 20 salariés, le taux d'emploi des salariés handicapés.

Afin de développer l'emploi des salariés handicapés, des actions de formation professionnelle sont développées en partenariat avec les entreprises habituelles. Ces actions ont pour objet d'assurer l'adaptation, la formation sociale, la qualification des personnes et le perfectionnement des

salariés.

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les structures visées à ce que les formations soient notamment adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, outils pédagogiques adaptés au type de handicap rencontré.

Une attention particulière est portée sur les postes occupés par des salariés handicapés lors de l'évaluation des risques professionnels.

Des formations sont proposées aux salariés handicapés afin de leur permettre de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements de postes.

Afin de favoriser ces actions en matière de l'emploi de ces salariés, il peut être fait appel aux contrats aidés, aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

En outre, la CPNEFP, de par ses fonctions, est amenée à favoriser des possibilités dans ce cadre.

Article 4 - Adaptation aux mutations technologiques

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de la structure bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques de l'entreprise.

Ces formations permettent notamment sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Ces formations sont adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, outils pédagogiques...).

Le plan de mutation technologique intègre les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique doit être étendue en matière de conséquence de l'évolution des postes d'établissements et de services.

Article 5 - Plan de maintien dans la structure en cas de licenciement

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Ce plan marque la volonté d'éviter, dans la mesure du possible, la perte d'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie par les dispositions légales. Ainsi en cas de licenciement économique collectif, la structure s'assurera que le particulier de salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est maintenu.

Les salariés handicapés visés par un licenciement économique, individuel ou collectif, voient la durée de leur préavis doublée conformément aux dispositions légales.

Une attention particulière à l'embauche de ces travailleurs handicapés est créée. Ainsi la structure de la branche qui embauche un travailleur handicapé licencié pour motif « économique » par une autre structure voit son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire, et ce pour une durée de 2 ans.

Article 6 - Situation des salariés dont le handicap s'aggrave

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les entreprises s'assurent préalablement sur le caractère insurmontable de la prévention et prévoient à ce titre que les actions de prévention et les mesures prises en faveur de la santé relèvent, d'une part, de la responsabilité des employeurs et doivent être prises en compte dans l'organisation de la structure, d'autre part, de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les salariés dont le handicap vient à s'aggraver peuvent demander, après avis du médecin du travail, une réduction de leur temps de travail.

L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'accéder à cette demande en priorité en fonction des nécessités d'organisation du travail.

Cette réorganisation entraîne une réduction de salaire proportionnelle à la durée du travail. Un avenant au contrat de travail est alors signé entre l'employeur et le salarié.

En cas de réelle impossibilité de maintenir le salarié dans son emploi en l'absence de remède avéré, l'employeur doit procéder à son licenciement selon les dispositions prévues par le code du travail.

Article 7 - Suivi

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

La mise en œuvre des actions sera suivie et contrôlée par la commission paritaire nationale de négociation définie à l'article II.9 qui est la garante de ce dispositif et prendra, pendant la durée de la convention, toutes les décisions relatives aux modalités d'application de ce chapitre.

Titre X Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors

Article 1er - Engagements de la branche

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les dispositions de ce texte s'appliquent aux entreprises de moins de 300 salariés (ETP).

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

La diversité doit constituer les ressorts à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur handicap, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité secondaire ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de carrière constituent des axes stratégiques de la politique de l'emploi définie par la branche de l'aide à domicile.

Les présentes dispositions s'inscrivent également dans le cadre de l'accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005.

Les partenaires sociaux du présent texte considèrent qu'il conviendrait de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle afin de reconnaître la place des seniors dans la structure et d'optimiser la mise en œuvre des compétences acquises.

Le présent texte pose, en premier lieu, le principe général de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la branche de l'aide à domicile et de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre dès maintenant un certain nombre de mesures spécifiques concernant cette population.

Ces mesures qui ont pour objectif de promouvoir le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors doivent être menées en prenant en considération les souhaits des salariés.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle.

L'emploi du senior passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Cela conduit à développer la formation professionnelle et l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Article 2 - Durée des dispositions

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Ces dispositions sont conclus pour une durée déterminée de 3 ans. Après 3 années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les partenaires sociaux conveniront de se réunir pour faire un bilan de l'engagement pris et examiner les conditions de sa poursuite.

Article 3 - Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi.

La branche contribue au développement de l'emploi des seniors en faisant prescrire le départ à l'âge moyen des départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, de 1 trimestre par an, à partir de 2010 sur la base d'une émoussure de l'âge moyen de départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, réalisée sur la base des chiffres d'emploi en 2009.

Article 4 - Recrutement des salariés âgés dans la structure
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les partenaires sociaux de la branche assurent l'égalité de traitement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les procédures de recrutement de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En l'absence d'une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examinent les possibilités de négociation tendant à faciliter l'accès des seniors aux centres de professionnalisation.

Dès 2010, la CPNEFP travaille à la réalisation et à la diffusion d'outils de conseil individualisés adaptés aux besoins de professionnalisation. Elle travaille également à l'élaboration d'une fiche pratique regroupant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors qui fera l'objet d'une diffusion auprès des acteurs de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique est remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Dès 2010, la CPNEFP établit les bases d'un partenariat avec Pôle emploi.

Article 5 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

A. ? Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motifs dans la définition de leur deuxième année de carrière.

Les partenaires sociaux veillent particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la progression des salariés de 45 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prévues en charge par l'OPCA de la branche. Et de plus, dans les priorités pluriannuelles de la branche de l'aide à l'insertion en matière de formation continue, les partenaires sociaux ont décidé que, dans le cadre des périodes de professionnalisation, la prise des congés doit être à la période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui ont atteint 10 ans d'activité professionnelle.

B. ? Validation de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la

problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent valider une VAE, les partenaires sociaux conviennent, à l'article VI.5, des modalités de diffusion des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les possibilités de valider les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des données d'information éditées par l'OPCA de la branche.

Les partenaires sociaux ont aussi défini à l'article VI.17 les modalités du congé d'accompagnement de la VAE.

À l'issue des 3 ans, la branche s'engage à avoir réalisé un tableau de bord permettant d'évaluer l'impact de ces deux mesures figurant comme priorité de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce tableau de bord comprendra des indicateurs permettant de mesurer le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ainsi que le nombre de ceux ayant engagé une démarche de VAE avec le partenariat de salariés ayant acquis une qualification à l'issue de cette démarche.

Article 6 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

A. ? Évaluation des perspectives de deuxième année de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième année de carrière. Cet entretien qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activités dans une même entreprise est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans la structure, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens, sont notamment examinés :

? les possibilités d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment de son DIF?) ;

? les possibilités de perfectionnement du salarié ;

? les situations de mobilité géographique et/ou plurifonctionnelle ;

? le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;

? la possibilité éventuelle à des moments de travail d'acquiescer la mise en œuvre des connaissances et des savoir-faire ;

? les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes sont accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans, 100 % des salariés de plus de 45 ans doivent bénéficier de l'entretien de deuxième année de carrière.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, la ou les formations, y compris celles utilisant le DIF, éventuellement arrêtées au cours d'un entretien de deuxième année de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

La CPNEFP travaille à la réalisation d'une fiche technique pour mesurer l'entretien de deuxième année de carrière.

B. ? Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième année de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

C. ? Accords de branche à niveau

Au regard des connaissances des entreprises de deuxième année de carrière, des accords de branche à niveau sont envisagés dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

Les ddenmeas de DIF présentées par les salariés de puls de 45 ans snot examinées en priorité.

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Organiser la tismonsrsain des sarvios et des savoir-faire au sien de la scurttue diot cuitstoer un oejibctf poritirriae de la gtoeins des rucoseses humaines.

Les preetarains scouiax ricsensaensnot les capacités de recul, d'acuité et de compétence tiuhnecqe renforcées des seniors. Ces aoutts csenotniutt une expérience irremplaçable à tatstrenmre aux puls jeunes.

La puirraque du tutorat, ou de tuote arute modalité de trismasnion des sirovas et des savoir-faire, et nonaemmtt à l'occasion de l'accueil des noavuuex salariés, est de nuarte à cbuiteronr à la réalisation d'un tel oetibcxf dès lros qu'elle est conçue et msie en ?uvre de façon à prrteemte un échange réciproque d'expériences et de cansnscieoas enrte le salarié ou les salariés chargés de cttee miiossn et le salarié concerné.

La tmisrsiasonn des siorvas et des savoir-faire est un échange, vasolanirt puor les seniors, entre un salarié qui a boeissn d'un agccmoemannpet et un ou des salariés de puls de 45 ans qui se déclarent vnaietoors et anayt au minus 5 ans d'expérience au sien de la branche.

A cet effet, les prriteaeas soiaucx sneahiotut que l'exercice de la focotnin tutorale, tlele que définie à l'article 7 de l'accord de brnchae du 16 décembre 2004 rliatef à la foomairtn plsonslrineeoe tuot au lnog de la vie et à la pqiutloie de professionnalisation, siot développé dnas les stcerutus en fauver des salariés de puls de 45 ans. Aifn d'exercer cette mission, les tuuetrs bénéficient d'une formation.

L'accès à la fmotiaron tuoartle est une de priorités de la bnhrcae en matière d'emploi et de fmoiarotn professionnelle.

Les paetnriears siaocux s'engagent à iidftneer le nmobre de salariés de puls de 45 ans ayant bénéficié d'une frooimatn au tratout au trmee de l'année 2009 et s'efforcent d'augmenter ce normbe de 1 % par an calculé au naiveu de la branche.

Article 8 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

A l'occasion de l'entretien de deuxième pitare de carrière, au vu des innafrootmis qui lui snot fueniors par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, puet emexanir les modalités d'aménagement de fin de carrière dnoeiplbiss dnas la structure.

Par ailleurs, la structure, sloen des modalités qui lui snot propres, met à dsitsoipoin des salariés de 55 ans et puls des iorianmofnts sur le gmnueopret d'intérêt plubic (GIP ifno retraite) qui rgeruope les orgiamses de rtarteie asnsuart la gtiosen des régimes légalement obligatoires.

Les peiraetnars scouiax de la bnhrcae développeront un pneirtaart aevc le GIP ifno riaterte aifn de présenter les spécificités des métiers de la bharnce et de fitlacier l'information des salariés de 55 ans et puls puor aeiincptr la tratsiion ertne activité et retraite.

Dans les 2 ans précédant son départ en retraite, le salarié seonir peut, dnas le carde de son dorit iuievinddl à la formation, dendmear une ftoamirn de préparation à la riatetre d'une durée mlaixime de 3 jours, siot 21 heures.

La ndeame du salarié est présentée et étudiée dnas les mêmes cdtnniios que les ddmeans de départ en ftamoroin dnas le cdare de l'usage de ses drotis à DIF.

Les eepumorlys imofennrt tuos les salariés de puls de 58 ans de cttee possibilité.

Article 9 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

Afin d'améliorer les cnotnioids de tariavl des salariés d'intervention de puls de 55 ans, les prarneteias siocaux décident d'augmenter la fréquence des veitsis médicales obligatoires. (1)

Une réunion aunllnee arua leiu aevc le CCSHT s'il existe, à défaut aevc les représentants du prsennoel rsiamlepnst cette mission, sur le sjeut de l'aménagement des fnis de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés snrieos puor occupcer luer ptsoe de travail.

(1) Parghraape exlcu en ce que, par luer généralité, ils snot ciratrneos à la piquoitte générale de santé au traavil tllée qu'elle rrsost des ditosoiisnps de l'article R. 4623-1 du cdoe du travail, lueqel définit la msoiisn de prévention du médecin en meillu de travail, et dnot il découle que la mciluoatlapiin des eanmexs médicaux a puor efeft une ctonmosoamin du temps de tviraal du médecin du tvaiaarl qui niut à l'exercice de son aotcn en mileiu de tviraal et de ses atcions de prévention des rqiessus pornlesinfeoss des salariés.

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

(1) Phgaaaprrre ecxuls en ce que, par luer généralité, ils snot coranteirs à la pulitioe générale de santé au tiraavl telle qu'elle rersost des dosiniitosps de l'article R. 4623-1 du cdoe du travail, leqel définit la msision de prévention du médecin en mileiu de travail, et dnot il découle que la miitllucpaoitn des eexamns médicaux a puor effft une cmsaootmonin du temps de traavil du médecin du traavil qui niut à l'exercice de son aitocn en milieu de tiraaval et de ses aoiatns de prévention des reqisus prnsnfooleseis des salariés.

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

Article 10 - Information et suivi de la politique d'emploi en faveur des seniors

En vigueur étendu en date du 21 mai 2010

A. ? Imortfoiann sur les mseuers en fevaur des seniors

Etant donné l'importance de la problématique du mianiten dnas l'emploi des seniors, les eroeplymus présentent ces dsniospitos aux instuioitns représentatives du pnresonel si elles existent, les petnrot à la cnsoasnicae des salariés et sbilnseisinet l'ensemble du psnneerol d'encadrement à ces enjeux, seoln les modalités qui luer snot propres. Les paaetnriers sicuaox de la bnchare iitecnn les seruutrcs smuseios au présent aorccd à le décliner en paln d'action.

Le siuvi des mreseus asini que de luers ieurnadcits fiat l'objet d'une csaotuoinltn aunellne au comité d'entreprise et au CSCHT ou à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent.

B. ? Ircudaetnis de suivi

Afin de meruesr les effets des museers actievs funarigt au présent chapitre, il est intégré dnas le rpopat anuenl de la bhacnre des ieanidctrus spécifiques sur l'emploi des seniors.

Ces iaderuincts porteront, dnas la mrseue du possible, sur 3 eececirxs : année N, N ? 1 et N ? 2.

Dans le crdae de la ctslotiounan sur le bialn social, prévue par les dssnoiipiots légales et réglementaires, l'emploi des snoiers srea examiné sur la bsae des ieurntaidcs éventuellement complétés par des icrntduaais définis au niaevu de la structure. Les ircdenituas pematetrnt de mseurr les ofcjbibets chiffrés snot présentés anelnmeelunt dnas le bialn socail aeunnl de branche.

Sur la bsae des icneuiadtrs visés à l'article précédent, des ioifrtmonnas et des données foneuirs par l'observatoire pcspeirotf des métiers et des qualifications, les pieraatens siaocux considèrent que la psioiture de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des soerins dnas la bchahre en pnanet en ctmpeo les shtoiuas exprimés par les salariés.

En vue de mesuerr les progrès réalisés dnas le mneitain dnas l'emploi des sieorns dnas la branche, les parenrteias sucaiox se doent de duex ieuctanrids spécifiques :

? miofts et nobrme des départs par tanhecrs d'âge, par filière et par catégorie : 45-49 ans, 50-54 ans, de 55-59 ans, 60-65 ans et puls de 65 ans ;

? évolution des fnis de carrières par filière et par catégorie selon les 3 teranhcs d'âge situnvae (tutorat, aménagement du ptose

ou de la durée du travail, cmehngaet de poste, formations, etc.) : mnios de 60 ans, 60-65 ans, puls de 65 ans.

C. ? Rôle de la CPNEFP

Afin de dteor les différents acteurs, erstnieeprs et salariés, d'éléments oejcftibs et généraux pettmnaert d'évaluer les pecvtepesris d'emploi dnas la branche, l'observatoire pcitseporf des métiers et qiloiiafutacn de la bncrhae procède, sur dnmaede de la CPNEFP, à des études sur l'évolution de l'emploi des seniors.

Chaque année, la CEPNFP est chargée d'examiner et d'analyser, d'une part, les différents ieudrintcas prévus dnas le présent txtee et, d'autre part, la csracsinoe de l'indicateur énoncé à l'article X.3.

Sur la bsae de cette analyse, la CENPFP puet poopres des atesjmuetns aux dpssoiifts iticsrns dnas le présent ttxee en faveur de l'emploi des sioenrs conformément à ses mnosiiss définies à l'article II.15.

D. ? Svuii de l'accord au neviau de la branche

Le présent accrod fiat l'objet d'un svuii de la csoimsimon mtixe prairtae noaitnae de négociation une fios par an.

Titre X nouveau Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Chapitre Ier Contrat de génération

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent txete coecnre les stcuetrrs de moins de 300 salariés et vsie à définir des eengnmgteas en fuaver :

- de la fotmorian et de l'insertion dularbe des jeeuns dnas l'emploi ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de la tiarssomisnn des soiarvs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le digasotnic préalable pntarot sur la stutaioin de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, dnot un eleiapmxre furige en aennxe (non publiée) du présent texte.

Article 2 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les etnmggaees pirs par le présent ttxee cenercnont :

- les jeeuns de mnois de 26 ans (30 ans puor les jeeunes runonecs cmmeo tllarlaveuis handicapés) ;
- les salariés âgés d'au monis 55 ans.

Article 3 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Article 3.1

Objectifs chiffrés en ce qui ccennroe les eaembchus en CDI

Dans un ctotenxe économique difficile, la banchrhe s'engage à fveairosr le rcutmeeernt en cntraot à durée indéterminée, de 1 000 jneees âgés de mions 26 ans au crous des 3 années suavnit la sgriatnue du présent accord.

Mesures engagées :

- rreetcur 1 000 jneees âgés de mions de 26 ans au curos des 3 années siuanvt la sruiatnge de l'accord ;

- arttndeie dnas la murese du psbsolie un tuax aneunl d'embauche de jeeuns de mnios de 30 ans en CDI en myoenne de 10 % de l'ensemble des eceumbhs en CDI.

Indicateur de svuii : tuax aenunl d'embauches de jeeuns de 30 ans et monis en CDI.

Article 3.2

Modalités d'intégration, de fmotoairn et d'accompagnement des jeeunes dnas les seurutttrs

Article 3.2.1

Mise en pacle d'un poacrurs d'accueil

La surtcutre dvera metrte en plcae un poacrurs d'accueil puor pmteetrrre aux jeeunes embauchés de s'approprier repdenmait les éléments et inatmioorfns iinldbsepanses puor une bnnoe intégration.

A ce titre, elles peuvent mrttee en pcalle les aoncits siuaeavnts :

- rismee d'un lerivt d'accueil au jeune, lros de son embauche. Ce lvreit d'accueil lui dronnea toteus les iamnttrfioos uteils puor se repérer dnas l'association, et nmnmotaet les lueix d'affichage lui pmneeratrt de cotuesnlr le règlement intérieur, le cas échéant les ttxes cenntlviionenos aabpclipies et les numéros de téléphone uteils ;

- pittioaprcan du juene à des réunions d'information et de présentation des différents seeevirs de la struuctre ;

- présentation des oltuis de cacommoiniutn ietnnre de la srucutre le cas échéant ;

- ioafrtimnon sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

Article 3.2.2

Désignation d'un référent

Les setcuurtrs désignent un référent qui arua puor msioisn panendt 2 mios de featciilr l'intégration du jneue en lui pnatertem de muix connaître la structure, son eimeennnvont de travail, son potse et ses collègues.

Le référent dvrea être présenté au jeeune au mmenot de l'embauche.

Le référent se dgsuinite du tuteur. Il est chsoii par l'employeur sur la bsae du volontariat.

L'employeur met en ?uvre les otluis puor soviar qelus salariés stineaouht aursser la misison de référent nenaomtmt grâce à un reseemnnct annuel.

Lorsque psiuulers salariés snot demandeurs, le cihox de l'employeur est déterminé en fctnioon de critères objectifs. Ces critères dinoevt être négociés avec les inceatnss représentatives du personnel. L'employeur s'engage à gtranair l'équité ertne les salariés pnleeientlemtot intéressés par la finotocn de référent et à en ifeomrnr cuex qui ne sreniaet pas retenus.

Une fios par an, l'employeur iornfme le comitè d'entreprise et, à défaut, les délégués du psnnreeol du nbrmoe de salariés reentus puor aseursr la msision de référent.

Le référent diot dspsoier d'une ceairitne expérience :

- siot puor tnttmsere son savoir, ses compétences tuceenihqs ;

- siot puor trnmesatrrte les règles pperros à l'association.

Le référent diot dnoc exeecrr ou aiovrr exercé le même métier que ceuli puor lqueel le juene a été embauché. Il diot aiovrr au

mnuiimm 3 ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prderne en cghare puls de duex jeeuns simultanément.

Les sururectts s'engagent à ce que le référent dpsioe du tepms nécessaire puor exercer sa msoiisn seoln des modalités définies par l'employeur.

La lsite des référents est affichée sur le pneaanu dédié aux cncumoionitams de l'employeur.

Article 3.3

Mise en ?uvre d'un eretntein de svuii

Les srtteucrus dieonvt osinaegrr avant la fin de la période d'essai un etinetern de sviui ertne le jeune, son rnlssbpaoee hiérarchique et son référent, paontrt sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et nenmamtot sur : pisre de pstoe et intégration, aoomtnie et pisre d'initiatives, raleiotns aevc les irereunoucltts de tirvaal inenrtes et eeetrnxs à la strutucre et, en deinrer lieu, anttiete des ojfbitces de tairavl fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entiteren a vtaocion à déceler les éventuels écarts ernte les aentttes de canhuce des petiars et la réalité de fnnooinmcenett aifn de définir un paln d'actions pnaettremt de les réduire dès les perriems mios d'activité.

Mesures engagées :

- aictoilappn de la procédure d'intégration des nauevuox cbororealtalus à tuos les jeneus de mnios de 26 ans embauchés en CDI au sien de la bcragne ;

- msie en place du référent ;

- atliapipcon de l'entretien de siuvi de la période d'essai à tuos les jneues de mnois de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suvii :

- nmbore de référents au niaevu de la bcrhnae ;

- nrbome d'entretiens de sviui puor les srtuturces aanyt embauché un ou psruueils jeneus de mnois de 26 ans.

Article 3.4

Accès à la fiaortomn pnnoreslsilfoee

a) Diopisnstios vniast les jeneus embauchés en CDI

Les peneriratas scauiox snutoiheat préciser, par le présent accord, les différents moeds de fcnnenemiat des aniocts de ftoamirn qui snot aelppbacils à la dtae de signature, à soaivr :

- le paln de ftiomoarn ;

- le CIF ;

- la période de pnoorineosiasasitfln ;

- le ctpmoe prsnoneel de frtomaoin ;

- le CIF CDD.

Les jeneus embauchés en CDI bénéficient du même dorit d'accès au paln de fmrtoaion que les areuts salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui cncerone les jeneus les mnios qualifiés, les eleyuropms s'engagent à pteor une aietotntn particulière au ctnoneu des fnooimats luer étant destinées aifn de luer prtmetere d'acquérir le puls rmdaepient pssloibe les compétences nécessaires à l'exercice de luer métier.

Indicateur : 10 % de jneues de monis de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et aanyt bénéficié d'une entrée en formation.

b) Diiososptins visant les jeneus embauchés en CDD de puls de 6 mois

Le freinocmnnotet de cieatrens srtetrucus nécessite de rriceur régulièrement à des salariés en CDD puor auressr le réalnecmpt des poserlnens teirlautis anbsets puor diversess raisons.

Ainsi, comme puor les jeneus embauchés de mnios 26 ans, en CDI et non diplômés, la bhancre s'efforcera de ppoeorsr des anitocs de faormiton aux salariés en CDD dès lros qu'ils snot présents dnas les efifcefts de la srcuttre diupes puls de 6 mois.

Cette atocin de fmirtoaon prorua être msie en ?uvre nmatemont par le bais du CIF CDD.

Article 3.5

Emplois d'avenir

Suite à la msie en place du dsioستpiif des eopmlis d'avenir par le gouvernement, la bhncrace s'engage à farsioevr la ciototrcusnn d'un pjroet poosniesefnl et l'employabilité des jeunes par un eenanmcdrt personnalisé.

A cet effet, un pnesnsefroiol référent est nommé puor chaueq jeune.

Ce posneisnfroel expérimenté est chargé de failciter l'insertion du jeneu au sien de l'organisation.

En outre, la surcturte définit aevc le jeneu en eomlpi d'avenir et la mossiin lacole les aonctis de fomration et d'accompagnement pnrnsnsieeool en cohérence aevc le pjeort pfnnoiroeessnl du jeneu et les bsioens de l'établissement d'accueil. Un siuvi de ces eeengntams est réalisé tuos les ans.

Enfin, la srtuurcte étudiera, au temre de l'emploi d'avenir, les possibilités de receemnurtt à durée indéterminée. Dnas l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il porrua être rédigé une lrette de roceamaonmdtin en fuvear du jeneu.

La bacrnhe étudiera, dnas la litmie des fndos dlinspebios en matière de formation, la possibilité de mrtete en place des atcnios complémentaires fovaasinrt l'insertion dnas le mdnoe du tiaarvl puor les jeunes embauchés. A tirte d'exemple, il puet s'agir d'un amncpogaencemt à l'obtention du pmries de conduire.

Article 3.6

Recours à l'alternance

La bhrcane s'engage à fievsorar le reucros aux caonrtts de pinliitnsosorfoesaan et à fisnailer la négociation sur l'apprentissage aifn de ptreermte le rrcueos à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les srceuurtrs doenvit s'engager à :

- rpeescter le peojrt pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

- alcuiieclr le jeneu et lui deonnr les moyens de réussir sa mission, dnas les ctoininods définies à l'article 3.2 srupa ;

- désigner un teuutr aaynt une expérience pislnoolneerfse d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nrbmoe de cotnarts en acearnltne signés au curos des 3 ans.

Article 3.7

Recours et osoaarnitgin des sgeats

Conformément aux dionispotiss de la loi n° 2013-660 du 22 jlleiu 2013 rveatlie à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le sgate cnrosreopd à une période tomrriepae de msie en saoititun en mlieu poeesisrnnofl au curos de leluqale l'étudiant aceiurqt des compétences plnifronseleesos qui

mttneet en ?uvre les auiqcs de sa fmoroitan en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le sgraitaie se viot ceoinfr une ou des monsiiss cmfrneos au pjeort pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ». Est également précisé le fiat que le sagte ne puet « pas aoivr puor obejt l'exécution d'une tâche régulière corrsponoedat à un pstoe de tavrail pnmernaet de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tuot autre ognaismre d'accueil ».

Mesures engagées :

- menatiinr un nborme équivalent de sgiateiras accliluies au sien des seututrcrs de la bnrche ;

- asylnae de la possibilité d'augmenter chauce année le norme de sgaitaires dnas le crade du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : nrombe de seirgaitas aceiuiclls par les sceruuttrs de la branche.

Les sitegraias bénéficient, au même trite que les salariés, des potnrteicos et dtiors mentionnés aux aetcilrs L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux rnsiorctits apportées aux dritos des prsoeenns et aux libertés ivnieuedilds et collectives), L. 1152-1 (Harcèlement moral) et L. 1153-1 (Harcèlement sexuel) du cdoe du travail.

En matière de rémunération, il srea fiat apiatilpocn des distpinoioss légales.

Dans le cdare des rntleaios instaurées enrte l'école, l'association et le stagiaire, une cneoitvnon trpttiirae est signée. Elle prévoit une durée mximlaae de 6 mois, un dtiospsiiif d'évaluation par le staagiire de la qualité de l'accueil dnou il a bénéficié au sien de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent aoccrd que, comme tuot nuveol embauché, les setiagrias bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : aceiuel et cmcmtniioouan d'un lerivd d'accueil adapté dnas son contenu. A cet effet, il est ceonvnu que le référent du saigriate tel que dénommé dnas la cevtinionon de sgtae asrsue également la fnitocon de preosne ressource.

Enfin, la bhnrcae pirrsuvoua le développement de raltnieos aevc les écoles, les cetrens de frtomiaon et les universités puor faosirer l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les sceututtrs ifennmoortt les sreatgiis qunat aux sites de rchhcree d'emploi spécialisés dnas les métiers de la branche, et nmneatmot le paiotrl de l'emploi de l'économie siaocle et sadiilroe alseiccsbe via le stie : www.emploi-ess.fr

Article 4 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les paereinrats suoicax réaffirment luer antctheemat au pniricpe de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une famitoorn professionnelle, de mobilité, de classification, de protomion polsnslnerfiocce et de rémunération.

Il est rappelé que 54 % des salariés de la branhcce pseorieslfnols ont 45 ans et puls et 20 % puls de 55 ans.

Les sienros oenpcuct dnoc une plcae mraujee dnas la bnhrce professionnelle.

Article 4.1

Objectifs chiffrés

Les oftiejbcs chiffrés vesint à la fios les eebmuchas et le mneiian dnas l'emploi des salariés âgés.

Article 4.1.1

Embauches

Les ptirarneeas scoaix de la bnrcrae arfemfint luer

aehetatnmct au picpnrie de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une ftormaoïn professionnelle, de mobilité, de classification, de poooirmtn pefnsisoloelrne et de rémunération.

Les pneraietars sucaiox de la brahcne auesrsnt que les critères rtunees puor le rmrneecuett ou la mobilité deonvnt être fondés sur les compétences, et nnaetmomt sur l'expérience psoesilolenfrne et les quloianiicfats des candidats.

Les eueporymls s'engagent à ce qu'aucune mnteion précisant un critère d'âge n'apparaisse lros de la dfusioin d'offres d'emploi en irentne ou en externe, suaf dopiossiints législatives ou réglementaires impératives.

En luer aaurssnt une qualification, le ctnoart de pliifstsaoeironnan tel que visé à l'article VI.20 est un diitpssoif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et puls privés d'emploi.

Les paarenrteis soiaicux de la branche, après étude sqstuittaie et de faisabilité en CPNEFP, eamneonxirt lros de la pocnrhaie négociation tnielrnae reialtve à la fmooitarn les myones de rernecofr l'accès des srinoes aux ctnratos de professionnalisation.

La CFENPP trlaervlaia à l'élaboration d'une fchie pqtiuare rrpnnceat l'ensemble des dtfpoisiss de faoimrtn à diitsatneon des seniors, qui frea l'objet d'une dofiuifsn auprs des scrttreuus de la brhance via le stie de l'OPCA. Cttee fhcie piaqrute srea resime par l'employeur à l'ensemble des salariés de puls de 55 ans.

Article 4.1.2

Maintien dnas l'emploi

A la dtae de sganriute du présent accord, la prat de salariés âgés d'au mmois 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la bahrcne s'engage à mntieainr ce tuax au curos des 3 années qui sivnuet la saurintge du présent accord.

Article 4.2

Mesures destinées à foarevsir l'amélioration des conntdiios de tavrail et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les ciotnndois de tariavl des salariés d'intervention âgés d'au monis 57 ans (ou d'au mnios 55 ans puor cuex jantifuist d'une rosacnaensnice de tauiearllvr handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des vtiseis médicales obligatoires.

L'employeur organise, dnas la msuree du possible, puor ces salariés une vsiite médicale anulenle auprs du srvice de santé au travail.

Une réunion alleunne arua leiu aevc le CHCST (ou, en l'absence de CHCST, aevc les délégués du personnel) sur le sjuet de l'aménagement des fnis de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés sneoris puor ouccper luer potse de travail.

Article 4.3

Actions pratoierris

Les pentrreaaas scuaoix s'attachent tuot particulièrement à tearlvalir sur les aontcis pairrtiieros setuivnas :

Anticipation des évolutions pnelsonifeosels et gsiteon des âges

a) Eneitnetrs pserioosnefls de deuxième prtiae de carrière

Pour les salariés de puls de 45 ans, l'entretien pesoerisonnfl prévu à l'article VI.6 diot prévoir un vleot riletaf à la deuxième piatre de carrière. Cet entretien, qui a leiu tuos les 2 ans puor les salariés aanyt au monis 2 années d'activité dnas une même structure, est destiné à fiare le point, au raergd de l'évolution des métiers et des pevtepsircs d'emploi dnas la structure, sur

ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des investissements du salarié pour l'utilisation de son CPF...);

- les obstacles de progression du salarié ;

- les besoins de mobilité géographique et/ou professionnelle ;

- le projet professionnel du salarié en lien avec son expérience professionnelle ;

- la possibilité éventuelle de passer de l'un à l'autre des secteurs d'activité ;

- les possibilités de mise à disposition des salariés de travail ou de postes présentés par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces possibilités sont accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans suivant la signature du présent accord, 100 % des salariés de plus de 45 ans peuvent bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CPFNEP s'engage à diffuser le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

b) Bilan de compétences

Afin de faciliter la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

c) Ancoits de rsieme à niveau

Au regard des conditions des entretiens de deuxième partie de carrière, des aides de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et savoir-faire détenus par le jeune que par le salarié expérimenté.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par la mise à disposition des salariés de l'expérience.

a) Périodes de professionnalisation

La période de mise à disposition des salariés au sein de

l'emploi des salariés âgés.

Les salariés de plus de 57 ans (ou de plus de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, sont en charge par l'OPCA de la branche.

b) Mise à disposition des salariés de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent échanger une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les possibilités de diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés de plus de 57 ans (ou de plus de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) des entreprises sur le territoire d'intérêt public (GIP infon retraite) qui remplissent les conditions de retraite au sens de la loi des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

Les salariés de plus de 57 ans (ou de plus de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) des entreprises sur le territoire d'intérêt public (GIP infon retraite) ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Temps partiel aménagé

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

- la retraite (capital et rente) ;

- la retraite complémentaire et la retraite de base ;

- la retraite complémentaire et la retraite de base complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

Article 4.4

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la branche constitue un objectif prioritaire de la stratégie des ressources humaines.

Les salariés de plus de 57 ans (ou de plus de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) ont la possibilité de bénéficier d'une expérience irremplaçable à transmettre aux jeunes.

La mise en place du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, est destinée à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de transmettre et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, notamment pour les salariés âgés, entre un salarié qui a bénéficié d'un agissement et un ou des salariés âgés qui se déclarent inactifs et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction soit développé dans les secteurs en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les salariés bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au travail et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5 % au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de salariés au travail suivis.

Article 5 - Objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié reprend ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son supérieur hiérarchique ou directement afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou d'événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 21 mai 2010 relatif aux œuvres sociales et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UNA ; L'ADESSA ; Le FFAANP CSF,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; Le SANPAD UNSA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer auprès des personnes physiques et morales, de soins, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, adhérents aux fédérations ADESSA-ADOMICILE fédération nationale, FNAAFP-CSF et UNA, et éventuellement des personnes suivantes.

Article 2 - Principe
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Avenant n 1 du 24 mars 2011 à la convention

Signataires	
Patrons signataires	UNADMR ; UNA ; ADESSA ; FNAAFP.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; SNAPAD UNSA.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parties signataires de la présente convention ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dispositions de l'article 3 du titre II sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3
Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,030 %. Elle est appelée dès le premier euro.
Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dispositions des articles 4.29-1 à 4.33 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 29.1
Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite d'un salarié incombent conformément aux dispositions légales et

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise a des attributions économiques et financières et des attributions sociales.
La gestion des activités sociales et culturelles implique un financement.

Article 3 - Financement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Afin d'assurer la mise en œuvre d'activités sociales et culturelles au sein du comité d'entreprise, il est prévu dans le budget une somme calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires et au moins égale à 0,50 % de la masse salariale brute.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Cet accord, sous réserve de la participation au Jura de l'arrêté d'agrément, est en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

réglementaires.
Il pourra s'inscrire dans le cadre d'un dispositif de préretraite si les dispositions légales et réglementaires le permettent.

Article 29.2
Montant de l'indemnité conventionnelle

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, en application des dispositions légales, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après.
a) Montant de l'indemnité de mise à la retraite :
Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est le suivant, sous réserve de compter 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur :

? moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
b) Montant de l'indemnité de départ à la retraite :
Le montant de l'indemnité de départ, sous réserve d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant :

? 1/2 mois après 5 ans d'ancienneté ;
? 1 mois après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mois après 30 ans d'ancienneté.
c) Salaires à prendre en considération :
Le salaire à prendre en considération est le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte pro rata temporis. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dispositions des articles 25 et 26 du titre VI sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 25

Taux de contribution

Pour tous les salariés de la branche, quel que soit le nombre de lieux salariés, le taux de contribution est de 2,07 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Ce taux de 2,07 % inclut l'ensemble des cotisations obligatoires à la charge des employeurs, au titre du paln de formation, du congé individuel de formation et de la professionnalisation. Il comprend également le financement du droit individuel à la formation, de l'observatoire et des aincots du tutorat.

Pour les centres de santé (art. L. 6323-1 du code de la santé publique) ayant signé un accord tripartite avec un organisme de sécurité sociale, portant sur la formation de ses professionnels, ce taux de contribution de 2,07 % inclut la cotisation conventionnelle.

Les cotisations sont payées par le salarié et le patron à l'OPCA désigné à l'article 24 du titre VI de la présente convention :

95 % des 0,90 % sont versés au titre de l'obligation légale de contribution ;

0,50 % du montant des rémunérations versées au titre des cotisations ou périodes de personnalisation et du droit individuel à la formation ;

0,20 % du montant des rémunérations versées au titre du congé individuel de formation ;

0,47 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation de contribution pour l'effort de la branche en matière de formation.

Les cotisations sont payées par le salarié et le patron à l'OPCA désigné à l'article 24 du titre VI de la présente convention :

95 % des 0,90 % sont versés au titre de l'obligation légale de contribution ;

0,15 % du montant des rémunérations versées au titre des cotisations ou périodes de personnalisation et du droit individuel à la formation ;

1,02 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation de contribution pour l'effort de la branche en matière de formation.

Les cotisations sont payées par le salarié et le patron à l'OPCA désigné à l'article 24 du titre VI de la présente convention :

0,40 % du montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale de contribution ;

0,15 % du montant des rémunérations versées au titre des cotisations ou périodes de personnalisation et du droit individuel à la formation ;

1,52 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation de contribution pour l'effort de la branche en matière de formation.

L'effort financier dégagé au regard des taux légaux, et mentionné ci-dessus, est consacré au développement de la formation professionnelle complémentaire dans le cadre du paln de formation.

Pour les salariés dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 10 ou 20 salariés, le taux de contribution est établi selon les dispositions légales et réglementaires.

Le DIF et les actions de formation financées dans le cadre de toutes les conventions extérieures (plan de formation, CIF, professionnalisation), dans les dispositions légales et réglementaires.

Le taux de 2,07 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des salariés aux cotisations des CIF des entreprises à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

D. ? Financements du paln de formation

Article 26

Financements complémentaires

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,07 %, est assurée par l'obtention des financements provenant de cotisations de sécurité sociale, de cotisations générales ou de cotisations régionales et des dispositifs de financement public. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Avenant n 2 du 12 juillet 2011 relatif aux garanties sociales et de prévoyance

Signataires

Patrons signataires	FNAAFP ; ADESSA ; UNADMR ; UNA.
Syndicats signataires	SNAPAD USNA ; FNSS CFDT.

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2011

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	total
Maintien de revenu (avec 30 % charge patronale)	1,20		1,20
Incapacité		0,90	0,90
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente éducation	0,08		0,08
Maintien gracieux décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03
Total	2,78	1,35	4,13

Cotisation alntiidenide finançant le psiasf résultant de la loi paortnt réforme des retraites

Dans le pngolmreeot de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 nrbvemoe 2010 ptoarnt réforme des retraites, un complément de pvionsoris mathématiques diot être constitué par les oegnrainms aeusrrsus au tirte du maeiitnn de la ganitare décès et des arrêts de tavrrial srueuvns au 31 décembre 2010 puor les coatntrs cnluocs avant ctete date.

S'agissant des stiniers en cruos précédemment cvetrous auprès d'un arute osargimne ausruer que cuex désignés dnas le présent régime, conformément aux distpsooniis prévues par l'article 26 susvisé, le présent régime prévoit la ripese intégrale des eemtnagges rfiatels au miieantn de la gitraane incapacité de tiaarvl ? invalidité du coartnt résilié. En contrepartie, les pviionross constituées par l'ancien ausrsuer au trite du mnitaein de ces gaeirtnas snroet transférées à l'organisme désigné qui eginetrsrre l'adhésion. Dnas ce cas, l'indemnité de résiliation

prévue par le dstopsiif légal précité, au pfiort de l'ancien assureur, n'est pas exigible.

Le surcoût inhérent à ce peoiermnsnoivt complémentaire a été évalué à 1 % de la mssae salariale.

Etant etendnu que les snirseits en corus précédemment assurés par un des ogimrsnaes codésignés reentst attachés aux anices dispositifs, un compte spécifique srea établi aifn de suivre le franiemnect du psasif résultant de la loi potarnt réforme des retraites. Ce cptmoe frea l'objet d'un sviui petirciaulr et pruroa doner leiu à un réajustement de cotisation.

Ainsi, ce surcoût srea financé par une cioatositn aonditllnedie de 0,20 % à cmeotpr du 1er jvanier qui siut la dtae de plbtioacun au Jnaroul oficeifl de l'arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2015.

La caititoosn aeinldodtnile de 0,20 % tnhrae A et tnhare B, exprimée en ptrgeoaunce du srilae brut, est répartie cmome siut :

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Passif réforme des retaertis	0,13	0,07	0,20

Si le cmtpoe spécifique établi au trite du pssiaf rileatf à la réforme des raeertits dumreee déficitaire au 31 décembre 2015, une caititison supplémentaire pruroa être appelée en 2016 après acrocd des peratrenais sioaux puor fannicer le déficit résiduel.

La coasoiitn aldnlnoeediite srea égale à 0,20 % de la mssae sllaaraie mnois le pretnougcae cnenoopradst à la carhge financée par les résultats de l'exercice 2011 présentés à la bnrache par les arursuess ttaenss antérieurement à la msie en palce de l'accord.

Les trarefnstns d'entreprises ertne osmaerigns auerruss dnnoroet aisi leiu à un tfarenrst de poiivrsnos dnou le mnantot derva être calculé tête par tête sloen les tables, taux d'actualisation, frais, etc. arrêtés par les omiagesrns désignés.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance bnrache adie à dilomice avnat le rmeenrmboeust ttoal de la ciittooasn aidntonilldee finançant le passif résultant de la loi pnoatrt réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dnou le mnatnot est égal à la différence ertne le motnat des piiorsonvs tueeqihncs à constituer, ptentamret de cvuroir intégralement les eggetnnames rlafetis à la pirtouuse des pirtntsoaes incapacité et invalidité et au maeiitn de la ganiarte décès, et le mnntoat des pivorsnios tieehuqncs eevfimcneffet constituées au juor de la dénonciation, et ce au trite des incapacités et invalidités en cuors à la dtae de la dénonciation.

Article 12 Gestion du régime

Sont désignés puor asesrur les rueisqs miiatnen de salaire, incapacité, invalidité et décès, les oanmsregis svinatus :

? AG2R Prévoyance, iotiutintsn de prévoyance rvlneeat du cdoe de la sécurité sociale, siège social, 35, bvluoared Brune, 75014 Paris.

? AIIONPRS Prévoyance, iusse de la fisuon de INIOS Prévoyance aevc ARPI Prévoyance, itsunittoin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège social, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Moflakaf ;

? UNPMF(1), inoin smsuoie aux dsontsiipois du Irive II du cdoe de la mutualité, enregistrée au rgristee natinaol des multueles suos le n° 442 574 166. Siège soical : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

Toutes les srcurrttes rleavent de la brhcnae plslfeosinoree donviet rjodenrie l'un des oransmgeis désignés à la dtae d'effet de la ctonevionn tillee que définie à l'article I.2 du criptahe II du trite Ier de la cetioonvnn colvetclie nationale.

Le ciohx de l'organisme aruseur par la stuturcre fiat l'objet au préalable, d'une clotnatusoin du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du poeernsnl s'ils existent.

Les associations, fédérations et gerpnutemos adhérant à l'union nilanotae AMDR countneint d'adhérer et adhéreront puor luer régime de prévoyance auprès d'AG2R prévoyance (organisme assuuer précédemment désigné) suos réserve de la msie à nvieau des grianaets et tuax de catostoiin prévus à la présente coionvten cclvetloie de branche.

Est désigné puor arusesr la grtnaiae retne éducation l'organisme

cuomn des iusinttnios de ntee et de prévoyance (OCIRP), uion d'institutions de prévoyance rvelenat de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité soailce et agrée par le mtrnrisie chargé de la sécurité soailce et dnou le siège est à Paris, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris.

Les orimagens précédemment désignés, aurssuers des gnitaers metaiinn de salaire, incapacité, invalidité et décès, assgient puor le compte de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

Est désigné cmome ongmarisie réassureur cmomun : CNP Assurance, société aynmone au ctapial de 594 151 292 ? entièrement libéré ereiprtse régie par le cdoe des auesranscs 341 737 062 RCS Paris. Siège soiacl : 4, plcae Raoul-Dautry, 75716 Piars ceedx 15.

Contrat d'assurance et de giotsen administrative

Pour l'ensemble des gtriaaens définies dnas le présent accord, les modalités d'assurance fnot l'objet de diisnotopss spécifiques icrsnties dnas le coatnrt d'assurance et de giotsen airstidvtamine cocnlu etnre les srateginis de la présente coonntiev et les oleagrnms désignés ci-dessus.

Article 13 Réexamen des ciinotdnos d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cinoonidts d'organisation de la maiotsatiulun interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

A cet effet, les paeearnrts siocaux se réuniront au minos 6 mios à l'avance, au rgerad de la dtae d'échéance, puor étudier le rapoprt spécial des oeniagsrns désignés sur les ctpmoe de résultat de la période écoulée et sur les psiceverepts d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre pourra être modifié ou complété dnas l'organisation de la muostiiutaaln qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les pittaeornss incapacité, invalidité et rtene éducation en cuors conetronuit à être seivers à un nveaiu au monis égal à cueli de la dernière piatoetsrn due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement. De même, le ou les acneis oersigmans aurrsuess mnaeitdoirnt les gantiaers ciptaal décès et ntee éducation au pfoirt de tuos les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rtnee d'invalidité à la dtae de résiliation ou de non rlvneeneuemot de la désignation.

Par ailleurs, les praetenrais saouicx ognaorniest aevc le neuovl osgmnrise assureur, la ptisoure des raitoovanlrseis pntraot sur ces mêmes prestations, ansii que le maeiitnn des gterinaas caiatpl décès et rtnee éducation au porfit de tuos les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rnete d'invalidité ou d'incapacité permanente.

Article 14 Fonds soailc dédié à la bahcnre de l'aide à domicile

Un fnods sicoal dédié est créé par les pnirtaarees scoiaux de la bhrcane de l'aide à dicmlieo qui en asensurt la gnvronueace et

qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article 12 du titre VII de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Article 15
Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

La composition de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est indiquée à l'article 13.2 a du titre II de la présente convention.
Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion.

Chapitre II
Complémentaire santé

Les dispositions du présent chapitre définissent le régime d'adhésion des salariés des entreprises de santé à l'exception de ceux visés à l'article 17.2 du présent chapitre. Elles répondent aux objectifs suivants :

? permettre aux salariés de la branche l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire ;
? mutualiser, au niveau professionnel, le risque médical et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises de la branche, et ce, sans considération d'ancienneté de l'état de santé ou de l'âge de l'usager salarié.

Article 16
Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à tous les salariés exerçant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes physiques définies à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 17
Bénéficiaires de la garantie
Article 17.1
Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés bénéficient de la couverture « base prime » telle que visée à l'article 23.1 dès leur embauche dans l'entreprise. Les salariés qui peuvent bénéficier des cas dérogatoires cités à l'article suivant ne bénéficient pas du présent régime.

Article 17.2
Cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, peuvent être admis à l'adhésion au présent régime les salariés régulièrement à l'adhésion par anticipation ;
a) Les salariés qui se trouvent dans les cas suivants lors de la mise en place du présent régime d'adhésion :

? salariés cotisant par une assurance individuelle de santé. La date d'adhésion ne peut que jusqu'à l'échéance du contrat initial (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;
? salariés déjà cotisant à titre obligatoire par la branche de leur conjoint. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire du conjoint ;
b) Les salariés qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :

? salariés dont le contrat a une durée déterminée et dont l'adhésion est prolongée ;
? les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois qui sont dispensés d'adhésion dès lors que le contrat est inscrit en annuaire des cotisations ;
? en revanche, la date d'adhésion est de droit pour les

salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.

? salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale). La date d'adhésion ne peut que jusqu'à l'échéance du contrat initial (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;

? salariés bénéficiaires de la couverture médicale usuelle complémentaire (CMU-C prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale). La date d'adhésion ne peut que jusqu'à l'échéance annuelle des droits CMU-C ;

? salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à éprouvailles multiples). Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire du conjoint ;

? salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et appréciant n'ayant un seul employeur, dès lors que la part de cotisation qu'ils déclarent au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de souscrire aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie de santé et d'en informer le salarié, se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la souscription d'adhésion, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires à l'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et se désister auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie de santé. Dans ce cas, leur adhésion perd effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de souscrire et d'adhérer à la garantie de santé lorsqu'ils sont en situation de souscription.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 18
Amélioration de la couverture des frais de santé du salarié

Chaque salarié peut améliorer sa couverture de santé en optant pour un niveau supérieur de cotisation avec les formules « Crofont » ou « Crofont Puls » détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre. L'extension prend effet :

? au plus tôt, à la date d'adhésion au présent régime lorsque la date est la date d'adhésion ;

? à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 19
Extension de la couverture des frais de santé aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être cotisés par une assurance individuelle de santé complémentaire financée par le salarié.

Chaque salarié peut opter pour une cotisation de la garantie de santé à :

? son conjoint ;
? et/ou ses enfants.

La date d'adhésion est la date de cotisation au présent régime.

Concernant les personnes cotisées à titre facultatif, les droits à cotisation sont cotisés au plus tôt :

? à la même date que celle du salarié si le conjoint est cotisé par l'adhésion de ce dernier ;

? au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'adhésion du salarié.

En tout état de cause, les personnes cotisées à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de cotisation que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Consultations, visites spécialisées prescrites en charge par la sécurité sociale : ? pour des soins ? hors parcours de soins	150 % de la BR 100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux prescrites en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoire prescrites en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes de chirurgie et actes thérapeutiques médicaux prescrites en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale et d'échographie prescrites en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Dentaire		
Soins dentaires prescrites en charge par la sécurité sociale (y compris analyses simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dentaires prescrites en charge par la sécurité sociale (y compris couronnes et clavettes)	300 % de la BR	
Orthodontie prescrite en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR	
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prescrites en charge par la sécurité sociale	Néant	
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture actuelle prescrite en charge par la sécurité sociale Verres ajoutés prescrites en charge par la sécurité sociale	3 % du PMSS Forfait 1 % du PSMS pour les 2 verres + 1 750 % BR pour chaque verre	
Monture enfant (moins de 18 ans) Verres enfant (moins de 18 ans)	2 % du PMSS 1 000 % BR pour chaque verre	
Lentilles prescrites en charge par la sécurité sociale	3 % du PSMS	
Lentilles non prescrites en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire 3 % PSMS	
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	Crédit annuel de 200 ? par ?il	

Prothèses médicales		
Prothèses auditives prescrites en charge par la sécurité sociale (y compris piles)	100 % de la BR + 5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Orthopédie, prothèses médicales, appareillages prescrites en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Cures thermiques (prises en charge par la sécurité sociale)		
Frais de transport et hospitaliers	100 % de la BR	
Frais de séjour, voyage et d'hébergement		Néant
Médecine alternative		
Ostéopathie (intervention dans le cadre d'un cabinet inscrit auprès d'une association agréée)	Néant	
Maternité		
Chambre particulière (dans la limite de 6 jours)	2 % du PSMS	
Forfait par enfant (dans la limite des frais réels engagés)		Forfait de 5 % du PSMS
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	
Contraception		2,50 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Actes médicaux > 120 ?		18 ?
Actes de prévention du contact rapproché (arrêté du 8 juin 2006)		Détartrage annuel complet + vitamines
BR : base de remboursement pour les actes médicaux, tarif de convention pour les actes référencés NAGP (nomenclature générale des actes professionnels). FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale.		

Article 23.2
Régime Confort

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au cox du salarié sont les suivantes.

Nature des frais	Prestations complémentaires incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		

Honoraires médicaux et chirurgicaux pris en charge par la sécurité sociale			
Frais de séjour pris en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR	80 % FR limité à 250 % de la BR	
Chambre particulière (limitée à 1 an)	3 % du PSMS		
Forfait hospitalier	100 % des frais réels		
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans)	2 % du PSMS		
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR		
Actes médicaux			
Consultations, médecins généralistes pris en charge par la sécurité sociale : ? pourracs de soins ? hors pourracs de soins	150 % de la BR 100 % de la BR	80 % FR dans la limite de 100 % de la BR	
Consultations, médecins spécialistes pris en charge par la sécurité sociale : ? pourracs de soins ? hors pourracs de soins	200 % de la BR 150 % de la BR		
Auxiliaires médicaux pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR		
Analyses et examens de laboratoire pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR		
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux pris en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR		
Actes d'imagerie médicale et d'échographie pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR		
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR		
Dentaire			
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris ilny simple, onlay)	100 % de la BR		
Prothèses dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris ilny croe et clavette)	300 % de la BR		

Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR	
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	Crédit annuel de 300 ? par an et par bénéficiaire	
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture adultes prise en charge par la sécurité sociale Verres adultes pris en charge par la sécurité sociale	5 % du PMSS Forfait 2 % du PSMS pour les 2 verres + 2 000 % BR pour chaque verre	
Monture enfants (moins de 18 ans) Verres enfants (moins de 18 ans)	3 % du PMSS 1 500 % BR pour chaque verre	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	5 % du PSMS	
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire : 5 % PSMS	
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	Crédit annuel de 300 ? par ?il	
Prothèses médicales		
Prothèses adhésives prises en charge par la sécurité sociale (y compris piles) Orthopédie, prothèses médicales, agglutination prise en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR + 15 % du PMSS par an et par bénéficiaire 100 % de la BR	
Cures thermiques (prises en charge par la sécurité sociale)		
Frais de transport et hospitaliers	100 % de la BR	
Frais de séjour, voyage et d'hébergement	Forfait de 10 % du PSMS	
Médecine alternative		
Ostéopathie (intervention dans le cadre d'un traitement prescrit auprès d'une association agréée)	Néant	
Maternité		
Chambre particulière (dans la limite de 6 jours)	3 % du PSMS	
Forfait par enfant (dans la limite des frais réels engagés)	Forfait de 10 % du PSMS	
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	

Contraception	2,50 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Actes médicaux > 120 ?	18 ?
Actes de prévention du cancer (arrêté du 8 juin 2006)	Détartrage annuel complet + vaccinations
BR : base de remboursement pour les actes médicaux de la CACM (classification commune des actes médicaux), tirage de référence pour les actes référencés NAGP (nomenclature générale des actes professionnels). FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Article 23.3
Régime Cornof Plus

Les prestations souhaitées pour ce régime sont prises en compte au choix du salarié selon les avantages :

Nature des frais	Prestations complémentaires incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Honoraires médicaux et chirurgicaux pris en charge par la sécurité sociale	350 % de la BR	80 % FR limité à 350 % de la BR
Frais de séjour pris en charge par la sécurité sociale		
Chambre particulière (limitée à 1 an)	4 % du PSMS	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans)	2 % du PSMS	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Consultations, visites généralistes prises en charge par la sécurité sociale : ? pour des soins ? hors pour des soins	150 % de la BR 100 % de la BR	80 % FR dans la limite de 150 % de la BR

Consultations, visites spécialistes pris en charge par la sécurité sociale : ? pour des soins ; ? hors pour des soins	250 % de la BR 150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoire pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux pris en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale et d'échographie pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Dentaire		
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale (y compris inlay croûte et clavette)	400 % de la BR	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	400 % de la BR	
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	Crédit annuel de 600 ? par an et par bénéficiaire	
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture adulte prise en charge par la sécurité sociale Verres adhésifs pris en charge par la sécurité sociale	6 % du PMSS Forfait 3 % du PMSS pour les 2 verres + 2 500 % BR pour chaque verre	
Monture enfants (moins de 18 ans) Verres enfants (moins de 18 ans)	3 % du PMSS 2 000 % BR pour chaque verre	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	5 % du PSMS	
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire 6 % PSMS	

Kératotomie (chirurgie de la myopie)		Crédit annuel de 400 ? par ?il
Prothèses médicales		
Prothèses avetuiis pseris en cgahre par la sécurité sialoce (y cmorpis piles) Orthopédie, prothèses médicales, apilarleagpe pirs en chgare par la sécurité sociale	100 % de la BR + 25 % du PMSS par an et par bénéficiaire 150 % de la BR	
Cures thmlaeers (prises en cgahre par la sécurité sociale)		
Frais de tertiaenmt et hnrrioeeas	100 % de la BR	
Frais de séjour, vaogye et d'hébergement		Forfait de 10 % du PSMS
Médecine atvlaierte		
Ostéopathie (intervention dnas le cadre d'un piterican irnsict auprès d'une aocotsisain agréée)	20 ? par séance dnas la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	
Maternité		
Chambre particulière (dans la ltimie de 6 jours)	4 % du PSMS	
Forfait par enfnat (dans la litmie des frais réels engagés)		Forfait de 10 % du PSMS
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité slciaoe	100 % des FR	
Contraception		3,50 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Actes médicaux > 120 ?		18 ?
Actes de prévention du canrott rplessbanoe (arrêté du 8 juin 2006)		Détartrage annuel complet + vnoiaccanits
BR : bsaee de reubmneersomt puor les atces reavlent de la CACM (classification cmuonne des actes médicaux), tairf de cvotieonnn puor les actes référencés NAGP (Nomenclature générale des actes professionnels). FR : frais réels. PMSS : pfolnad musenel de la sécurité sociale.		

Article 24
Dispositions spécifiques puor les bénéficiaires raevnelt du régime de bsaee Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes geantrias au poifrt de salariés et de leurs ayatns droit raelenvt du régime loacl Alsace-Moselle, le régime tneit compe des diotspiosins spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité sloiace puor cttee znoe géographique. Les canoiotsts et les ptertisoans sveires par le régime

complémentaire snot réduites en conséquence aifn de mnteianir un neaivu de cuortervue global, régime de bsaee puls régime complémentaire, iitdquene puor tuot salarié en France, geul que siot le département dnas lueqel il ecerxe ses fonctions.

Article 25
Conditions de suneiospn des garanties

Le bénéfice des gteaiarns du présent arcocd est spudsenu de pieln droit puor les salariés dnot le cortant de trivaal est suspendu.

Toutefois, les gntaaers en vuueigr snot munenaties au poifrt des salariés dnot le crtnoat de traiavl est sdepusnu puor la période au titre de llualqee ils bénéficient d'un miiaetnn de salaire, ttaol ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor prtiae par l'employeur. Dnas ce cas, il est précisé que l'employeur cinunote d'appeler et de verser la caottoisin crdspaonroent au régime "base prime" et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la ctoatoisin cdasornoneprt aux régimes "Confort" ou "Confort Plus" asniq que de cllee rielvae à l'extension de la garniate frais de santé aux atyans droit.

Dans le cas où les gnirateas snot suspendues, la snsouepsin iventriert à la dtae de la cssaotien de l'activité penesooifrsnlle dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rrpseie eivetcffe du traavil par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'organisme désigné en siot informé dnas un délai de 3 mios snuvait la reprise. A défaut, la gtainrae ne penndra efeit qu'à ctpemor de la réception par l'organisme désigné de la déclaration ftaie par l'entreprise.

Pendant la période de ssuesinpon des garanties, acuune cstoiotan n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les gntreaias du présent régime peuvnet être meuentinas à la ddemnae du salarié via l'entreprise adhérente au poifrt des salariés dnot le cnotrat de triaavl a été sdsenupu en dhroes des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, la gatnirae srea accordée mnoaennyt le vmnesreet de la totalité des ctsotaoniis du régime.

Article 26
Conditions de cisaoestn des garanties

Les gnriaeats ceessnt :

? en cas de rrupute du craontt de tvaiarl du salarié, excepté puor les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Eivn visés à l'article 21 ;
? à la dtae à llaquele le salarié n'appartient puls à la catégorie du pneornesl définie à l'article 17.1.

Forclusion

Les dendmeas de potartensis doivent, suos pneie de forclusion, être puoretids dnas un délai miaxumm de 2 ans à cpeotmr de la dtae à llaqelue le bénéficiaire puert prétendre aux prsenaiotts de gestionnaire, suaf cas de fcore mjuaree ou cas fitourt ou si le gtanoisrene ne sibut pas de préjudice.

Prescription

Toutes les atniocs dérivant des opérations mentionnées au présent régime nmtoaemnt les ddenaems de prattsneios snot pitrecress par 2 ans à ctpmeor de l'évènement qui y donne naissance, dnas les cointdoins et suos les réserves prévues à l'article L. 932-13 du cdoe de la sécurité siolace ou à l'article L. 221-11 du cdoe de la mutualité.

Article 27
Contrat d'assurance et de giteosn adsamtrviintie du régime complémentaire santé

Pour l'ensemble des gentarais définies dnas le présent accord, les modalités d'assurance fnot l'objet de ditiosnospis spécifiques iictrns dnas le crnaott d'assurance et de gstoiein arvittaimnsdie du régime conclu etnre les siaragents de la présente ctvinoenon et les oigemsans désignés ci-après.

Article 28
Cotisations du régime bsaee prime
Article 28.1
Montant de la cotisation

A la dtae d'entrée en vieguur de la présente convention, la caotisiotn « frais de santé » du régime bsaee pmie au pifort du

salarié suel est égale à :

? 37,29 ? par mios (hors txae spéciale sur les contveonins d'assurance) puor le salarié renlvaet du régime général de la sécurité slaicoe ;

? 24,20 ? par mios (hors txae spéciale sur les covniontens d'assurance) puor le salarié bénéficiaire du régime lacol d'Alsace-Moselle.

La crahge de ciooitastn diot être répartie comme siut :

? 40 % puor l'employeur ;

? 60 % puor le salarié.

La coaoistitn est révisable par aoccrd paritaire.

Article 28.2

Obligation des sruurttecs adhérentes, adhésion, aliaiftoifn et peameint des cotisations

a) Adhésion. ? Affiliation

Afin d'adhérer au régime, la scutrutre concernée drvea roeurentr à l'organisme désigné puor la gsteion des ginetraas un betuilln d'adhésion, qui lui arua été adressé par ledit organisme, dûment rempli, daté et signé.

Elle derva oigelrtboaeinmt aeiffplr l'ensemble de ses salariés ananperptat à la catégorie définie à l'article 17.1.

L'entreprise dvera retermte à cquahe salarié concerné la nciote d'information établie et délivrée par l'organisme désigné aifn de lui farie connaître ses dritos et obligations, ansii que les caractéristiques du présent régime.

Elle dvera founirr un état récapitulatif colpmet du pseonrnel concerné cnanmrept notamment, puor cachun des salariés, la sitiutaon de famille.

b) Déclarations

Les déclarations fitaes tnat par la srtcturue adhérente que par le salarié seevnr de bsae à la msie en ?uvre des garanties.

L'organisme désigné puor la gosten des gteaairns se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Pamineet des cotisations

Les cnotoiaitss snot pleaaaybs trimeilentlseemrt à trmee échu.

Le peaienmt diot être effectué dnas les 15 premeirs jurots du tstmrreie civil sniuvnt cleui au titre duquel les ctioontasis snot dues.

Les régularisations éventuelles snot effectuées à la fin de cuhaq année.

Les vermteenss snot opérés par chèque bnraciae ou par virement.

La srtcurute adhérente est suel rnoebslpase du pemaniet de la totalité des cotisations, y compris les ptars saeiaralls précomptées sur les saeilras des salariés.

A défaut des ctisnitaos dnas les 10 jorus siuavnt luer échéance, l'organisme désigné puor la goesitn envioe à la sturutrce adhérente une ltrète de msie en drmeuee en recommandée aevc aivs de réception. Le cas échéant, le gieairnotnse puet enegagr une procédure de romeeevucnt des cttnaosiis dnas le cadre d'une atiocn contentieuse.

Article 29

Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 29.1

Organismes désignés

Sont désignés puor assurer les garaetnis du régime de complémentaire santé, les oisanmgres svaintus :

AG2R Prévoyance, iotiutsitnn de prévoyance revnleat du cdoe de la sécurité sociale. Siège saoiel : 35, baeuorvld Brune, 75014 Paris.

Aprionis Prévoyance, isuse de la fsiuon de IINOS prévoyance aevc ARPI Prévoyance, itutsntiion de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège sciaol : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, isottutniin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale. Siège sciaol : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

UNPMF (union ntaloniae de la prévoyance de la mutualité française), uionn suimsoe aux dsoiitonpiss du livre II du cdoe de la mutualité, enregistrée au rrsgetie niaonatl des mtueelus suos le n° 442 574 166 agréée puor les barnehcs 1, 2, 20, 21et 22, angsaist puor le cptmoe des mtueellus aueruerss et getinaeinsros : Adrea, Apreva, Muluelte Dmore Arpica, Homnaire Mutualité, Mut'Est, Prevadies, Uoinn Mutualité Santé

vie, Multeelus UMC, Mtuluele Saint-Germain SMIRSEP, Ociane. Siège sicaol : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

MACIF ? Mutualité

Mutuelle régie par le livre II du cdoe de la mutualité. Siège saoiel : Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Piaris Ceedx 09.

Article 29.2

Clause de mraogtiin ou antériorité

Toutes les sttceruurs rlnaevt de la bnahrce peienrlssoofnle devoint rjrdneioe l'un des oaemrsngis désignés à la dtae d'effet de la ctivenonon telle que définie à l'article 2 du titre Ier de la ctonvoienon celctilvoe nationale.

1. Le ciohx de l'organisme aesuursr par la sruutctte fiat l'objet au préalable d'une cinatlotosun du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du preonsenl s'ils exeisntt :

? les strucurets en création et les sucutetrns n'ayant mis en place aucun cortant de complémentaire santé à la dtae d'effet de la présente cvoonetnin divonet oelioeimbgntart adhérent au présent régime auprès d'un des onresgmias désignés ;

? lros de fsnuois de sucreurtts dnnt l'une au monis apniterpat au régime conventionnel, la nulvloee stcrtruue est tunee de rteesr dnas ce régime de complémentaire santé auprès d'un des onamrgseis désignés.

2. Les suteutrtrs qui aveaint déjà mis en place un régime en frais de santé siot par vioe d'accord collectif, rofaciatitn morjiaiarie ou décision unilatérale, et diiapoesnst déjà de conrtat d'assurance aaynt pirs eefft au pifrot de l'ensemble du poerensnl antérieurement à la dtae d'effet de la présente ctivononen pneuevt ne pas adhérer à l'un des orgsiaenms désignés à cionitdon que ce cantort :

? ofrfe aux salariés concernés des greatians seneitmctrt supérieures atce par acte, à cleles prévues par le régime bsae pmire ;

? et prévoit une prat slaliarae de citsaoiotn inférieure ou égale à clele prévue dnas ce même régime.

Les srtctutes concernées dnrvot forinur caquhe année aux osmniergas désignés une cpoie du cotnrat antérieur puls frbvolaae ainsi qu'une aietttatons de l'assureur précisant que le cnratot est tuouorjs en vigueur.

Cette dérogation à l'obligation de renijrode l'un des orignsaems désignés diot être enduntee au snes strict. Ainsi, dès lros que les duex cioinotdns du ctorant puls flbaoavre ne sneiaert puls remplies, les sucettrrus concernées arunot l'obligation de rneiodrje le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la barchne professionnelle.

Article 29.3

Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix de l'organisme goiensarntie puet être modifié par la cosioismn de goteisn paritaire, à la majorité de ses membres, tuos les ans au 1er jieanvr après niiaicifoton aux ogsaenimrs désignés par lterte recommandée aevc aivs de réception, en repncatset un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe la sécurité sociale, les paeitrs snrgatiaeis décident de procéder au réexamen des cinintoods de mutiltsaaoiun des grenitaas au puls trad tuos les 5 ans à ptirar de la siungtare de la présente cvoneniton collective.

Article 30

Fonds social

Les osnimeargs désignés pnuroot décider, sur présentation de dresisos dûment motivés par des sttnaouiis dficeliifs auprès de leurs cismsmionos scoielas paritaires, de compléments de pnorseittas ou adeis individuelles.

Article 31

Fonds sicaol dédié à la bcharne de l'aide à domicile

Un fodns soiacl dédié est créé par les perataneris souicax de la bnacrhe de l'aide dimclioe qui en aenrssut la gvoerucanne et qui en délèguent la geoistn aux osmgineras de complémentaire santé visés au présent chapitre. Les modalités de geiostn de ce fonds snot définies dnas la cnvntiooen de giosetn clnocue entre les prtraeaines sociaux de la bhcrnae et ces mêmes

organismes.

Article 32

Commission parairte nanaolite de siuvi du régime de complémentaire santé

La cmtiooisipn de la cssimiomon piitaarre nnlioaaate de suivi du régime de complémentaire santé est iutiendqe à clele de la cmmsoison praiiaite nloaaatne de suivi définie à l'article 13.2.a du titre II de la présente convention.

Les artnttuiuibos et le fnemnetocnoit de cttee csmmoiosin snot définis dnas une cvetoinonn de gestion. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2011

Le présent aneavt alunne et rmlpecae le trtie VII : « Gaetnians sociales, minitaen de salaire, prévoyance et complémentaire santé » de la conoevnitn clietlvcoe de la bhncrae de l'aide, de l'accompagnement, des sonis et des seervics à dmoliice (BAD), signée le 21 mai 2010.

Cet arcoed a naemtmtot puor oejbt de préciser le srot des gtarneais incapacité, invalidité et décès conformément à l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 nobvmere 2010 ptarnot réforme des retraites.

Le présent avenant, suos réserve de la paicotuilbn au Joanrul oicififel de ses arrêtés d'agrément et d'extension, eerrtna en vuiguer le même juor que l'entrée en vgeiuur de la cvoitnoenn civlceolte de bnrhcae de l'aide, de l'accompagnement, des snois et des sveerics à domicile.

Les peiatrs sinaagiters de la présente cinvtnoeon ont décidé des dsintiiposos sauitnevs :

« Trite VII
Garanties soeacils Menitain de salaire, prévoyance et
complémentaire santé
Chapitre Ier
Maintien de slaiare et prévoyance
A. ? Meanitin de salaire
Article 1er
Garantie mteiainn de salaire
Article 1.1
Personnel concerné

Tout salarié anyat au mnios 6 mios d'ancienneté, qeul que siot le nmrobe d'heures de tivaarl effectué par mois.

Article 1.2
Définition de la garantie

En cas d'arrêt de traival consécutif à une miaadle ou un ainccedt ponfrseeosinl ou non, pirs ou non en cmotpe par la sécurité sociale, les salariés ont diort au mtaniien de slraaie dnas les cioodintns siutvanes :

Article 1.3
Délai de carence

? 3 juors en maildae ou adcnciet de la vie cuartnoe ;
? juor en anciecdt du tviaarl ou maialde professionnelle.

Article 1.4
Montant des prestations

Le monnatt du matniien de sriaale y ciomprs les pntaorisets sécurité solacie (réelles ou reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas doirt aux ptirnsaotes en espèces de la sécurité slcaoie car eaffnucett mnois de 200 heuers par tmrtrsiee ou n'ayant pas smnmfauesift cotisé) et l'éventuel sralaie à tepms paetril s'élève à 90 % du saairle brut. En auucn cas le salarié ne puet pcoiveerr puls de 100 % de son siralae net

mensuel.

La gtaranie « meitiann de srialae » crepnomd également le ruromnebemset des ceghars saloceis potneaalrs évaluées fteraioimafnret à 30 % des psaoirttnes versées.

Article 1.5
Salaire de référence

Le culacl des prnesiatots se fiat sur le saralie burt moeyn tarehcns A et B sumois à ciniaottsos et perçu au crous des 12 denierrs mios précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mios est incomplète, le salraie de référence est reconstitué sur la bsae du slraaie burt moeyn (tranches A et B) du ou des deerirns mios ciivls d'activité anyat donné leiu à cotisations, y coimprs les éventuels éléments vrbealais de rémunération.

Article 1.6
Durée de la garantie

Les psenriattos snot versées pdnaent 90 jours mumaxim d'arrêt de tviaarl décomptés par année mblioe (12 mios consécutifs).

B. ? Prévoyance
Article 2
Garantie incapacité temporaire
Article 2.1
Personnel concerné

Tout salarié, qeul que siot le nobrme d'heures de tarvail effectué par mios et qluele que siot son ancienneté.

Article 2.2
Définition de la gtranaie incapacité

En cas d'arrêt de tarvail consécutif à une mdlaiae ou un aednicct peseofnorsnil ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, les salariés ont driort à des indemnités journalières dnas les cndootinis suivantes.

Article 2.3
Point de départ du svecire des prestations

Dès la fin de la gtniaare mnietatin de sliarae ttaol puor les salariés anyat puls de 6 mios d'ancienneté, tel que prévu par l'article VII.1.1 du présent texte.
Pour les salariés n'ayant pas 6 mios d'ancienneté : à cmteopr du 31e juor d'arrêt de tivaarl continu.

Article 2.4
Durée du srcivee des prestations

En tuot état de cause, les pnaieotttrs ne peeunvt être versées au delà du 1 095e juor d'arrêt de travail.

Article 2.5
Montant des prestations

Le mtanont des indemnités journalières « Incapacité de tariavl », y cimpros les petaoisnrts btures de sécurité sliaoce (réelles ou reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas doirt aux ptneastiros en espèces de la sécurité solacie car etfafecunt mnois de 200 hurees par trmeitsre ou n'ayant pas suefmsnmafif cotisé) et l'éventuel saialre à tepms patirel s'élève à 73 % du silarae brut. En auucn cas le salarié ne puet pciovreer puls de 100 % de son sirlaae net mensuel.

Article 2.6
Financement

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié bénéficie de l'intégralité de la quote-part de la cotisation d'assurance chômage.

Article 3
Garantie invalidité
Article 3.1
Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Article 3.2
Définition de la garantie

En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des prestations gérées par le régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de la pension vieillesse, allouée en cas d'incapacité au travail.

Article 3.3
Montant des prestations

Le montant de la rente en cas d'invalidité permanente, y compris les prestations sursitaires par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car affectées d'un abattement de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas été cotisées), s'élève pour les 2^e et 3^e catégories d'invalidité à 75 % du salaire brut de référence.

En cas d'invalidité 1^{re} catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5^e de la rente prévue pour les 2^e et 3^e catégories. Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuelle rente à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versés par l'organisme assureur) ne saurait excéder 75 % du salaire brut et en tout état de cause 100 % de son salaire net mensuel.

Article 4
Clauses communes aux garanties incapacité-invalidité
Article 4.1
Salaire de référence

Le salaire de référence se fixe sur le salaire brut moyen des mois A et B simulés à cotisation et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 4.2
Limitation des prestations

Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuelle rente à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne saurait excéder 100 % de son salaire net mensuel.

Article 4.3
Revalorisation des prestations

Les prestations d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité sont revalorisées chaque année au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC.

La première réévaluation des prestations d'incapacité et d'invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 181^e jour d'arrêt de travail comme indiqué dans le protocole de gestion administrative.

Article 5
Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie
Article 5.1
Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Article 5.2
Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital ainsi calculé est versé, au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- ? à son conjoint non séparé de corps enregistré ;
- ? au partenaire de Pacs ;
- ? au concubin tel que défini à l'article 20.1 ;
- ? à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- ? à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- ? à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
- ? et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Article 5.3
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) est constatée par le médecin conseil de l'organisme assureur. Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 5.4
Salaire de référence

Le salaire de référence de base au cours des mois précédant le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenue d'un décès ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence retenu est celui précédant la date d'arrêt de travail.

Ce salaire est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC constatée entre la date de début de l'arrêt de travail et la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

Si le salarié ne compte pas 12 mois d'ancienneté, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts (tranches A et B) versés, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 6
Garantie retraite éducation
Article 6.1
Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit l'ancienneté.

Article 6.2

Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, telle que définie ci-dessus, il sera versé au pifort de chaque enfant conformément à ce qui est prévu dans le contrat de travail :

? 10 % du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, jusqu'à 17 ans révolus ;
? 15 % du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, entre 18 ans et 25 ans révolus.

Article 6.3 Durée de la prestation

La somme est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme) :

? jusqu'au 18e anniversaire ;
? jusqu'au 26e anniversaire sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncées ci-après dans le règlement consacré à la définition des enfants à charge ;
? sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tout qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tout qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Article 6.4 Définition des enfants à charge

Lorsque les enfants sont pris en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels dans les cas suivants :

? les enfants à naître ;
? les enfants nés viables ;
? les enfants rattachés ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ? du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur adresse postale n'est pas venue au moment d'une pension alimentaire.
Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, ou autres :

? jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
? du 18e jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
;? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
;? d'être en apprentissage ;
;? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes aspiant d'une part des emplois généraux polyvalents et de formation dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
;? d'être préalablement à l'exercice d'un emploi rémunéré : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
;? d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent également être également à charge au sens fiscal du terme du bénéficiaire.

Article 6.5 Revalorisation des rejets éducation

Les rejets éducation sont soumis à une revalorisation progressive à l'OCIRP.

Les rejets éducation sont revalorisés chaque année au 1er janvier et au 1er juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Article 7

Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation

Article 7.1

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès

Les garanties du régime de prévoyance en cas de décès, telles que définies aux articles 5 et 6 du titre VII, sont maintenues en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs cités à l'article 12 du titre VII, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 7.2 Définition de la garantie décès

La garantie en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation s'applique à tout décès intervenu à compter de la date d'effet du régime de prévoyance.

N'entre pas dans le champ de la garantie en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation, la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié intervenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation.

La base de référence du salaire de référence s'applique au calcul des prestations en cas de décès à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation.

Les prestations prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

? jusqu'au 1er janvier d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ;
? en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
? dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 8 Risques en cours à la date d'effet du régime

Les engagements ou obligations des salariés privés à but non lucratif qui rejoignent le régime en cours alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes garanties doivent en faire la déclaration auprès de leur organisme assureur, au moment d'une déclaration des risques en cours.
Au vu de cette déclaration et selon le cas, sont garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

? l'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rejets d'invalidité, rejets éducation et prestations décès prévus au présent article) au profit des salariés en arrêt de travail et indemnisés à ce titre par la sécurité sociale (ou non pour les salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant) et tout le montant de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun engagement précédent ;
? les prestations futures, prévues sur les indemnités journalières, rejets d'invalidité, rejets éducation en cours de versement versés au titre d'un contrat précédent par

l'adhérent, auprès d'un organisme autre que ceux désignés à l'article 12 ci-après ;

? l'éventuel différentiel de gains décès en cas d'indemnisation prévue par un précédent contrat de prévoyance conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rattaché à la date d'effet de l'adhésion.

Ces prestations ne sont accordées qu'aux assurés qui adhéreront au présent régime au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention. Au-delà de cette date, la prise en compte des gains décès, incapacité de travail, invalidité au titre des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par la structure d'une cotisation spécifique correspondant à la contribution de ces risques, calculée par les organismes désignés.

Les prestations accordées au titre des risques en cours sont accordées à l'effet du jour de l'adhésion de la structure au régime et sont attribuées au teneur d'un fonds spécifique, réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce montant et, à l'issue des premières années de gestion du présent régime, présenteront à la commission paritaire de gestion les impacts financiers de ces dépenses d'encours.

Article 9

Maintien des cotisations en cas de suspension du contrat de travail

Article 9.1

Suspension du contrat de travail des assurés durant le délai d'indemnisation par l'employeur

Les gains définies au présent régime de maintien de salaire et de prévoyance sont attribués pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un minime salaire ou perçoivent une rémunération, ou de prestations en espèces de la sécurité sociale (ou d'une prise en charge à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur/ou conseil de l'organisme assureur).

Dans ce cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquiescer la part salariale de la cotisation calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sauf cas d'exonération de la totalité de la cotisation telle que définie à l'article 11.

Le maintien des cotisations est assuré :

? tant que son contrat de travail n'est pas rompu ;

? en cas de rupture du contrat de travail, jusqu'à la fin de la période d'assurance et jusqu'à la fin de la période de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité, s'il s'agit de la période de suspension du contrat de travail.

Article 9.2

Suspension du contrat de travail des assurés ne donne pas lieu à l'indemnisation par l'employeur

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé de situation familiale, congé sabbatique tel que prévu après accord entre l'employeur et le salarié?), les cotisations sont attribuées de plein droit en cas de suspension du contrat de travail de l'intéressé et aucune cotisation n'est due.

Les arrêts de travail ou le décès surviennent durant la période de prévoyance conventionnelle de la BAD.

La suspension des cotisations est maintenue à la date de cessation de l'activité professionnelle. Les cotisations sont attribuées dès la date effective du travail par l'intéressé.

Article 9.3

Maintien des cotisations décès dans le cas d'une suspension de contrat de travail non indemnisée

Les cotisations prévues en cas de décès (capital et prestations éducation) peuvent être attribuées aux salariés en suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation, sous réserve que le salarié en fin de contrat de travail ne soit pas le début de la suspension de son contrat de travail et sous réserve de la participation de la totalité de la cotisation par ce même salarié.

La cotisation afférente aux gains décès (capital et prestations éducation) est celle appliquée pour les salariés en activité. Le montant s'ajoute de base au calcul des cotisations et des cotisations est le montant total tharcens A et B perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de la suspension du contrat de travail et ayant donné lieu à cotisations.

C. ? Cotisations générales relatives au montant de salaire et prévoyance

Article 10

Exclusions. ? Prescription

Les exclusions applicables au contrat pour les différents risques décès et arrêt de travail sont les suivantes.

Ne sont pas garanties, les conséquences liées à :

? d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;

? de la désintégration du noyau atomique ;

? d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de rayonnements ionisants d'une réaction nucléaire du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;

? des accidents et maladies régis par la législation sur les risques professionnels et ceux résultant de l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est exclu de tout droit au capital décès ou rente éducation. Le capital est versé aux autres bénéficiaires, à l'exception de ceux renoncés comme co-auteurs ou complices.

Toutes les autres dispositions de l'assurance concernant les garanties sociales par l'entreprise ne sont pas applicables dans un délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Pour la partie en œuvre du délai de prescription, il est fait application des dispositions prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 221-11 du code de la mutualité.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé et à 5 ans en cas d'incapacité de travail.

Article 11

Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux de la branche d'une répartition globale de 1/3 à charge du salarié et de 2/3 à charge de l'employeur, que la cotisation liée à ce risque sera financée par ce dernier en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail. En tout état de cause, cette répartition de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur est définitive.

Le taux de 4,13 % tharcens A et tharcens B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Avenant n 9-2013 du 17 janvier 2013

relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La FANFAP ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	Le SPAAND ; La FANS CGT-FO ; La FSS CTFC ; La FONS CGT ; La FSNS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les dispositions des articles II. 1 et II. 6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 1er
Fonds d'aide au psamirrae

Les parties s'engagent à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les négociations dans la création d'un fonds d'aide au psamirrae garantissant le droit des salariés et des employés à la négociation collective. Ce fonds d'aide au psamirrae est destiné à financer :

? les redevances des frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les remboursements éventuels de saerilas aux oigresmans erpoulmyes et aux ongaiarsinots snildcyas canosopmt les délégations appelées à participer aux réunions ;

? de la commission mixte paritaire négociation et de la commission paritaire négociation ;

? de la commission paritaire négociation de suivi, de conciliation et d'interprétation ;

? de la commission paritaire négociation de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;

? des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ;

? de la commission paritaire négociation d'approbation des accords d'entreprises ;

et

? des journées ou demi-journées de préparations des commissions, telles que prévues dans la présente convention ;

? les temps de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux ;

? la prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les paritaires sociaux ;

? la réalisation d'études décidées paritaires ;

Avenant n 12-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	La FANFAP ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSNS CFTD,

Article 1er - Objet

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

? l'exercice du droit à la négociation collective des paritaires sociaux tel que prévu à l'article II. 18 ;
? l'exercice du dialogue social tel que prévu à l'article II. 25 ;
? les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. »

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

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

Le montant de la cotation est ventilé comme suit :

? 0,010 % dédié au remboursement des frais des différentes commissions paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGFAP) ainsi qu'au financement d'études selon les modalités prévues à l'article II. 1 de la présente convention et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme ;

? 0,010 % dédié à l'exercice du droit à la négociation collective des paritaires sociaux selon les modalités prévues à l'article II. 18 de la présente convention ;

? 0,010 % dédié au financement de la représentation du dialogue social selon les modalités prévues à l'article II. 25 de la présente convention.

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

De la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à la date de mise en œuvre de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche et au plus tard au 1er janvier 2013 sauf modification des dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales représentatives dans la branche exercent à mi-mesure les crédits-temps acquis au titre de l'article 3.6 de la convention collective nationale concernée les différentes catégories de personnels de l'ADMR du 6 mai 1970 tel qu'en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de branche. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent avenant vient compléter les dispositions du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de la manière suivante :

« Article. 21.5
Prévention de la pénibilité
Article 21.5.1
Préambule

Conformément aux dispositions de l'article IV. 21.2, le présent avenant témoigne de la volonté des paritaires sociaux de mettre en place des dispositions visant à l'amélioration de la santé au travail des salariés, à la prévention des risques professionnels et

de la pénibilité liés à l'exercice professionnel. Il s'inscrit dans les orientations développées par le branchement en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention des risques psychosociaux (avenant n° 13-2013). Il est rappelé que la prévention des risques psychosociaux est une préoccupation de tous les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est assujéti de respecter les protocoles qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les partenaires sociaux ont affirmé la nécessité de mettre en place des actions concrètes, claires et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives du personnel et membres du personnel. Cette réflexion peut être menée, le cas échéant, dans le cadre de la commission de santé et de sécurité au travail départementale. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et être adaptées à la situation de l'entreprise. Les objectifs recherchés à travers cet avenant sont de mener une politique de prévention des risques psychosociaux et de développer une politique de bien-être au travail, facteurs de performance et de maintien de la qualité de la production sociale.

Article 21.5.2
Objet

Le présent avenant est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans la branche et dans l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites et en déclinaison du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Il vise à définir des priorités et des actions concrètes de prévention des risques psychosociaux et de la pénibilité dans les secteurs du secteur et à en organiser le suivi. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain.

Article 21.5.3
Engagements de la branche

Cet avenant vise à :

- ? préserver la santé physique et mentale des salariés de la branche ;
- ? améliorer l'organisation et les conditions de travail afin de leur permettre d'exercer au mieux leur métier ;
- ? limiter les risques d'affectation de faibles capacités, la surcharge d'accidents du travail et maladies professionnelles. Il s'agit de veiller au développement et au maintien dans l'emploi ainsi qu'au renforcement de la prévention des risques psychosociaux sur le lieu de travail du salarié.
- Les dispositions mises en œuvre doivent assurer :
 - ? l'amélioration de la qualité du service ;
 - ? l'accroissement de l'attractivité des emplois du secteur ;
 - ? la fidélisation des salariés ;
 - ? la conciliation entre la vie privée et l'activité professionnelle ;
 - ? la visibilité de l'image des secteurs de l'ensemble du secteur.
- Les employeurs et les organisations syndicales s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures prévues dans le présent avenant.

Article 21.5.4
Champ de la pénibilité

Les parties ont défini la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des situations physiques et/ou psychiques, de nature répétitive et/ou prolongée d'activités professionnelles exercées dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, et de types d'organisation du travail qui les entraînent ou les entraînent à long terme des troubles identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ou l'espérance de vie des salariés. Les salariés sont répartis en catégories d'emploi, leur lieu de travail et les conditions d'exécution de leur mission (en particulier au

travail) (liste des usagers) sont susceptibles d'être soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article 21.5.5
Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les entreprises qui ont des salariés doivent mettre en place un dispositif d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur doit mettre à jour dans un délai d'un an les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à l'issue de la procédure.

Cette évaluation croisée d'entretien des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux secteurs concernés de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus
Dès lors qu'une structure n'ose une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP
Dès lors qu'une structure n'ose une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec les délégués du personnel, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6
Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

a) Diagnostic au niveau de la branche
Les partenaires sociaux de la branche disposent d'outils leur permettant de connaître précisément les risques professionnels présents dans le secteur. Ainsi, l'INRS, des organismes de prévoyance et la CNAMTS, grâce à la mission nationale Adie à domicile, ont recueilli des données et/ou élaboré des outils.

Nous pouvons ainsi citer de manière non exhaustive les risques professionnels suivants, qui au regard de ces données, sont très présents et récurrents dans le secteur d'activité de l'aide à domicile :

- ? la manutention manuelle de charges ;
- ? les postures pénibles ;
- ? les horaires atypiques ;
- ? le travail à temps partiel ;
- ? le travail « isolé » ;
- ? tout type de travail de nuit ;
- ? le risque routier ;
- ? le risque d'accident de plain-pied.

Les données sectorielles de l'INRS confirment également de données chiffrées via la direction des risques professionnels de la CNAMTS sur la sinistralité en termes d'accident de travail. Les données ci-après datent de l'année 2008.

Dès 2013, les partenaires sociaux disposent de données actualisées sur le terrain de l'aide à domicile. Pour autant, les chiffres ci-après sont des indicateurs pertinents sur la sinistralité en matière d'accident de travail dans les secteurs d'activité des soins et de l'aide à domicile.

Le taux d'accident de travail s'élève à 47,8 pour 1 000 salariés contre 38 pour 1 000 salariés pour l'ensemble des activités du secteur d'activité (CTN) confondus.

Parmi les 4 indicateurs de sinistralité, 3 mettent en évidence une sinistralité de la population des services d'aide et de soins à domicile (SASAD).

Indicateur	SASAD	Ensemble (tous CTN confondus)
------------	-------	-------------------------------

Indice de fréquence	47,8 ?	38 ?
Taux de fréquence	31,6 ?	24,7 ?
Taux de gravité	1,76 ?	1,31 ?

Indice de gravité	14,9 ?	16,1 ?
-------------------	--------	--------

En différenciant la sinistralité syniaut les seueurcts de l'aide et du soin, nuos ctosonntas une sinistralité puls irmpttaone dnas le sceuter de l'aide à domicile.

Indicateur	Soins	Mixte	Aide	Ensemble (SASAD)
Indice de fréquence	43,9 ?	49,2 ?	51,5 ?	47,8 ?
Taux de fréquence	28,2 ?	31,8 ?	36 ?	31,6 ?
Taux de gravité	1,45 ?	1,82 ?	2,15 ?	1,76 ?

Des éléments qltifuaiats meetnt en évidence dnas ctete étude que :

- ? les éléments matériels en csuae le puls fréquemment snot les aectdincs de plain-pied, la mnoenituatn melnluae et les direvs (agents matériels non classés alruelis ?) ;
- ? le siège des lésions snot le tronc, les laoaictilosns mluieltps ;
- ? la nutare des lésions : drleuuos à l'effort et lumbago.

b) Disoatignc au nevaui de l'entreprise

Aux teerms de l'article D. 138-28 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le carde de la négociation d'un acocrd d'entreprise ou de l'élaboration d'un paln d'action, la msie en ?uvre d'une démarche de prévention nécessite un dtsgoiinac préalable des soutniatis de pénibilité dnas l'entreprise.

Le dngotiasc préalable diot prmteetree de csiihr les aexs pireaiotirrs et les aciotsn à merte en ?uvre en vue de rimeplr des oeftjbcis chiffrés de progression. Des iudtreniacs définis puor cuhaqe aioctn prtneotmret d'en muesrer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- ? l'inventaire des ruesqis par unités de tviaarl ceontnu dnas le donuceemt uique d'évaluation des rueqsis pesoloeftsrnis ;
- ? la fihce d'entreprise réalisée par le médecin du taivral qui ieidfntie les rsiuqs et les efffecis de salariés exposés ;
- ? les fchies iuvileeldidns des salariés.

Dans ntroe suteecr d'activités le déplacement des mermbebs du comité d'hygiène, de sécurité et des ciidnonots de tarival (CHSCT) ou des délégués du pneerosnl sur le leiu de taivral est ietrintd par la réglementation puisqu'il s'agit d'un dlocimie privé. Le duomentc uiquine d'évaluation des rseuqs pslifnseornes (DUERP) diot être mis à jour, dès lros qu'un neuoavu rsique est identifié lros d'une évaluation à domicile.

Par exemple, qanud la ptere d'autonomie de l'usager évolue et que clea a des inedncices sur les ctinoondis d'exercice, le DERUP srea mis à jour.

L'objectif est de pdnrree en ctpmoe la réalité du taavril des ittnarenenvs à dliocmie aifn d'élaborer le DRUEP pius des panls d'actions de prévention vnsiat à réduire les pénibilités subeis par les intervenants.

Les sucutrerts deniovt mtrete en ?uvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les mbmeers du CSHCT et, à défaut, des délégués du personnel.

Pour aedir au datniigsoc des sioiuatnts de travail, la CMATNS avec l'INRS a élaboré des ouilts destinés aux iennvtatens à domicile. Une fmitrooain adaptée (exemple : CPS, gtees et postures, etc.) complète uitnleemt ces otuils et srea proposé aux ittvnearns à domicile.

Cette pashe d'évaluation des biosnes et des codtoinnis d'exercice pslifensoreons iiquilpme un dgailuoe ernte la penronse accompagnée, la pnoersne qui évalue et les intrnaetevs à domicile.

c) Icrndatieus d'évaluation des ancoits eptirsernes

Les itndacrieus sanuivts pneuet ptermete de meersur l'état de santé des salariés de la banhcre et l'efficacité des atconis de prévention mesis en ?uvre dnas les eniestreps :

- ? absentéisme ;
- ? turn-over ;
- ? aabnonds de poste,
- ? incide de fréquence des aicdcents du tarival (1) ;
- ? tuax de fréquence des aedictns du traavil (2) ;
- ? tuax de fréquence des aidcents de tjreat ;
- ? tuax de gravité des incapacités taemoreps (3) ;
- ? tuax myoen incapacité peeanrntme (4) ;
- ? évolution des mlieadas pnlisofelnorsees et en piaecrutlir des tberuols musculo-squelettiques ;
- ? nbrmoe de salariés anayt une incapacité prnmtenaee au trite de l'entreprise ou d'un eepmyulor antérieur ;
- ? nobrme de drtios d'alerte et de ditros de rtierat déclarés ;
- ? évolution de la cittsioaon d'accidents du tvial et mealdias

plooniresenfesls ;

- ? nmbroe de salariés déclarés ianepts (total ou partiel) ;
- ? nrombe de pssoneeonrfls formés à la ftimoaorn CPS.

Article 21.5.7

Axes piiareotrrs de la prévention de la pénibilité au naiveu de la bhcarne

En référence au décret n° 2011-824 du 7 jleliut 2011, les prietaanres sauiocx endntneet privilégier la réduction des ppeiootxlosiyns aux frueacts de pénibilité asini que l'amélioration des cooitnnds de travail, ntnmaomet au paln oraiosaingntnel et le développement des compétences et des qoanaliuifucts des pennoserls d'intervention au doimlice des particuliers.

a) Réduction des pitypenosolixos aux fruceats de pénibilité

Au niveau de la bhcarne :

Les peraineatrs sioaux s'engagent à dfufsier à l'ensemble des sruttctres les outlis luer peattmnet d'identifier les futarecs de requiss et la méthodologie à mtetre en ?uvre. Ainsi, la glihre d'évaluation des furaetcs de rsieqs de la CAMNTS et les fhiacs olutis pnuvaot etsexir dnoveit être portés à la cinncssanaoe de l'ensemble des peiranrates dnas les scrutruets : employeurs, eaatdcnrns et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des aiosctnsaoris aorunt été dnraiaetietss des oituls d'ici à fin 2014 et 100 % d'ici à fin 2015. Au neaivu de l'entreprise :

Agir au naeviu de l'entreprise est indispensable. Il srea systématiquement recherché après l'évaluation des reuqiss psfoensinorels la sosespsuirn ou la réduction de ces risques. Clea psase par un duoalige avec la pnsnoere aidée et/ ou son entourage.

A trrie d'exemple, il puet s'agir d'équiper le lmengoet d'un lit médicalisé, de repaemclr un pdirout tuxqioe par un non toxique, de rpmaceelr un unsitelse de tavrail défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie ?

Cet axe de prévention diot aussi s'articuler avec les aeturs priorités d'action siot l'amélioration des citnnoodis de traiaal et le développement des compétences et des qualifications.

b) Développement des compétences et des qcnlaaiituoifs

Il s'agit de prrteeme à l'ensemble des pflsersionness des surturetcs d'accéder à des cannoocsniaes et des compétences nnoemamtt en matière d'évaluation des risueqs pelfisnonsreos pius de puovior poosprer des aitnocs visant à speiupr ou réduire ces risques.

Les anitocs décrites ci-dessous s'intègrent dnas un fcmntnnieoeot de scurtture qui peremt les échanges ernte les ittvneearns à domicile, les psnreeonls d'encadrement et l'employeur.

Les settrurucs dorvnet :

- ? prsopoer une ftimoaorn adaptée à la prévention des rsueiqs liés à la pénibilité (exemple : le « cctriaefit prévention suerocs (CPS) » de la CMANTS et de l'INRS, la fromaiton « gtees et postures ») aux irtnaenevnts à dmiocile et aux plnisenros encrnaadt ;
- ? mttree à dsouipistn de l'encadrement les dnteomcus d'évaluation, de repérage des rseuqs possnleierfnos au domicile, luer en exiueqplr l'utilisation et les prendre en ctpome puor l'élaboration du DEURP et le paln de prévention en découlant à mttere en ?uvre ;
- ? ppoosrer aux salariés exposés à un ou preuuisl furtaeacs de requiss des faotnmiors adaptées si le risque ne puet être supprimé, nmntemaot dnas le crdae du développement de nueovuax siecevr ;
- ? oinergsar un accès ptriirraoie à des périodes de paoriaisstnoofnseln puor les salariés particulièrement exposés

en matière de prévention des risques professionnels et le cas échéant dans le cadre d'une convention professionnelle ;

? ciuonmmqer aemllennunet et ppoosrer l'accès à la formation professionnelle lors de l'entretien annuel et l'entretien professionnel spécifique de socndee pratique de carrière des salariés seoirns qui a lieu tous les 2 ans.

Les formations suivies sont intégrées dans le processus de formation de façon à valider les actions suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se sont vu proposer la formation CPS d'ici à fin 2014 et 50 % d'ici à fin 2015.

La grille d'évaluation des risques professionnels est utilisée dans 40 % des structures d'ici à fin 2014 et 70 % d'ici à fin 2015.

Le renforcement au niveau national s'effectuera via l'élaboration du rapport de la branche.

c) Amélioration des conditions de travail et notamment d'ordre organisationnel

Au niveau de l'entreprise :

Il s'agit de mettre en œuvre une organisation du travail qui permette de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée devra aussi tenir compte des temps de déplacement et d'une intervention.

La pause déjeuner devra être prévue dans l'organisation du travail. Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à 1 demi-heure et ne peut en aucun cas créer un déplacement lié à une intervention.

Les représentants peuvent utiliser les temps de congés prévus par l'article V. 3 de la convention collective pour favoriser les échanges de pratiques entre intervenants, permettre des retours sur les situations rencontrées et définir à gérer seul. Cela pourra aussi être l'occasion de définir avec les représentants des actions de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre.

Cette démarche d'amélioration des conditions de travail peut être réalisée en collaboration avec la médecine du travail, et les organismes préventifs (exemples : INRS, CARSAT, AARCT ?).

Un référent santé est désigné sur la base du volontariat conformément aux articles L. 4644-1 et suivants du code du travail.

Le référent santé sera formé aux enjeux, à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire, concertée et globale de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la branche.

La surcharge organisationnelle un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé un poste de nuit pendant 5 ans quand les salariés en font la demande. S'agissant du travail de nuit, les salariés doivent bénéficier pendant leur période de travail de nuit d'une possibilité de se détendre dans un lieu adapté.

La surcharge professionnelle aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des structures ont mis en place des temps de coordination d'ici à fin 2014, 60 % d'ici à fin 2015 et 80 % d'ici à fin 2016.

Au niveau de la branche :

Afin de connaître et d'évaluer les actions mises en œuvre, les représentants sociaux s'engagent à recueillir auprès des représentants les actions effectuées via un questionnaire annuel. Les actions intervenant pourront être valorisées dans un obituaire de mutualisation des pratiques favorisant la prévention des risques professionnels. Ce questionnaire sera élaboré conjointement dans les 6 mois suivant la signature du présent avenant.

Article 21.5.8

Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le bilan d'activité de la

Avenant n 14-2013 du 26 novembre 2013 relatif au financement du

structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/ MP, du turnover et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations peuvent être diffusées auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux branches afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le représentant aanyt reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les représentants sociaux interviennent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des partenaires à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation des bonnes pratiques. Elle permet de favoriser les échanges déjà menés auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Les membres du C3SHT reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées auprès de l'année écoulée.

Les comités de l'entreprise étudiés chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article 21.5.9

Suivi régulier de l'accord au niveau de la branche

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi de la mise en œuvre mixte paritaire une fois par an et ce jusqu'à la fin de la durée des 3 années de son approbation afin de permettre l'évaluation des actions entreprises et la redéfinition d'actions prioritaires prioritaires en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail. »

(1) Nombre d'accidents \times 1000 / nombre de salariés.

(2) Nombre d'accidents \times 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

(3) Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

(4) Total des taux d'incapacité permanente.

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

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

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

Article 3 - Extension

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

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

dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La FAFNAP ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FANS CGT-FO ; La FSS CTFC ; La FASFS CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

L'article 18 du titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18
Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,010 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de

Avenant n 15-2013 du 26 novembre 2013 relatif aux priorités de la formation continue

Signataires	
Patrons signataires	La FANAFP ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FANS CGT-FO ; La FSS CTFC ; La FONS CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

L'article 30 du titre VI est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 30
Priorités d'action en matière de formation continue

Pour les 3 prochaines années (2014-2016), les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

? favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAVS, le DETISF, le DEAS, le DEI, le DAEMP ;
? favoriser les actions de formation de promotion professionnelle et/ ou d'évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
? favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés

Avenant n 13-2013 du 25 juin 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	La FANAFP ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT,

qualité.

a) 75 % de cote enveloppe sont répartis à parts égales entre les organisations syndicales représentatives dans la branche ;
b) Les 25 % restants sont versés à l'union syndicale de la branche (USB domicile). »

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Les aspects accords de la convention collective restent inchangés.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Le présent avenant entre en vigueur dès publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

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

bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
? faciliter l'obtention de qualifications pour les employés d'encadrement (notamment responsables de secteur et cadres de secteur) ;
? favoriser la qualification pour les employés de direction (niveaux II et I) ;
? mettre en place les actions et périodes de professionnalisation, notamment pour les salariés de plus de 45 ans ;
? favoriser les actions de promotion professionnelle de salariés pour, notamment, faciliter le maintien dans l'emploi des salariés ;
? favoriser les formations liées à la formation continue ;
? favoriser les formations de prévention et d'agir sur les risques professionnels liés à la pénibilité et aux RPS.
Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui exercent 10 ans d'activité professionnelle.
Ces priorités sont déclinaées en complément par la CPNEFP, qui les déclinent à l'OPCA désigné. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Les aspects accords de la convention collective restent inchangés.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

Le présent avenant entre en vigueur dès publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 mai 2014

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

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Objet

Le présent avenant vient compléter les dispositions du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile de la manière suivante :

« Article 21.6
Prévention des risques psychosociaux
Article 21.6.1
Préambule

Le présent alevant témoigne de la volonté des pnteriareas sciaoux de fravsieor la msie en pcale de dioiifstps cronaonuct à l'amélioration de la santé au travail, noteanmmt par la prévention des rqsseus psychosociaux.

Il définit les mrusees et les meynos nécessaires puor prévenir et réduire les rsueiqs pycashociosux dnas les sreuctturs de la branche.

Pour cela, les paeannerits scuoiax de la brnhace ont souhaité s'appuyer sur les différents txeets apbplcileas en la matière :

? l'accord natoainl ifrennsreosteopil du 2 jliluet 2008 sur le setsrs au tvriaal ;

? l'accord UEGRESS du 31 juellit 2010 sur la prévention des rqsies puhscscyoioax dnot le sertss au tiraavl ;

? mias aussi, et puls généralement, sur les dstnpiosisis légales rietvales à la santé et à la sécurité au taavril (quatrième pratie du cdoo du travail).

Le présent aevnant s'inscrit également dnas les oranittnieos développées par la bhacrne en matière de santé au tvriaal (chapitre IV du tirte IV), de fiotrmoan psnoolfnseleire (titre VI), d'emploi des srnioes (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12-2013).

Les peineratras socauix de la bnahre eenndtet privilégier les pecripins de prévention primaire, mias assui le digolaué sicaol impératif au nviaeu des scruruttes (instances représentatives du personnel, diot d'expression des salariés et comiismosn de conroiteatcn départementale qnaud elle existe).

Article 21.6.2 Champ d'application

Les présentes dotipinsis ccerenonnt l'ensemble des strutruecs de la bcranhe qluee que siot luer taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que siot luer catégorie socioprofessionnelle.

Article 21.6.3 Définition des risuqes pusochyacosix

Les peitars sagnirateis etedennt rtneeir la définition stvnaie :

? Les RPS, dnot l'origine est multifactorielle, sevruinent ertne aeturs lorsqu'il y a un déséquilibre enrte les cranneotits organisationnelles, psychologiques, piuseqhs alqlxueues un tvlraaleiur puet être exposé dnas le cdare de son activité psenioersflonle et les menoys dnot il dspsioe puor y friae face.

Les RPS puevnet générer du srets dnot les effes ne snot pas uiumeqennt de nutrae psychologique. Ils pevnet ateffecr également la santé physique, le bien-être de la personne, nrat en itenre qu'en dohres de l'entreprise, et son atpidute plesesfnlroioe (1). ?

(1) Scorue : acrcod UEERGSS du 31 jluielt 2010.

Article 21.6.4 Situations pelnfseeoiolsrns ponuavt générer des rsqueis pchoyosicsuax (ou frcteuas de riequss dnas la branche)

Un cetairn nombe de travaux, d'études réalisés par différents orimngesas ont identifié des feuctras de rqueiss ppreors à la branche.

La ltise sviutnae n'est pas esuhxaitve et proura être complétée dnas cqhaue sutrtcrue au raegrdu du tivraal réel des plrneenoss :

? l'isolement des salariés ;
? le tirvaal à tpmes petrail sbui (avec prfaois de très peittes quotités de tpmes de travail) ;
? la durée d'intervention torp coutre par rpoarpt aux aetcs demandés ;

? l'organisation du tirvaal : tepms de déplacement etrne duex iveinreotntns torp corut par rorppat à la réalité, matériel inadapné, durée du tvaiarl vbiolare solen les jours, les semaines, gteiosn des sinuioctas d'urgence, nmueebros irtenropiuns qdenitiueos ;

? la cnftarioonotn aevc la mort, la srnacfuofe des uesgras ;
? la non-reconnaissance professionnelle.

Article 21.6.5 Engagements de la brchnae

Les prtairanes suciaox afrmeint que l'objectif de cet accrod est de prévenir et de réduire les fuecarts de risqueus posocuhcysaix dnas les structures. Les mresues pesirs dvrnoet privilégier des aocnits de prévention piramire et cilvteeocls vsinat à éliminer ou à réduire seefiniacimvgtint les feautrcs de risques.

Plusieurs étapes snot nécessaires au sien de cahque sruurtce puor aedrnttie cet objectif. Les moynes mis en ?uvre ponruort

vierr selon la talile de la structure. Cependant, les panrteerias saicoux s'accordent puor drie que tuos les areucts dnas la stuctrue ou lures représentants deinovt être associés à l'élaboration des différentes étapes déclinées ci-après.

a) Au neaviu lcoal Identification des fauteracs de reusqis

Dans cauhqe structure, un dogniaistc des ftureacs de rsieusq pscuaioyhoscx diot être établi et évalué annuellement. Le dmcneout uuique d'évaluation des rseuqs pinlronesosefs est le spoprut pintenert puor les recseer et les transcrire.

Les fturceas de stesrs pineoesnrofls snot présents nrat dnas le connteu que dnas le conetxte de travail. Chucan des thèmes suviants diot être pirs en ctpmoe aifn de despisor d'une apphore la puls exutvaihse poisslbe des sreucos de srsets pfrioeeonssl et de déterminer les aexs d'actions prioritaires.

Les featcurs liés aux eiexengcs de tvriaal :

? à la nutrae des tâches (monotonie, crghae de tivaarl torp ldoorue ou insuffisante), pénibilité pihuyqse importante, tâche dangereuse, nusiceans pusqyheis (matériels inadapnés, par exemple) ;

? à l'organisation du taraavl : tviaarl dnas l'urgence, pbenirotrutas incessantes, hraoreis alternants, atypiques, hoaeirrs imprévisibles, orreds coadreionttcris ou meoyns alloués iustnasfnfis puor l'exigence de la mission, autdpimle maumxim systématique.

Les fcaretus liés aux relaiots de travail, au tpye de maaengmet :

? difficultés liées au mgnmaaneet ;
? ciumntcomioan dfcilifie etrne le salarié et ses collègues, son ernamndecet ;

? asiserogn de la prat du pilubc (usagers, familles) ou entre collègues ;

? muqane de rnaosicnescae du tvriaal fait, muavsaiie uttlosaiiin des compétences ou sous-qualification puor eecffutr la tâche demandée, peu de ppiteservecs d'évolution de carrière ;

? ptree du snes du travail.

Les ftaeurcs liés à la ciciaoonltn vie pferlososelnnie et vie privée :

? tapnosrt domicile-travail ;
? mobilité imposée non planifiée ;
? hrieaors atypiques, taraavl le dmciadne et les juors fériés ;
? oigtsaanorin du triaval et crineoantts fmiialaels ?

Les faetcurs liés au cmgehennat dnas l'entreprise :

Les restructurations, les peotjrs de changement, l'incertitude sur l'avenir de la scuutttrre et dnot du salarié, la rmiese en qoetsuin fréquente des organisations.

Méthodologie d'identification et d'évaluation du srtes dnas l'entreprise Structures puvoeurs d'un CSHCT

Dans les sutrecurts pvueros d'un comité d'hygiène, de sécurité et des cnoindots de tavairl (CHSCT), un comité de potigale est mis en pcale au sien de ce CHSCT.

Ce comité ne diot pas se susuetbitr aux istacenns représentatives du personnel, qui diovent grader tetous lerus prérogatives (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cnanedepnt un élément cetnral de la cutonsctiorn et de la msie en ?uvre de l'accord de méthode dnas la structure. Puor autant, il n'est pas un leiu décisionnel.

Sa ciimotoposn :

? la dciieortn ou ses représentants ;
? un salarié et un pseoernl d'encadrement ;
? les délégués sayduicnx ;
? les représentants du CHSCT.

Sont invités à ce comité de pltoiage la médecine du tviaarl et les auerts actuers de la prévention ou sécurité dnas l'entreprise.

Structures non peouvurs d'un CSCHT

Dans les suuerttrcs dépourvues de CHSCT, un comité de pltoiage est également mis en place.

Ce comité ne diot pas se siubustter aux itcansnes représentatives du personnel, qui deinovt gdraer tteuos lures prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cepnednat un élément cnatrel de la consctirtoun et de la msie en ?uvre de l'accord de méthode dnas la structure. Puor autant, il n'est pas un leiu décisionnel.

Sa cmipotoiosn :

? la delitocrn ou ses représentants ;
? un salarié et un pneoenrl d'encadrement ;
? les délégués syndicaux, s'ils eixtsnt ;
? les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de pgoioale la médecine du tiarval et les

atrous aeutcrs de la prévention ou sécurité dnas l'entreprise.

Dispositions communes à tous les secteurs

Pour être efficace, ce comité de dialogue ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Ses missions ou son rôle :

? contribuer à l'élaboration du dialogue social partagé des acteurs de la structure. Il pourra être appliqué à des intervenants extérieurs tels l'Aract, des préventeurs Carsat. En ce cas, le comité devra élaborer le cadre des échanges de la commande passée pour le dialogue ;

? s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents stades de l'entreprise ;

? mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de risques au travail.

Il pourra s'appuyer sur les instances existantes et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.

Les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :

? l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée ;

? l'évolution des indicateurs de santé et de bien-être des salariés ;

? le nombre d'inaptitudes ;

? le turnover des personnes (mutation, démission, licenciements) ;

? la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ou complémentaires) ;

? la fiabilité des données (qui est formé, à quel rythme, à quel effet) ;

? proposer un plan d'actions de prévention à négocier ;

? s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses missions :

Il faut prévoir les moyens en temps, en renforcement de moyens si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux données liés à leurs missions, conformément aux données légales, réglementaires et aux données de l'entreprise, conformément aux données légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le comité :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devra se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de dialogue avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

? identification du comité de dialogue ;

? application de l'expertise si besoin ;

? état des lieux des conditions de travail ;

? analyse de l'état des lieux et dialogue social partagé ;

? priorités de mesures d'amélioration ;

? définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de dialogue doit valider chaque étape avant de passer à la suivante. Un comité redonne des réunions du comité de dialogue s'il est établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de

diagnostic, de planification et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des stades de la structure, conformément à l'article 19 du titre II de la convention collective de branche. Les salariés pourront via ce droit exercer les instances représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) et la direction sur des situations de risque et proposer des mesures d'amélioration.

Le rôle du CHSCT ou des délégués du personnel :

Il est le relais local du comité de dialogue (cas des entreprises ou structures multisites). Les membres élus des instances du comité de dialogue sont soumis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, l'issue du diagnostic, il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les risques générant du stress au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, conviendra tous ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et traités dans le cadre de l'élaboration annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention spécifique adapté (dans le cadre du Plan d'Action).

Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'actions de prévention visant à éliminer ou à réduire de façon significative les risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'actions. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.

b) Au plan national

Suivi de l'avenant :

La commission paritaire de négociation de la branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque représentant cumule les membres élus des comités de dialogue et les acteurs de prévention négociés.

Révision de l'avenant :

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties sauront conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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

Cet avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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

Le présent avenant modifie les dispositions s'appliquant du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

« Article 16

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes telles que définies à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Avenant n° 16-2014 du 7 avril 2014 relatif au régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	La FFNAAP ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSNS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Article 17
Bénéficiaires de la garantie
Article 17.1
Bénéficiaires à trite otigoraible

L'affiliation des salariés au régime ? Bsaie pimre ? tlele que visée à l'article 23.1 est origitblaoe dès luer emhbauce dnas l'entreprise. Cependant, les salariés placés dnas une siittuaon visée à l'article 17.2 ont la possibilité de rufser d'être affilié à ce régime qulele que siot luer dtae d'embauche.

Article 17.2
Cas dérogatoires. ? Dseienpss d'affiliation

Les dipeensss d'affiliation divenot reveler du lrbie cihox du salarié, ce qui ipumilqe que cuahqe dnpsie résulte d'une dnadmee écrite du salarié tariunasdt un cmeneesnott lrbie et éclairé de ce dernier, fnaaist référence à la ntaure des garnaiets en csau aeuuqelxls il renonce.

L'employeur diot être en mesrue de piudrore la dnamdee de denpsie des salariés concernés.

Peuvent stioloiclr une dpeisne d'affiliation, qleule que siot luer dtae d'embauche :

a) Les salariés en cortnat de taavirl à durée déterminée et apprentis, aevc l'obligation spécifique puor cuex tiriealtus d'un catonrt à durée déterminée d'une durée au mnios égale à 12 mios de jeifitur par écrit qu'ils snot déjà cuevorts à ttrie iuedinvdil puor les mêmes garanties, en pursndaoit tuos duoetcmns uetlis ;

b) Les salariés à tmeps ptreail et aeprintps dnnot l'affiliation au régime ? Bsaie pmire ? les ciiuradont à s'acquitter, au ttire de l'ensemble des régimes de prtoiecotn scioale complémentaires institués dnas l'entreprise, d'une csioatoin au mnois égale à 10 % de luer rémunération burte ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale) ou d'une cuotvurere complémentaire en aiticpopaln de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scoalie (CMU-C). La dspnesie d'affiliation, qui diot être justifiée par tuot document, cssee à la dtae à lleauqle le salarié pred le bénéfice de cette adie ou de cette cuoertuure complémentaire ;

d) Les salariés courvets par une assracune ivlndiudeie frias de santé au mmenot de luer embauche, et qui en jtuintseit auprès de luer employeur. La despnie d'affiliation ne vuat que jusqu'à échéance du cotnrat ideuvinidl (si le salarié ne puot pas le résilier par anticipation) ;

e) A citnoidn de le jsituifer aneeunlment auprès de luer employeur, les salariés qui bénéficient par auilrles puor les mêmes risques, y cipmos en tnat qu'ayants droit, de ptranietos dnas le carte d'un diioispstf de rursmeenmbeot de fiars de santé complémentaire rmlnipessat les cdointonos mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour un salarié aynat droit, la dnepisse d'affiliation ne puot juoer que si la cutrvoeure dnnot bénéficie son connijot salarié dnas une eprenrtisie prévoit la croruuevte des atanyis dirot à tirtie obligatoire.

Les facultés de dsnspiees mentionnées aux ponits c et e s'exercent indépendamment de la dtae à leallque la saioutitn poeelrnsne du salarié lui preemt de rpcsteeer les ctoidinnos requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime arua la possibilité de ddeeamnr le bénéfice de ces dspeisens d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proepor aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de runrmeombest firas de santé et drvea dnas tuos les cas se friae remettre, au puls trad dnas les 30 jours qui senuiut la prtisopoon d'affiliation, un écrit signé par cauchn des salariés concernés accompagné des éventuels jiaictstuffs nécessaires sipantlut luer refus d'affiliation et le miotf excat prmai les cas listés ci-dessus.

Les salariés pveunet à tuot memnot rvieenr sur luer décision et scteiioillr auprès de l'employeur, par écrit, luer afialitofin au régime firas de santé. Dnas ce cas, luer atflaifioin prned efeft le pmereir juor du mios qui siut luer demande. En tuot état de cause, ces salariés snot tenus de coiset et d'être affiliés au régime de rrbmeunomseet de faris de santé lorsqu'ils cseonret de jufesitir de luer situation.

En outre, acuune atrue dsniespe d'affiliation ne puot être accordée.

Article 18
Amélioration de la cvrtuoerue fiars de santé du salarié

Chaque salarié puot améliorer sa cvuuoertree fiars de santé en souscrivant, à ttire falucttiat et individuel, l'une des floeums ? Cofonrt ? ou ? Cfoonrt Puls ? rceimevnesptet détaillées aux alecrits 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension pnerd eefft :
? au puls tôt à la dtae d'affiliation au présent régime lsuorqe la ddaenme est ftiae cmmnionometact ;
? à défaut, au peiemrr juor du mios qui siut la dtae de réception de la dnmaede d'extension par l'organisme désigné.

La coosttiian finançant l'amélioration de la crvuoreute firas de santé du salarié est à la cgrhae ecxusilve de ce dernier. Elle diot être payée à l'organisme désigné.

Article 19

Extension de la gianatre fiars de santé aux antays diort du salarié

Le cojnnoit et les enantfs à chgrae du salarié penevut être coevutrs par une eiontesxn fiavcltutae siosuctre à tirtie idnvdieuul par cauqhe salarié.

Chaque salarié puot oeprtr puor une eixnotesn de la gtarinae fiars de santé à son cojnnoit et/ ou ses enfants.

La niootn de cionnjot et etnafns à chgare étant cspromie au snes du présent régime.

Concernant les peoonsrns ceevrutos à tirtie indiviuel et facultatif, les dirtos à ginreaats snot ourtves au puls tôt :

? à la même dtae que cuex du salarié si le ciohx est fiat lros de l'affiliation de ce dereinr ;

? au peiemrr juor du mios qui siut la dtae de réception par l'organisme désigné de la ddnmae d'extension si elle est fiatae à une dtae différente de l'affiliation du salarié.

En tuot état de cause, les pnonreses ctevruoes à trite fautlactif par l'extension du régime bénéficient du même naeviu de gnatieras que le salarié.

La ciototsain finançant l'extension de la gtniaare fiars de santé aux anytas dirot est à la chgrae evsxlucue du salarié. Elle diot être payée à l'organisme désigné. »

« Alitcre 21

Dispositions particulières cncoranent le mnaietn d'une gitnraae frias de santé

Article 21.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent atclire définit les modalités d'application du dsiiitposf de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale. En cas de caisosten du dieernr ctarot de tiraval non consécutive à une ftuae lduore et orvunat dirot à iienndamiostn du régime oilorbgtgae d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des atnays droit) bénéficie du mneitain des gaieartns du régime ? Bsaie prmie ? dnas les coindintos ci-après.

Le présent dpistsioif de portabilité s'applique aux cieastons de crtoant de travail, teells que définies précédemment, qui ivteinnnret à cmoepr du 1er juun 2014.

En cas de motiicdfaoon ou de révision des gtnraeais des salariés en activité, les gitaners des assurés bénéficiant du dotpiissif de portabilité sonret modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le minietan des gterinaas pnerd efeft à cptmoer de la dtae de ceaiotssn du cnarott de travail.

Le maieitnin de gtieaarns s'applique puor une durée milamaxe égale à la durée du deinerr coarntt de tiraavl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dernreis ctarots de tarvail lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant adornnis au nmbroe supérieur, dnas la ltmiee de 12 mois.

L'employeur slingae le mnteian de ces gtraneais dnas le ccifretiat de tvaairl et irnmfoe l'organisme asueursr de la ctoeassin du cnarot de travail.

L'ancien salarié jifiutse auprès de son ongasrime assureur, à l'ouverture et au corus de la période de mtienain des garanties, des cooinndtis prévues dnas le présent artlice et conformément aux dopnitsoiiss légales et réglementaires.

En tuot état de cause, le mniaietn des gatnreias csese :

? dès qu'il ne puot puls jetifusir auprès de l'organisme aursuser de son idhoestminian par le régime oilorbgiage d'assurance chômage ;

? dès qu'il ne puot puls jfustieir auprès de l'employeur de son statut de deumndaer d'emploi ;

? en cas de décès.
La supsoinsen des aconiolalts du régime obigroltaie d'assurance

chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoirement financé par les cotisations des assurés et des salariés en activité (part paritaire et part salariale) définies à l'article 28.1 du titre VII.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été versés par le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du droit de portabilité au titre des présentes dispositions sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 21.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Eivn

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans interruption de période pendant les périodes de congés payés ni d'examens ou de soins médicaux au profit des personnes suivantes :

? les anciens salariés bénéficiaires d'une retraite d'invalidité ou d'invalidité ;

? les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

? les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

? les anciens salariés du régime de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 21.1 du titre VII.

Les dispositions mentionnées s'appliquent à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la date et les cotisations trimestrielles de ce maintien. »

« Article 25

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un minimum de salaire, total ou

partiel, ou d'indemnités journalières ou de retraites d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondante au régime ? Bénéficiaire ? et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondante aux régimes ? Cotisant ? ou ? Cotisant Puls ? ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux autres droits.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la personne ne revient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sien de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

Article 26

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

? en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 21.1 du titre VII et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Eivn visés à l'article 21.2 du titre VII ;

? à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnes définie à l'article 17.1 du titre VII. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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

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

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

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

prévoyance, les partenaires sociaux ouvriront la négociation sur la généralisation de la cotisation au cours du premier semestre 2015. La conclusion de cette négociation devra intervenir avant la fin de l'année 2015. »

« Article 1.3

Délai de carence

? 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;

? jour en accident de travail ou maladie professionnelle.

Article 1.4

Montant des cotisations

Avenant n 18-2014 du 29 octobre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FNAAFP-CSF ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent avenant modifie les dispositions statutaires du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

« Article 1er

Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code du travail, la garantie maladie de l'aide est à la charge de l'employeur.

Dans un esprit de coresponsabilité de gestion du régime de

Le montant du minimum de salaire, y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstruites de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car cumulées moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas effectué cotisation) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 90 % du salaire brut. En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie ? maladie ? convenue également le remboursement des cotisations patronales, évaluées forfaitairement à 16 % des cotisations versées. »

« Article 1.6
Durée de la garantie

Pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 60 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années d'ancienneté (12 mois consécutifs).
Pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années d'ancienneté (12 mois consécutifs). (1) »

« Article 2.5
Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, y compris les prestations de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car ayant travaillé moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas travaillé au moins 120 heures par trimestre) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 70 % du salaire brut.
En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel. »

« Article 3
Garantie invalidité
Article 3.1
Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Article 3.2
Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des prestations sociales du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'à l'expiration de la période de soins, allouée en cas d'incapacité au travail.

Article 3.3
Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité reconnue par la sécurité sociale d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cédant ou non cédant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compléter la perte de salaire. Le montant de la prestation, y compris les prestations de sécurité sociale, est défini comme suit :
En cas d'invalidité de 1^{re} catégorie :
3/5 du montant de la rente versée pour la 2^e catégorie.
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :
 $(R \times 3 N) / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie, et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).
En cas d'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :
75 % du salaire brut de référence.
Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité. »

« Article 9
Dispositions particulières concernant le maintien des garanties
Article 9.1
Suspension du contrat de travail des assurés pendant le délai d'indemnisation par l'employeur

Les garanties définies au présent régime de maintien de salaire et de prévoyance pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au cours de laquelle ils bénéficient d'un minimum total ou partiel de rémunération ou de prestations en espèces de la sécurité sociale (ou d'une partie en charge à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur ou de l'organisme assureur).
Dans ce cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquiescer à la pratique de la cotisation calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé, sauf cas d'exonération de la totalité de la cotisation telle que définie à l'article 11.
Le maintien des garanties est assuré :
? tant que son contrat de travail n'est pas rompu ;
? en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient pendant la période d'assurance et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité sont versées sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Article 9.2
Suspension du contrat de travail des assurés ne pendant pas le délai d'indemnisation par l'employeur

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé de suite familiale, congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ?), les garanties sont suspendues de plein droit en cas de suspension du contrat de travail de l'intéressé et aucune cotisation n'est due.
Les arrêts de travail ou le décès surviennent pendant la période ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre du régime de prévoyance conventionnel de la BAD.
La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle. Les garanties prennent effet dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Article 9.3
Maintien pendant des périodes de décès dans le cas d'une suspension du contrat de travail non indemnisé

Les garanties prévues en cas de décès (capital et rentes d'éducation) peuvent être maintenues aux salariés en suspension de contrat de travail ne pendant pas le délai d'indemnisation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le délai prévu le début de la suspension de son contrat de travail et sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation par le même salarié.
La cotisation afférente aux garanties décès (capital et rentes d'éducation) est celle appliquée pour les salariés en activité. Le salaire servant de base au calcul des prestations et des cotisations est le salaire brut total des années A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant la date de la suspension du contrat de travail et ayant donné lieu à cotisations.

Article 9.4
Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du droit de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du maintien des garanties de prévoyance dans les conditions ci-après.
Le présent droit de portabilité s'applique aux cotisations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2015.
En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du droit de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.
Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.
Le montant des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans

l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adossée au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur s'engage à maintenir de ces garanties dans le cadre de la relation de travail.

L'ancien salarié rejoint auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mise en œuvre des garanties, des cotisations prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le montant des cotisations est :

? dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son affiliation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

? dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;

? en cas de décès.

La suspension des cotisations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée de mise en œuvre des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le montant des cotisations ne peut excéder l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des cotisations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le montant des cotisations au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 7.11.

Le bénéfice du montant de ces cotisations est subordonné à la

condition que les cotisations à caractère complémentaire aient été versées chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité rejoignent des présentes dispositions s'ils sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

« Article 11

Cotisations et répartition des cotisations

Article 11.1

Cotisations et répartition des cotisations jusqu'au 31 décembre 2016

Considérant que le régime d'invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur pour de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une répartition globale de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur, que la cotisation liée à ce risque sera financée par ce dernier en contrepartie d'une prise en charge escomptée par le salarié de la cotisation du régime d'invalidité de travail. En tout état de cause, cette répartition de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l'employeur est définitive.

Le taux de 4,21 % thénacré A et thénacré B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de revenu (avec 16 % charge patronale)	1,23		1,23
Incapacité		0,95	0,95
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente d'éducation	0,08		0,08
Maintien de la rente de décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03
Total	2,81	1,40	4,21

(En pourcentage.)

Cotisation aidant la portabilité

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Portabilité	0,19	0,10	0,29

Cette cotisation spécifique fera l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application.

Cotisation aidant la portabilité financée par le passif résultant de la loi portant réforme des retraites jusqu'au 31 décembre 2016

Dans le cadre de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de cotisations mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du montant de la rente de décès et des arrêts de travail intervenus au 31 décembre 2010 pour les cotisations en cours de versement.

S'agissant des cotisations en cours précédemment cotisées auprès d'un organisme assureur que ceux désignés dans le présent régime, conformément aux dispositions prévues par l'article 26 susvisé, le présent régime prévoit la rattachement intégral des cotisations de travail-invalidité du contrat résilié. En contrepartie, les cotisations constituées par l'ancien assureur au titre du montant

de ces cotisations sont transférées à l'organisme désigné, qui prendra en charge l'adhésion. Dans ce cas, l'indemnité de résiliation prévue par le dispositif légal précité, au profit de l'ancien assureur, n'est pas exigible.

Le surcoût inhérent à ce régime complémentaire a été évalué à 1 % de la masse salariale.

Etant entendu que les cotisations en cours précédemment assurées par un des organismes désignés restent attachées aux cotisations des dispositifs, un dispositif spécifique sera établi afin de s'assurer le financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites. Ce dispositif fera l'objet d'un suivi particulier et pourra donner lieu à un réajustement de cotisation.

Ainsi, ce surcoût sera financé par une cotisation aidant la portabilité de 0,20 % à compter du 1er janvier qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour une durée déterminée par le présent avenant.

La cotisation aidant la portabilité de 0,20 % thénacré A et thénacré B, exprimée en pourcentage du salaire brut, est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Passif réforme des retraites	0,13	0,07	0,20

Le dispositif spécifique établi au titre du passif relatif à la réforme

des cotisations d'invalidité déficitaire, la cotisation supplémentaire de 0,20 % dite appelée jusqu'au 31 décembre

2016.

Les instarrfes d'entreprises etnre ognmaiersss auusrress drononnet anisi leiu à un trrfsenat de piiovrnoss dnott le mnnaott devra être calculé tête par tête sloen les tables, tuax d'actualisation, frais, etc., arrêtés par les ognreasmis désignés. En cas de dénonciation du régime de prévoyance bacrhne adie à dliiomce avant le rrmsoeeumnbtt taotl de la ctiooaistn aideiltdnlnoe finançant le psisaf résultant de la loi praontt réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dnott le mnantot est égal à la différence ertne le mtoannt des prvoinsios teuincheqs à constituer, petnrtamet de cviourr intégralement les egtnmngeaes rliatetfs à la pirosutue des ponstietars ? incapacité ? et ? invalidité ? et au miintean de la garntaie décès, et le monatnt des pismoirvos tuqeienchs etenfeimcevft constituées au juor de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la dtae de la dénonciation.

Article 11.2

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de revenu (avec 16 % chagre patronale)	1,36		1,36
Incapacité		1,02	1,02
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente d'éducation	0,08		0,08
Maintien giranate décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03
Total	2,94	1,47	4,41

(En pourcentage.)

Cotisation anlndetldioe finançant la portabilité

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Portabilité	0,19	0,10	0,29

Cette ciotitsaon spécifique frea l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application. »

« Aitrcle 11.4

Les paarinrtees sciouax et les oamnrgeis aresrusus de la barhne meetntt en plcae des anctios de prévention en matière de cditoinnos de taiarvl et de santé au taivral asnii qu'un paln d'accompagnement de rutoer à l'emploi des salariés aynat sbui un ou pleirsuus arrêts de tivaral d'une durée cumulée au moins égale à 60 jours. La cmssimoion de svuii du régime de prévoyance srea informée srteemselinlet des anictos mesis en pcale et des résultats obtenus.

Article 11.5

Les partineares sioaux s'engagent à mrette en place des otulis sur la prévention de la pénibilité et des rueqsis psychosociaux. Ces ouitls senrot présentés lros de journées régionales animées paritairement. »

« Atcilre 15

Commission piraritaie nliantoe de svuii du régime de prévoyance

La cmimsoosin praaritie ntaianole de svuii du régime de prévoyance est composée ptnrariemaet en nbrmoe égal d'un représentant désigné par cuqahe oatindirgoasn sncaydlie

Avenant n 20-2014 du 15 décembre

Cotisations et répartition des cnaooints à patirr du 1er javneir 2017

Considérant que le rqsie invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un rqsie mjauer lurod de conséquences financières, il est décidé par les pranaieetrs sociaux, dnas le crade d'une répartition glblaoe de 1/3 à la cghrae du salarié et de 2/3 à la chrage de l'employeur, que la cisottoain liée à ce rqsie seirat meitaemoiajrrnt financée par ce dinreer en cptoaertrnie d'une prise en cahgre evscxliue par le salarié de la coositatin du rsuqie incapacité trompreaie de travail. En tuot état de cause, ctete répartition de 1/3 à la chgare du salarié et de 2/3 à la chgare de l'employeur est définitive.

Le tuax de 4,41 % trchnae A et tnchare B, exprimé en pcgtnueraoe du saalire brut, est réparti comme siut :

représentative dnas la brnhace et d'un nomrbe équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les atrnriuittbs et le foemncnnteinot de cette csimiomson snot définis dnas une cnontevion de gestion. »

« Atilrc 32

Commission partairie nantloaie de svuii du régime de complémentaire santé

La csomiimson piarrtiaie naitnaole de svuii du régime de santé est composée prmenieaairtt en nmrboe égal d'un représentant désigné par chqae otniioasgarn scildnaye représentative dnas la bacrhne et d'un nobmre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les atrnitbtous et le fomneconniieet de cette cmoiismosn snot définis dnas une coeentivn de gestion. »

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des aleicrts L. 1226-1 et D. 1226-1 et savnuits du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 16 jellut 2015 - art. 1)

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'avenant prerdna eefft le 1er avril 2015 suos réserve de son agrément, conformément aux diotpsinoiss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sialcoe et des familles.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les paeaertirs saouicx deeadmmt également l'extension du présent avenant.

2014 relatif à la formation

professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNADMR ; UNA ; ADESSA ; FNAAFP CFS.
Syndicats signataires	FNSS CDFT ; FFSAS CFE-CGC ; FSS CTFC ; FNAS CGT-FO.

Article 1er - Démocratie sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dtssioionpis des aticelrs 3,6,18 et 25.2 du tirtre II de la cnetnoiovn cceltvlloe de la bnahrce de l'aide, de l'accompagnement, des sonis et des scveeris à dmiciole snot remplacées par les dssooiipnits senutavis :

« Aiclre 3
Montant de la caoioisttn

La cioaittson est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le peimrer euro.

Une négociation sur le tuax de ctiooatsin srea engagée l'année qui siut l'entrée en vuiguer de la présente cinveootnn et périodiquement tuos les 3 ans à copmetr de ctete date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du cdoe du traavil fxie une ctbionroutin qui ne pruroa excéder 0,02 % aissse sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du cdoe du tariavl et cirposems dnas l'assiette des cstioootins de sécurité siacloe définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Cette ciurbnottoin fiat l'objet d'un rouecerment à l'identique des coisnotais du régime général de sécurité siacloe et n'est dnoc pas collectée par l'OPCA de branche.

Si ctete couittnbrin est inférieure à 0,02 %, le rulaeqit srea affecté au fdons d'aide au piatrrmisae prévu au présent chapitre. »

« Arclite 6
Modalités de svuii et d'affectation des fdons

Les fdons collectés fnot l'objet d'une comptabilité dttnciise de celle des fdons de la ftmoioran prnslnoooleiefse et snot utilisés par la bcanrhe soeln les modalités qui fenort l'objet d'une conevoitinn ertne l'OPCA et la branche.

Le mtonat de la ciisttoan est ventilé cmome siut :

? 0,01 % dédié au rnemrbuemeost des faris des différentes coismmisons paritaires, au rebmeuosmnert des frais de foennemonintct de l'association de gesoimn du fdons d'aide au psrariatme (AGFAP) asnii qu'au fnecnieanmt d'études sleon les modalités prévues à l'article 2.1 de la présente cinnoveotn et conformément aux décisions du cniesol d'administration de l'association de gesotin du fdons d'aide au prsmaitaire ;

? 0,02 % dédié à l'exercice du diort à la négociation civotcllee des pnaatireers saicoux soeln les modalités prévues à l'article 2.18 de la présente civoennton ;

? 0,01 % dédié au fenmacinnet de la rcnscsnaaineoe du dligaoue scioal lacol solen les modalités prévues à l'article 2.25 de la présente convention.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés sorent négociées cqahue année par le cineosl d'administration de l'association de gtsioen du fodns d'aide au paritarisme. »

« Arictle 18
Modalités d'exercice de ce diort

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du driort à la négociation cioltclvee des pitarnreeas sacuoix diot perretmté d'assurer un dgiuloae saocil et des négociations de bcnhrae de qualité :

? 50 % de ctete elpovepne snot répartis soeln les modalités stvaenius : 75 % répartis à ptras égales enrte les otisniorgaans slcaieynds de salariés représentatives dnas la bhcrnae et 25 % plitomrpnooeelonrnt à luer représentativité dnas la bcanrhe ;
? 50 % de ctete eonpplvee snot versés à l'union scdyinale de la banchre (USB-domicile). »

« 25.2. Crédit tpems

Afin de fioasrver l'exercice du daluioge scioal local, l'enveloppe de 0,010 %, prévue à cet effet dnas l'article 2.6 du présent texte, fcianne des crédits tpems accordés aux fédérations nlnaitoaes d'organisations sdeyaincls de salariés représentatives dnas la branche.

Ce 0,010 % est réparti de la manière snvuitae :

? chqae fédération notinaale d'organisation sdclniyae de salarié représentative dnas la branche, au snes de l'article 2.8 du présent texte, bénéficie d'un crédit tpems aeunnl 200 jrous sur la bsae du tuax hoarrie du salarié bénéficiaire et sleon des modalités d'attribution définies par le csnieol d'administration de l'association de geotsin du fdons d'aide au paritarisme. Ces crédits tpems snot accordés dnas la limtie de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dnas l'article 2.6 du présent txete ;

? le sdloe de cette envplooe est attribué suos forme de crédit tpems anenul en juros aux fédérations nlniateaos d'organisations scyilendas de salariés représentatives dnas la branche, ppenonrelroenmtloit à luer représentativité dnas la branche. Les modalités d'affectation de ce slode résiduel srneot établies par le cesnoil d'administration de l'association de gosetin du fdons d'aide au paritarisme.

Les fédérations naalonetis d'organisations saidyelnns snot lbries d'utiliser et de répartir ce crédit tpems entre lures representants.

Le salarié drvea préalablement imfroner son elpuyomer de son absnece dnas un délai d'au mnios 15 jrous et rttmeree un jtcsiiufatf de son crédit tpems à son employeur.

Cette acsbnee est considérée cmome tpems de tavrail eefictff et rémunérée cmme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits tepms puet asnii s'absenter de la scuuttrre aifn de prnerde prat à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fiat remorbsuer par l'association de getoimn du fdons d'aide au paritarisme, émettrice des crédits tpems.

Ces crédits tpems dveoint être utilisés au corus de l'année civlie de référence et ne snot pas rleobrateps d'une année sur l'autre.

Le décompte des juros non consommés diot faire l'objet d'une inarfiotomn au ciseonl d'administration de l'association de goteimn du fdons d'aide au psamtraire avnat la fin du pmieerr terstrime de l'année qui siut l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fdons snot négociées cqahue année par le cnoisel d'administration de l'association de gsieton du fonds d'aide au paritarisme. »

Article 2 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les dsispoiions des altrceis 14,23 et 25 du trtie VI de la cvnntoeoin coilctlvee de la bhncrae de l'aide, de l'accompagnement des sinos et des secirevs à dmiciole snot remplacées par les disopntoiiss suvitenas :

« Altcire 14
Compte psneonerl de frtamoin
14.1. Définition

Le cpomte psrennonl de fotaorimn est une nlovleue modalité d'accès à la fritaoomn créée par la loi rielvtae à la frtoaoimn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie siloace du 5 mras 2014. Il a puor aiotbmin d'accroître le nevaiu de gloiauticfin de cuahcn et de sécuriser le praruocs professionnel.

Le cpomte d'un salarié est crédité d'heures de fromatoin à la fin de cqahue année. L'alimentation se fiat à haeturu de 24 heuers par année de traival à tpems celpmot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 herues par année de tvraail à tpems clpomet dnas la litmie d'un paonlfd total de 150 heures.

Les dorts à froaitomn des salariés à tpems piatrel ou n'ayant pas effectué un traival à tpems cepmolt sur l'ensemble de l'année snot calculés à due priptooron du temps de tarvail effectué.

La msie en ?uvre du copmte psenronel foiaomtrn relève de l'initiative du salarié conformément aux doniosisipits légales.

14.2. Finautros éligibles au cmtpe penesrnl de ftomiaron

Conformément aux dipoinsstios légales, snot éligibles au ctpmoe peorsnrl de framtooin dnas la bhnrcae de l'aide, de l'accompagnement des soins et des svreices à dmioilce :

- ? l'accompagnement à la vidoliaatn des aicqes de l'expérience (VAE) ;
- ? les fmnatrios isictners au rgertsie notaianl des cfioenittaris professionnelles, et tuot particulièrement :
- ? le DEVAS ;
- ? le DEAMP ;
- ? le DAES ;
- ? la motienn complémentaire adie à dciloime ;
- ? le tirte pnerfiseonosl d'assistant de vie aux fmlileas ;
- ? le DETSIF ;
- ? le DEI ;
- ? le DSEECF ;
- ? le BTS servceis et paosritten des sceuerts strinaiae et sociol ;
- ? le CAIUFERS ;
- ? le CFAEDS ;
- ? les fotanmoris pemteartrt d'acquérir le socle de cicasenonnass et de compétences défini par décret.

L'utilisation du compte preonesl de fmooraitn diot pmrtteree de survie des ftianmoros ou de vedialr ses acuqis au tvrreas d'une démarche de VAE.

La lstie de ces fartinmoos purroa farie l'objet de modifications, compléments et asialauoctitn par aanvent au présent acrcod ou sur posoiroitpn de la CPNEFP. »

« Airlcte 25

Taux de croonitubtin légal et cnevnoneiontl

Conformément aux dsnostioiips de la loi du 5 mras 2014, les srutcretus rvnleeat du cmhap du présent acrcod verensnt à Uifimortan une cnotritobuin légale svnuiat la tliale des srucrutets de 0,55 % à 1 % de la msase sialarale au ttrie de la froaoitmn cnntuoie de lreus salariés.

Cette coutoibtnrin est gérée par Urfmnaotiin seoln les modalités prévues par la loi.

Les seiragtains du présent ttxe cvnonenient de rinocedure une ctibroutnoin cinenvotelnone supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la mssae salariale, saviunt la tillae des structures.

Par conséquent, puor tuoets les strtuurces de la branche, seul que siot le nmorbe de lreus salariés, le tuax de ctouirinbon est de 2,04 % de la masse saralalie brtue puor le fieecnmmnat de la famtoiorn professionnelle.

Le tuax de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la cotiurtnbion des euplyrmeos au ttrie des CIF des ctortans à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux diiosntopsis légales.

a) Répartition de la catoitson légale

Le présent acrcod prévoit puor les strtuurces de la bnachre de monis de 10 salariés une cbnritioioun légale de 0,55 % du matonnt des rémunérations versées pnednt l'année en cours, à vseerr à Uniformation. Cttee cbnritioioun de 0,55 % est dédiée au feminneant des aoitcns de psitraifiosolosannen et du paln de formation.

La répartition de la cttiionrboun de 0,55 % déterminée par décret en Cnsieol d'Etat n° 2014-1240 du 24 ocrobte 2014 est la sntiuaive :

- ? fenncaienmt des actnois de professionnalisation, à htuaer de 0,15 % ;
- ? paln de formation, à hauetur de 0,40 %.

Le présent acrcod prévoit puor les srcureutts de la brcnhae de 10 salariés à mnois de 50 salariés une ciouiotbnrtn légale de 1 % du mtonant des rémunérations versées padnt l'année en cours, à veesrr à Uniformation, suaf aocrcd dérogoaire d'entreprise nceanront le vrmsneet de la citoiobtnrn légale au ttrie du CPF. Les ptrainereas sociaux préconisent le vernesemnt intégral de ctete ctobiiuortnn auprès de l'OPCA.

La répartition de la ciintrbouon de 1 % déterminée par décret en Cioesnl d'Etat n° 2014-1240 du 24 ortboce 2014 est la stvnuiae :

- ? au FPSPP, à hutaer de 0,15 % ;
- ? à la psrie en chagre du congé idniduivel de formation, à heatur de 0,15 % ;
- ? fmanenecint des acntois de professionnalisation, à hauetur de 0,30 % ;
- ? paln de formation, à huetuar de 0,20 % ;
- ? copmte pnsenoerl de formation, à htuaer de 0,20 %.

Le présent acrcod prévoit puor les suurtetracs de la brhance de 50 à monis de 300 salariés une cotntibraion légale de 1 % du mtnanot des rémunérations versées pennadt l'année en cours, à

vseerr à Uniformation, suaf aocrcd dérogoaire d'entreprise craconnent le veesmrnt de la ctnbiooriutn légale au ttrie du CPF. Les pritneaaers scaoux préconisent le verneemst intégral de cette cutioiobtnrn auprès de l'OPCA.

La répartition de la cntoirboiutn de 1 % déterminée par décret en Csoeinel d'Etat n° 2014-1240 du 24 ootbcre 2014 est la sutainve :

- ? au FPSPP, à huatur de 0,20 % ;
- ? à la pirse en cahgre du congé idiundeivil de formation, à hteuaur de 0,20 % ;
- ? au fieemancnt des aoncits de professionnalisation, à hueaur de 0,30 % ;
- ? au paln de formation, à huetuar de 0,10 % ;
- ? du cotpme psneornel de formation, à hteuaur de 0,20 %.

Le présent acrcod prévoit puor les srretcuts de la bnacarde de 300 salariés et puls une cituioitorbnn légale de 1 % du mtonant des rémunérations versées pnaednt l'année en cours, à verser à Uniformation, suaf accord dérogoaire d'entreprise cracneent le vseemrent de la cbioioutttn légale au ttrie du CPF. Les peatniearrs scaoux préconisent le vmeenrest intégral de cette cinroibutotn auprès de l'OPCA.

La répartition de la ciotrobntuin de 1 % déterminée par décret en Csoeinel d'Etat n° 2014-1240 du 24 otocrbe 2014 est la sianvute :

- ? au FPSPP, à htuaer de 0,20 % ;
- ? à la pirse en charge du congé iendudviil de formation, à hatuuer de 0,20 % ;
- ? au fcnenamemt des aitnocs de professionnalisation, à huaetur de 0,40 % ;
- ? du cpmote psoernel de formation, à hueaur de 0,20 %.

b) Répartition de la coroiunttbin civolnoentlnnee
Les cunbotriniots cenenetlonovlnis supplémentaires au ttrie du développement de la fotimaorn psesnlioloefre snot gérées par les mbmrees de la brnache à cet effet au sien d'Uniformation et fnot l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des cobnittiuros coeenovltinnelns au titre du développement de la fmtoiraon pfnlolnriessoe est articulée de la manière satiuve :

- ? 1,49 % puor les etrnnepeps de monis de 10 salariés ;
- ? 1,04 % puor les erniteseprs de 10 à minos de 50 salariés ;
- ? 1,04 % puor les epnsteriers de 50 à moins de 300 salariés ;
- ? 1,04 % puor les erenristpes de 300 salariés et plus. »

« Alirtce 23

Objets et missoins

Dans le recsept de la législation en vigueur, l'OPCA a puor msiiios de cetbuirnor au développement de la faoirtomn peonolfsnilesre cnonitue des salariés de la branche, dnas le carde des ootinentrais et priorités définies par les prtneiareas sociaux en cmsoioimn mtixe parriaite et précisées amnelueennlt par la CPNEFP.

A ce titre, l'OPCA a namoetnmt puor ojbet de cllocoeter et de gérer l'ensemble des ciontiunrobs des sruttecurs au titre de la friamton polernseloinse conunite visnat ntmmeaont :

- ? l'expression des bnsioes iiiievdundls définis au sien des entreprises, dnas le crade du développement des compétences et du menitian dnas l'emploi, en airacttloin aevc leurs euenjx stratégiques ;
- ? la sécurisation des pucroas professionnels, dnas le cadre d'une cusooitntrn partagée etrne eplymures et salariés puor le développement de la foormatin poilnrfesolse ;
- ? le développement de la qaoiitiaflun pioellosnesnrfe des salariés, au trarevs nonetamnt de la pomootirn du compte ponneesrl de formation.

L'OPCA de bhnae cnurtobie anisi notamment, dnas le rcspeet de la réglementation en vuigeur :

- ? au fmenaciennt de la famtroion plnesoonlfrree ctnnoie : coûts pédagogiques des sagets et fiars canocnnret les streiiagas (frais de transport, hébergement, rémunération et charges) ;
- ? au fmitnooncneent de l'observatoire ppsolrctf des métiers et des quantafiioilcs ;
- ? au feinaecnmnt d'études ou de rccrehhee intéressant la mtedoiaosnrn du stecuer ;
- ? à l'information, à la siilsieionasbnt et au ceniosl à dnietsoiatn des ermpuoleys et des salariés sur les bnsoeis et les myones de fotormain ;
- ? à l'ingénierie de fairtmoon à dtnioseaitn des rpslsoaenbes et dcreiruets de structures, sur les bseoins et les meonys de formation.

Il s'agit plnrmapeniicet :

? de mtrete en pclae et développer la piuqoilte de fiaortmnn spécifique de la bhcnare en s'appuyant sur les oaronnities et priorités définies par les pieeaarnts scioaux et précisées par la

CEFPNP ;
? de mboiilser l'ensemble des feeacmntnnis dnlebpoiiss légaux ou conventionnels, nonmtemat publics, puor aecocgpmann l'effort de patriomon des structures. »

Article 3 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les penrtariaes siaoux deanmndet également l'agrément du présent ttxe conformément aux dpniioitssos de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scoiaie et des familles.

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avnenat etrrnea en vigeur le 1er jievnr 2015, suos réserve de la ptblciouian au Janorul ofciifel de son arrêté d'extension.

Avenant n 21-2015 du 24 mars 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	Les parites siiieagtarns ceevinnt des dstpniosois sitevunas : Cet annevnt rlmpacee l'intégralité des dintspoiis du ttre X « Dnpsitioiss spécifiques à la non-discrimination par l'âge dnnot l'emploi des sreonis », crhpitae Ier « Caorntt de génération » de la cvnotneoin collective. La FNAAFP-CSF ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSS CTFC ; La FONS CGT ; La FASFS CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les piaetrs staagiinres cvionnenent des diopiositsns svnetaius :

Cet avnneat rplamce l'intégralité des dpsitiois du trite X de la ctvnneoin collective.

Titre X. Doiisiposnts spécifiques à la non dtciimasiorn par l'âge dnnot l'emploi des seniors

Chapitre I. Ctonrat de génération

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent ttxe cnroncee les srreutucts de moins de 300 salariés et vsie à définir des emnaenegtgs en fueavr :
? de la fomoiratn et de l'insertion dulbare des jueens dnns l'emploi ;
? de l'emploi des salariés âgés ;
? de la tmoaiinssrn des srviaos et des compétences.
Pour cela, il s'appuie sur le dgonatsiic préalable potanrt sur la stiiuaton de l'emploi des jneus et des salariés âgés, dnnot un emaleiprxe furige en axenne (non publiée) du présent ttxe.

Article 2 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les enegagtnems pirs par le présent ttxe cnceoenrt :
? les jneus de mnois de 26 ans (30 ans puor les jneus roucenns comme tvaeiaurlrs handicapés) ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Suite à la loi du 5 mras 2014 rielavte à la faioromtn professionnelle, à l'emploi et au dulgaioe social, les pntraiears sacuoix de la bhcanre de l'aide, de l'accompagnement, des sinos et des sceevirs à dcioilme ont souhaité miidfoer ceitaerns dnnotiposiss des ttires II et VI de la cvtoinnoe collective.
Concernant le tirt VI rtalief à la foaimtorn tuot au lnog de la vie et à la puitqloie de professionnalisation, les penireaarts sicuoax ont cnvenou de procéder par étapes. Dnas un perimer temps, les mfoaidnitcios de la cnivnoeotn cicveltole ne prentot que sur les aciertls raieflts au cpotme pnseonrel de fitaromon et aux tuax de cntortuiobn légal et conventionnel.
Dans un scoed temps, les piraneartes suoiax engageront, dnourt l'année 2015, une nuolevle négociation sur les dnstspoiis du trite VI impactées par la réforme de la friomtoan prlsoiofeelsne découlant de la loi du 5 mras 2014.
Les ptiars stnaiergais du présent avaennt ont décidé des diiposnstois sntaeiuv :

? les salariés âgés d'au minos 55 ans.

Article 3 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Article 3.1 - Objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Dans un cnoxette économique difficile, la bhcanre s'engage à fisarvoer le nrmerceutt en crntoat à durée indéterminée, de 1 000 jneus âgés de mions 26 ans au crous des 3 années sanuvit la suintgrae du présent accord.
Mesures engagées :
? rtceruer 1 000 jneus âgés de mnois de 26 ans au cours des 3 années svinaut la sainurtge de l'accord ;
? atierndte dnns la meruse du pssolbie un tuax aunenl d'embauche de jnees de monis de 30 ans en CDI en meynnoe de 10 % de l'ensemble des ehbumceas en CDI.
Indicateur de suivi : tuax annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI.

Article 3.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Article 3.2.1 - Mise en place d'un parcours d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La surrctute dvera mttere en palce un praorucs d'accueil puor prtemtree aux jnees embauchés de s'approprier rimendaept les éléments et itfraionmons issebpdneials puor une bnone intégration.
A ce titre, elels punveet mttere en pcale les aiocnts svaetuins :
? rsmeie d'un lrivet d'accueil au jeune, lros de son embauche. Ce lervit d'accueil lui dnreona ttuoos les imoirtfnonas utlies puor se repérer dnns l'association, et netmmnoat les liuex d'affichage lui petatenrt de cltnsouer le règlement intérieur, le cas échéant les teexts cnvneennotoils apiplaclbes et les numéros de téléphone ulties ;
? paitpitaricon du jneue à des réunions d'information et de présentation des différents sveriecs de la stctruue ;
? présentation des oltuis de cmioeamnuiothn intenre de la srctture le cas échéant ;
? iorfmntioan sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

Article 3.2.2 - Désignation d'un référent
En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les seuucrtrrs désignent un référent qui arua puor miison pdneant 2 mios de faieitcir l'intégration du jneue en lui prtameent de muix connaître la structure, son enmnvnrneioet de travail, son poste et ses collègues.
Le référent derva être présenté au jneue au momnet de l'embauche.
Le référent se dginsuite du tuteur. Il est coihsi par l'employeur sur

la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés seraient susceptibles de bénéficier de référents grâce à un renouvellement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

? soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;

? soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit avoir exercé ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut travailler en parallèle avec deux jeunes simultanément.

Les salariés s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux modalités de l'employeur.

Article 3.3 - Mise en œuvre d'un entretien de suivi

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai un entretien de suivi entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les collègues de travail internes et externes à la structure et, en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de l'employeur et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premières semaines d'activité.

Mesures engagées :

? allocation de la procédure d'intégration des nouveaux embauchés à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de la structure ;

? mise en place du référent ;

? accompagnement de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suivi :

? nombre de référents au sein de la structure ;

? nombre d'entretiens de suivi pour les salariés ayant été embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

Article 3.4 - Accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

a) Dispositifs visant les jeunes embauchés en CDI

Les entreprises doivent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

? le plan de formation ;

? le CIF ;

? la période de formation professionnelle ;

? le compte personnel de formation ;

? le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10 % de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

b) Dispositifs visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois

Les entreprises doivent mettre en œuvre des dispositifs réguliers de formation des salariés en CDD pour assurer le renouvellement des compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins de 26 ans, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de proposer des

actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure depuis plus de 6 mois. Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

Article 3.5 - Emplois d'avenir

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Suite à la mise en place du dispositif des emplois d'avenir par le gouvernement, la branche s'engage à favoriser la coopération d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un recrutement personnalisé.

A cet effet, un personnel référent est nommé pour chaque jeune.

Ce personnel expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement prioritaires en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces engagements est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé une lettre de recommandation en faveur du jeune.

La branche étudiera, dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

Article 3.6 - Recours à l'alternance

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à faciliter la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :

? recenser le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

? accompagner le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 supra ;

? désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des 3 ans.

Article 3.7 - Recours et organisation des stages

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le stage correspond à une période d'insertion de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mènent à l'obtention de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stage se voit confier une ou des missions professionnelles au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ». Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil ».

Mesures engagées :

? maintenir un nombre équivalent de stages au sein des structures de la branche ;

? assurer la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stages dans la branche du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires accueillis par les structures de la branche.

Les salariés bénéficient, au même titre que les salariés, des dispositions et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux particularités apportées aux dotations de personnel et aux libertés individuelles et collectives), L. 1152-1 (Harcèlement moral) et L. 1153-1 (Harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Dans le cadre des modalités instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront de mêmes modalités d'intégration : accueil et accompagnement d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assurera également la fonction de personne ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et les universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures identifieront les spécialistes dans les métiers de la branche, et notamment le prioritaire de l'emploi de l'économie sociale et solidaire accessible via le site : www.emploi-ess.fr

Article 4 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés *En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Les principes sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération. Il est rappelé que 54 % des salariés de la branche ont 45 ans et plus et 20 % plus de 55 ans. Les seniors peuvent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

Article 4.1 - Objectifs chiffrés *En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Les objectifs chiffrés visent à la fois les effectifs et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 4.1.1 - Embauches *En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Les principes sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les entreprises souhaitent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les entreprises s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En l'absence d'une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les entreprises souhaitent que la branche, après étude spécifique et de faisabilité en CPNEFP, examine les possibilités de négociation collective relative à la formation des salariés de reconversion pour l'accès des seniors aux outils de professionnalisation.

La CNPEFP travaillera à l'élaboration d'une fiche partielle concernant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors, qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pourra être mise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Article 4.1.2 - Maintien dans l'emploi *En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

A la date de signature du présent accord, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

Article 4.2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux présentant une incapacité de travail handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CCSHT (ou, en l'absence de CCSHT, avec les délégués du personnel) sur le sujet de l'aménagement des finis de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

Article 4.3 - Actions prioritaires *En vigueur étendu en date du 1 août 2015*

Les priorités s'attachent tout particulièrement à travailler sur les aspects suivants :

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

a) Entreprises professionnelles de deuxième partie de carrière
Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien, qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure, est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

? les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des intitulés du salarié pour l'utilisation de son CPF?) ;

? les objectifs de formations professionnelles du salarié ;

? les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle ;

? le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;

? la participation éventuelle à des actions de formation professionnelle des salariés et des savoir-faire ;

? les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes sont accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans suivant la signature du présent accord, 100 % des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CNPEFP s'engage à définir le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

b) Gestion des compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les entreprises souhaitent s'engager à faciliter le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

c) Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins 55 ans pour ceux présentant une incapacité de travail handicapé) sont prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que

prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage. Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et les savoir-faire détenus par le jeune que par le salarié expérimenté.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience.

a) Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation est réservée au salarié dans l'emploi des salariés âgés.

Les salariés vieillissant particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en savant la population des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux souffrant d'une incapacité de travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, prient en charge par l'OPCA de la branche.

b) Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent échanger une VAE, il est convenu de solliciter auprès des salariés âgés des entreprises sur les possibilités de parcours de formation, sur les passeurs entre les diplômés ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés doivent mettre à disposition des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux souffrant d'une incapacité de travailleur handicapé) des informations sur le processus d'intérêt principal (GIP info retraite) qui regroupe les informations de retraite ainsi que la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

Les salariés inoccupés des salariés concernés de cette possibilité.

Temps partiel aménagé

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

? la cotisation décès (capital et rente) ;

? la cotisation retraite et cotisation des cotisations de retraite complémentaire ;

? la cotisation retraite et cotisation des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

Article 4.4 - Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux renforcent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, est encouragée à l'occasion de

l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de l'accueil et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les salariés âgés, entre un salarié qui a bénéficié d'un accompagnement et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les salariés bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tuteur et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5 % au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formations au tuteur suivies.

Article 5 - Objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié reprendant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un aménagement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son supérieur hiérarchique ou fonctionnaire afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence. »

Article 6 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent accord s'applique pour une durée de 3 années de date à date après publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Dans les 24 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les parties se réuniront pour des négociations sur la base d'un bilan général des actions et des progrès réalisés.

Article 7 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent accord est transmis, pour agrément, au ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Il est noté en vue de la prise en compte du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

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

Article - Préambule

Le présent accord s'applique pour une durée de 3 années de date à date après publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Créé par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 et modifié par la loi du 5 mars 2014, le contrat de génération répond à deux défis du marché du travail. D'une part, l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée pour accéder à un emploi stable et, d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés seniors. La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions

professionnelles et à la gestion des âges. Cet avenant, conclu en application des articles L. 5121-11 et suivants du code du travail, s'inscrit dans une démarche et répond au triple objectif visé par le contrat de génération : ? faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un CDI ; ? favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ; ? assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il remplace le titre X de la convention collective.

Avenant n 22-2015 du 12 mai 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La FNAAFP-CSF ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parties s'entendent sur le présent avenant concernant des dispositions relatives :
Le présent avenant modifie les articles 23.1, 23.2, 23.3 et 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les articles 23.1, 23.2 et 23.3 sont modifiés comme suit.

« Article 23.1.
Régime base prime

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0046/boc_20150046_0000_0001.pdf

« Article 23.2.
Régime confort

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au choix du salarié sont les suivantes :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0046/boc_20150046_0000_0001.pdf

« Article 23.3.
Régime confort plus

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au choix du

Avenant n 24-2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation du temps de travail

salarié sont les suivantes :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0046/boc_20150046_0000_0001.pdf

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent article modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective comme suit :

« Article 28.1
Montant de la cotisation

La cotisation « frais de santé » du régime de base prime au profit du salarié est et est égale à :

? 37,29 ? par mois (hors taxe spéciale sur les non-votants d'assurance) pour le salarié rattaché au régime général de la sécurité sociale ;
? 24,20 ? par mois (hors taxe spéciale sur les non-votants d'assurance) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.
A compter du 1er janvier 2016, la charge de cotisation doit être répartie comme suit :
? 50 % pour l'employeur ;
? 50 % pour le salarié.
La cotisation est révisable par accord paritaire. »

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 1er de l'avenant prendra effet le 1er juillet 2015 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. L'article 2 de l'avenant prendra effet le 1er janvier 2016 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFDT FNAS CGT-FO FFSMAS CGC

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les parties s'entendent sur le présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

« Article 3
Durée et organisation des temps de travail effectifs

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

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

A son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de pressions en cas de situations complexes, de compléter les temps d'organisation et de répartition du travail visés ci-dessus, par des temps de coordination ou de coordination itinérante dans la limite de 40 heures par an et par salarié.

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

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

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

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

« Article 12.2
Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos par semaine. Quelle que soit la répartition des temps de travail, les salariés bénéficient de 4 jours de repos par période de 2 semaines consécutives au moins 2 jours consécutifs, dont 1 dimanche. Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours consécutifs.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

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

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

« Article 42
Répartition des temps de travail sur une période de 2 semaines

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

Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de 2 semaines consécutives (soit une période

débutant le lundi à huit heures et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de 2 semaines consécutives.

Les salariés travaillent dans ce cadre ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de 4 jours de repos par période de 2 semaines consécutives au moins 2 jours consécutifs, dont un dimanche.

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

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

L'employeur remet au salarié des informations relatives sur les temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur

b) Le cas échéant pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires

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

Pour les salariés employés à temps plein, les heures effectuées au-delà de 70 heures sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle déterminée sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures complémentaires rémunérées le mois concerné selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de repos en compte des absences du salarié

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

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

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

Les absences pour raisons médicales et écrites de mandats sont assimilées à des temps de travail effectifs conformément à l'article V. 2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction des temps passés. Les absences pour congé de formation économique scolaire et sociale sont assimilées à des temps de travail effectifs conformément à l'article V. 2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction des temps passés.

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

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

e) Le cas échéant pour les salariés à temps partiel

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

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

« Article 43.2

Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec
un jour de repos

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

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

a) Continuité et délais de prévenance des engagements de durée ou d'horaire de travail

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

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

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires

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

Les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de 4 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

Avenant n° 25-2016 du 27 janvier 2016 relatif aux congés payés

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF
	ADESSA
	UNADMR
	UNA
Syndicats signataires	FSS CFTD

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

« Article IV. 24.1

Congés payés annuels

a) Droit à congés payés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les parties signataires conviennent également l'extension du présent avenant.

b) Durée du congé payé

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

La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an calculés sur la base de 1 semaine de 5 jours ouvrés. Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise ont droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière.

En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficiera de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

c) Période des congés et fractionnement

La période légale de prise du congé payé peut se poursuivre entre le 1er mai et le 31 octobre.

Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une semaine par an :

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

? ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

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

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

d) Ordre des départs

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

Les congés ou partiellement liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de partir luer congé simultanément.

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

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

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

En dehors de la période principale de congé, luer demande doit être formulée au moins 6 semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard 1 mois avant le départ en congés.

e) Paiement du salarié

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée pour ses congés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant les dates de congés, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ce congé dès la fin de son arrêt maladie ou de ses congés si l'arrêt maladie a pris fin avant le terme des congés ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours.

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

Avenant n 26-2016 du 27 janvier 2016 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFTD FNAS CGT-FO

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 1er - Démocratie sociale

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

« Article 3

Montant de la cotisation

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

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du code du travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02 % assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du code du travail et comprise dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code

f) Prise des congés payés

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

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

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

g) Obligations de l'employeur

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

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit la potuian au jour de l'adoption de son arrêté d'agrément.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dispositions s'appliquent également l'extension du présent avenant.

de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un rattachement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale et n'est donc pas collectée par l'OPCA de branche.

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

Article 6

Modalités de suivi et d'affectation des fonds

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

Le montant de la cotisation est ventilé comme suit :

? 0,01 % dédié au financement des frais des différentes commissions paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au personnel (AGFAP) ainsi qu'au financement d'études selon les modalités prévues à l'article II. 1 de la présente convention et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au personnel ;
? 0,02 % dédié à l'exercice du droit à la négociation collective des paritaires selon les modalités prévues à l'article II. 18 de la présente convention ;
? 0,01 % dédié au financement de la représentation du dialogue social selon les modalités prévues à l'article II. 25 de la présente convention.

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

Article 18

Modalités d'exercice de ce droit

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

? 50 % de cette enveloppe est réparti selon les modalités

seuinvtas : 75 % réparti à prat égale enrte les onrgtnisiaaos scniladeys de salariés représentatives dnas la bnharce et 25 % pemeplolrtenonnoit à luer représentativité dnas la bnhrace ;
 ? 50 % de cette eplnoeve est versé aux oanitorngsaïs pooiensrsfllnees nntlaeioas d'employeurs représentatives dnas la branche.

Article 25.2
Crédit tpmes

Afin de faeorvisr l'exercice du dulgoaie scoail local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dnas l'article II. 6 du présent texte, finnce des crédits tpmes accordés aux fédérations ninaltoeas d'organisation sdaniycle de salariés représentative dnas la branche.

Ces 0,010 % snot répartis de la manière sivntuae :
 ? cqaue fédération ninoaatle d'organisation slnadiyce de salarié représentative dnas la branche, au snes de l'article II. 8 du présent texte, bénéficie d'un crédit tpmes aunnel 200 jrous sur la bsae du tuax horriae du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le cenoisl d'administration de l'association de gtsoien du fdons d'aide au paritarisme. Ces crédits tpmes snot accordés dnas la lmitie de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dnas l'article II. 6 du présent txete ;

? le sodle de cette eenolpvpe est attribué suos forme de crédit tpmes aenunl en jorus aux fédérations naiaetnlos d'organisations scdinayles de salarié représentatives dnas la branche, piopneneelrotlnromt à luer représentativité dnas la branche. Les modalités d'affectation de ce sodle résiduel seonrt établies par le cinoesl d'administration de l'association de gtoesin du fdons d'aide au paritarisme.

Les fédérations ntnoliaeas d'organisation slnyciades snot leirbs d'utiliser et de répartir ce crédit tpmes etnre lures représentants.

Le salarié devra préalablement iomerfnr son epolyemur de son aebnsce dnas un délai d'au mnios 15 jrous et remttee un jattsficiuif de son crédit tpmes à son employeur.

Cette abcesne est considérée comme tepms de traaivl eticeff et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits tpmes puet asini s'absenter de la sutrcture aifn de prdenre prat à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fiat rbeumseorr par l'association de gsoietn du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps donviet être utilisés au cours de l'année ciivle de référence et ne snot pas rrpelbelaoas d'une année sur l'autre.

Le décompte des jorus non consommés diot faire l'objet d'une imrnoifaton au cinesol d'administration de l'association de gisoetn du fonds d'aide au priirtasmae aavnt la fin du pimereer tiermtsre de l'année qui siut l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds snot négociées cuaqhe année par le csenoil d'administration de l'association de gtoesin du fonds d'aide au paritarisme. »

Article 2 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Conformément à l'article L. 314-6 du cdoe du l'action sliaoce et des familles, le présent aevannt est transmis, puor agrément, au ministère du travail, de l'emploi, de la faotmriion plslosrieenfoe et du duilaoge social.

Il eertrna en vuugeir le peiermr juor du mios sunviat la pciblouatin de l'arrête d'agrément au Jrnoual officiel.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les pireneraats sciouax dmendanet également l'extension du présent avenant.

désignés par cuaqhe oasitonigran synliacde représentative au nievau nanaitol dnas la bcrhnae et d'un nbmore équivalent de représentants de fédération ou uinon d'employeurs représentatives dnas la branche.

Les rebomsemrnteus snot limités à duex représentants salariés d'entreprise désignés par osigniartaon saciydline représentative au nvaieu de la branche. »

« Actirle 16.2
 Composition

La CFERPP est composée pimreaeinrtat en norbme égal de duex représentants tturieails ou de duex représentants suppléants désignés par chquae oaartsnogiin sdaycnlie représentative au naievu nionatal dnas la bcahrne et d'un nrbmoe équivalent de représentants de fédération ou uninon d'employeurs représentatives dnas la branche. »

« Aictre 17.1
 Personnes pisres en cgahre

Les reemeturbnmoss snot limités à duex représentants salariés d'entreprise désignés par ogtrsaionian sinclayde représentative au niveau de la branche. »

Article 2 - Agrément

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

L'avenant pdrenra eefft suos réserve de son agrément conformément aux doisiitnopss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action saciole et des familles.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Extension

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

Les paenarrties saoioux demneandt également l'extension du présent avenant.

**Avenant n 28-2016 du 6 juillet 2016
 relatif à la modification des articles
 15.1, 16.2 et 17.1 du titre II de la
 convention CPNEFP et CPREFP**

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC FNOS CGT

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

Les prtiaes signreatais du présent aennavt ceenvonnit des diiioptsoss snaiutevs :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

Le présent aanenvt moidife les actilres 15.1,16.2 et 17.1. du trite II de la cieotonnvn cltvcoiele de la bnchare de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des svrieecs à diciomle par les dsotiioipsns seuvanits :

« Actirle 15.1
 Composition

La CFPNEP est composée pieaaimetnrrt en nobrme égal de duex représentants tliuiaires et de duex représentants suppléants

Avenant n 29-2016 du 3 novembre

2016 relatif au maintien de salaire

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFTD CFTC santé sociaux FNOS CGT FFSMAS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent avenant modifie les articles 1er et 2 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile par les dispositions suivantes :

L'article 1er du titre VII est modifié par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code de travail, la garantie manuelle de salaire est à la charge de l'employeur.

L'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie mensuelle de salaire à sa charge. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre le versement des prestations de manière de salaires sauf pour les salariés n'étant pas éligibles aux indemnités

Avenant n 30-2016 du 3 novembre 2016 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFTD FFSMAS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective ci-dessus :

« Article 28.1
Montant de la cotisation

La cotisation ? firs de santé ? du régime base prime au profit du salarié est égale à :

? 42,53 ? par mois TTC (taxe de solidarité adéquate ? TSA ? au taux de 13,27 %) pour le salarié redevable du régime général de la sécurité sociale ? ;

? 27,60 ? par mois TTC (TSA à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

À compter du 1er janvier 2017, les montants de cotisation sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité. En conséquence, les montants de cotisation évolueront chaque 1er janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Depuis le 1er janvier 2016, la charge de cotisation est répartie comme suit :

? 50 % pour l'employeur ? ;

? 50 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par avenant à la convention collective. La révision peut intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de mécanismes d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime. »

Article 2

journalières de la sécurité sociale ».

L'article 2 du titre VII est complété par les dispositions suivantes :
« À compter du 1er janvier 2018, l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires deus au titre de la garantie incapacité. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre l'avance des prestations deus au titre de la garantie incapacité. »

Article 2 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les dispositions s'appliquent également l'extension du présent avenant.

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant modifie l'article 17.2 du titre VII de la convention collective ci-dessus :

« Article 17.2

Cas dérogatoires. ? Dispositions d'affiliation

Les dispositions d'affiliation doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque disposition résulte d'une décision écrite du salarié dans un document signé et éclairé de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de prouver la décision de souscription des salariés concernés.

Peuvent constituer une décision d'affiliation, quelle que soit leur date d'embauche :

a) Des salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour eux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà cotisés à titre individuel pour les mêmes garanties, en prenant en compte les cotisations ? ;

b) Les salariés à temps partiel et ayants droit dont l'affiliation au régime ? base prime ? les cotisations à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de cotisations sociales complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ? ;

c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C). La décision d'affiliation, qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié prend le bénéfice de cette aide ou de cette couverture complémentaire ? ;

d) Les salariés cotisés par une assurance individuelle faits de santé au moment de la mise en place des garanties, ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, et qui en justifient auprès de leur employeur. La décision d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ? ;

e) À condition de le justifier amplement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de mutuelle de santé complémentaire rattachée aux cotisations mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Pour un salarié ayant droit, la décision d'affiliation ne peut jouer que si la couverture ne bénéficie son conjoint salarié dans une

epntsrerie prévoit la cuouvrtere des aanys doit à ttrie obligatoire.

f) Les salariés qui, au mmenot de luer embauche, bénéficient pour les mêmes risques, y cpirmos en tnat qu'ayant droit, d'une cotvuerrue de fiars de santé complémentaire au ttre d'un aurtre emploi, ralevnet de l'un des dsfipiitoss sinatvus :

? régime laocl d'assurance mdlaiae du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Mellose ? ;

? régime complémentaire d'assurance maidlae des iriesnutds électriques et gazières ? ;

? régime de prévoyance de la foctoinn pbuuilqe torarlieitre issu du décret n° 2011-1474 du 8 nmbvreoe 2011 ? ;

? catron d'assurance de gpuroe dit ? Medlain ? issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dessepins mentionnées aux ptoins C et E s'exercent indépendamment de la dtae à luleqale la saitotiun polnlnrseee du salarié lui pmeret de rspetecer les cidootnins requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime arua la possibilité de dmeenadr le bénéfice de ces depneiss d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogoires, l'employeur a l'obligation de psoeoprr aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de rmeobeemurst faris de santé et derva dnas tuos les cas se friae remettre, au puls trad dnas les 30 jrous qui svnueit la potsiroiopl d'affiliation, un écrit signé par cauhcn des salariés concernés acompagné des éventuels jiatuiffccss nécessaires siatpnlnt luer rfeus d'affiliation et le moitf exact prmai les cas listés ci-dessus.

Les salariés penvuet à tuot moemnt reievnr sur luer décision et sielitoclr auprès de l'employeur, par écrit, luer aailtofiifn au régime frias de santé. Dnas ce cas, luer aliftiofan prned efeit le periemr juor du mios qui siut luer demande. En tuot état de cause, ces salariés snot tenus de cioster et d'être affiliés au régime de rmeesobuemrt de frais de santé lorsqu'ils cseneorst de jeeiustfr de luer situation.

En outre, ancuue ature dpsinsee d'affiliation ne puet être accordée. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arltice ajoute un atlcree 17.3 au trtie VII de la ceoinotvnn clotleicve :

« Altcrie 17.3 Versement santé

Conformément à l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, peuevnt bénéficier du vemesnret santé les salariés en carontt à durée déterminée ou en caonrtt de mioossn dnnot la durée du crtoant est inférieure à 3 mois.

Ces salariés dievont friae voilar luer faculté de dispense, tel que prévu à l'article précédent, et jftuieisr d'une cvtoreurue en matière de faris de santé ? rlnabsopse ?, rsepctenat les cnoitdoins légales et réglementaires de ce tpye de ctonrat nonamemtt l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ces salariés peevunt dmdneear à bénéficier du vrmeneest santé dnnot les coinntdios et mtanonts snot définis à l'article D. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce venmesert ne puet être cumulé aevc le bénéfice d'une cvuurteroe CMUC, ACS, d'une creurovute ceicvllote et obligatoire, y cmroips en tnat qu'ayant droit, ou d'une cuteorvure complémentaire danonnt leiu à la pairiattcpon financière d'une collectivité publique.

Ce vnrseemet santé payé par l'employeur, si le salarié jistfiue des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime scoial et fsiacl

attaché à la ctторуoniibn de l'employeur rtpsanceet les cniidnotos de l'article L. 242-1 alinéa 6 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'avenant prenrdra efeit le 1er jeanvir 2017 suos réserve de son agrément conformément aux dtssoinpiios de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scaloie et des familles.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les paeinatrrs souiacx dneneadmt également l'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent annavet est colcnu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La banrche de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des seecrivs à dmlicoie a mis en palce en 2012 un régime de complémentaire santé obligatoire.

Ce régime s'applique à tuos les salariés employés par des aোসniasis rattachées à la branche.

Ce pcrpinie de deosniimn collective, et dnoc solidaire, preemt de mstleuiaur les rusieqs pour demuiinr le coût de l'assurance. Cquhae salarié et cuahqe emypuloer pneiat une coiaoitstn non liée à l'état de santé du salarié ou à sa cnismtoamoon de soins. Clea preemt de répartir la cahgre et de pivnraer à un coût puls faible que cleui que le salarié aaruit dû asuemsr en paennrt une anacsrsue individuelle.

Cet anveant cropmtoe trois aecitlrs qui mifndeoit les dsosotiipnis aelltceus retevlais au régime firas de santé de la bnrcarhe :

? le pemeirr prote sur la citotsaion qui frea l'objet d'une auettingmoan au 1er jnaeivr 2017 et qui srea exprimée en paencguotre du PSMS à cpemtor du 1er jinaevr 2017?;

? le socned met à juor les cas de dspieense de dorit isuss de la loi de fcinmeanent de la sécurité sclaoie pour 2016?;

? le troisième alrcitie présente le dioitssipf vemeernst santé.

Ce txtée a vaocoin à préserver le régime fiars de santé sildrioae de la bnharce aifn d'assurer à tuos ses salariés une ptootecin scaloie itquuede et de qualité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Cotisations TTC au 1er jvienar 2017

(En euros.)

Actif	Régime général		
	Base	Confort facultatif	Confort + facultatif
Salarié	42,53	14,21	22,94
Conjoint	45,14	15,29	26,22
Enfant à cgrhae (gratuité à pratir du 3e)	23,45	6,40	9,59

(En euros.)

Actif	Régime Aclslae Moselle		
	Base	Confort facultatif	Confort + facultatif

Salarié	27,60	14,21	22,94
Conjoint	29,32	15,29	26,22
Enfant à charge (gratuité à partir du 3e)	15,24	6,40	9,59

Avenant du 30 mars 2017 relatif à la modification des avenants n° 29-2016, n° 30-2016 et n° 31-2016

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux FNOS CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'avenant n° 29-2016 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est complété par les dispositions suivantes :

« Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'avenant n° 30-2016 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est complété par les dispositions suivantes :

« Article 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 3

Avenant n° 32-2017 du 23 mai 2017 relatif à la modification des articles II.12 et II.17.2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFDT FNAS CGT-FO CFTC santé sociaux FNOS CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'article II. 12 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'avenant n° 31-2016 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est complété par les dispositions suivantes :

« Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Cet accord, sous réserve de la participation au Jura ou de l'absence de son arrêté d'agrément, est en vigueur en même temps que les avenants n° 29-2016, n° 30-2016 et n° 31-2016.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dispositions susdites étendent l'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant est également conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant a pour objet de compléter les avenants n° 29-2016, 30-2016 et 31-2016, signés le 3 novembre 2016. Un article est ajouté dans chacun de ces textes précisant qu'ils sont conclus pour une durée indéterminée. Les parités signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

« Article 12
Participation aux frais

Pour les commissions paritaires de négociation et d'interprétation et les commissions mixtes paritaires de négociation et d'interprétation, l'association de gestion du fonds d'aide au prestataire prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

Personnes prises en charge :
Les remboursements sont limités à :

? trois représentants salariés d'entreprise désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
et
? d'un nombre équivalent de représentants élus par les membres adhérents à une fédération ou un syndicat d'employeurs.
Rémunérations :

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires prévues à l'article II. 9. est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme des heures de travail effectives et rémunérées comme tel.
Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure est l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :
? de 50 à 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, soit un demi-jour de repos assimilée à du

temps de trajet eiffeté et rémunérée comme tel ;
? pour un trajet au-delà de 1 ? 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : auiottibtrn d'une journée de roeps assimilée à du temps de tarival eeffitcf et rémunérée comme tel.

La dstantie srea déterminée avec un oiutl de cuclal d'itinéraire (exemple : Mappy, VhiciMelian ?).
Frais de tonrpsart et d'hébergement

Le rmmeeenbsrot de fiars de tanosprtt se fiat sur la bsae du blielt SCNF 2e classe, sur justificatif. Lqurose l'ensemble des frias inhérents au déplacement par cehmin de fer est supérieur à ceux d'un vyoage par avion, il est pslibsoe d'utiliser ce dereinr meoynd de transport.

Le rmermnoeebust des frias de rapes est plafonné à 6 fios le « miuminm garatni », sur justificatif.
Le resrenoebummt des faris d'hébergement est plafonné à 20 fios le « miinum gnartai », sur justificatif. Ce rbmunseeremot est porté à 30 fios le « mmiuinm gtanari », sur justificatif, pour les hébergements sur Paris. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'article II. 17.2 de la cteninvoon coeitllvce de la brhcan de l'aide, de l'accompagnement, des snois et des sicevers à diclomie (BAD) est modifié cmome siut :

« Aictre 17.2
Rémunération

a) CPNEFP

Un tpeps de préparation équivalent au tpeps de réunion passé en CNPFEP (1 demi-journée ou 1 journée) est accordé au salarié qui pitricape à ces réunions.

Les hueers de priatoaicpin et de préparation aux réunions snot considérées cmome tpeps de tavrrial et rémunérées cmome tel.

Le tpeps de taprosnt excédant la durée nmloare de taerjt domicile-siège saiocl de la srucutte fiat l'objet d'une contrepartie. Cette caetrortnpie est la suivatne :

? de 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, atrtiibtuon de 1 demi-journée de roeps assimilée à du tpeps de traiaavl eecffitf et rémunérée comme tel ;

? pour un tarejt au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : abittoturin d'une journée de roeps assimilée à du tpeps de tiavarl ectfeiff et rémunérée comme tel.

La dnctsaie srea déterminée avec un otuil de cclual d'itinéraire (exemple : Mappy, VhiaiMeilcn ?)

b) CPREFP

Un tpeps de préparation équivalent au tpeps de réunion passé

Avenant n 33-2017 du 23 mai 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFTD CFTC santé sociaux

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

La paitre A du cahiprte II du trtie II est remplacée par les diotospisis siatnveus :

« A. ? Cisosmomin patirirae paeentmnrre de négociation et d'interprétation

La cmimsosion a duex tpyes de mnsosiis principales, la 1re

en CRPFEP (1 demi-journée) est accordé au salarié qui pciptiare à ces réunions ;

Le tpeps de tnropsrat excédant la durée nrmloae de trjeat domicile-siège soiacl de la stuctrue fiat l'objet d'une contrepartie. Cette coeirprtane est la suitanve :

? de 50 à 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, auttorbitin de 1 demi-journée de roeps assimilée à du tpeps de tivaryl efecitff et rémunérée comme tel ;

? pour un tarejt au-delà de 1 200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attrouitibn d'une journée de roeps assimilée à du temps de taavirl eitecfff et rémunérée comme tel.

La dcanstie srea déterminée avec un otuil de cclual d'itinéraire (exemple : Mappy, VMeilhican ?)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les aeturs disinpiostos renetst inchangées.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Il enertra en vgueur le 1er juor du mios siunavt la piiltobcuan de l'arrêté d'agrément au Jaorunl officiel.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les ptarareines saoxicux dmeandent également l'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le présent avnaent est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

L'évolution des raltnoeis slieoacs au nviau noitnaal dnas la brnhcae de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des scviers à dlmioice iqpilume d'améliorer les moenys pratemnett de feltaiicr la coetcotanirn entre les pnteriaeras sociaux, d'assurer une négociation cvitolclee de qualité et de rcfenror le dagoliue social.

Les paitres sirgaitians du présent anevant ont décidé des diipiontoss svaeiutns :

rlveatie à la négociation (art. II. 9) et la sdnecoe rtaveile à l'interprétation (art. II. 10).

Article 9 Négociation

La cmmsiioosn ptiraraie panntmreee de négociation et d'interprétation a pour msioisn nommnaett de négocier les antvanes à la présente cevoniontn ctילוevle de branche.

Elle représente la branche, nemanotmt dnas l'appui aux eteeirpnss et vis-à-vis des pouoirs publics.

Article 9.1 Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au lbire cohix des onnitigsraaos sayceidlns de salariés représentatives dnas la brcnhae au snes de l'article II. 8 et des fédérations et uninos d'employeurs, dnas la litime de 5 représentants pour chacune.

Article 9.2 Participation aux frias

Pour la csimisomon pratiraie parmtneee de négociation et d'interprétation, l'association de gestoin du fndos d'aide au pmtiraiaesre pnerd en cgarhe les fiars dnas les ctioiondis santieuvv :

Personnes priess en cgrahe :

Les resemotrubens snot limités à :

? tiors représentants salariés d'entreprise désignés par ooainigatsrn saidnylce représentative au nieavu de la bhcnrae et,

? d'un nmrboe équivalent de représentants epormlueys issus de scrertutus adhérentes à une fédération ou uoinn d'employeurs.

Rémunérations :

Un tpems de préparation équivalent au tpems de réunion passé aux csnoisimoms pitaaires nealntoais visées à l'article II. 9 est accordé au salarié qui ppriatice à ces réunions. Les hereus de potrciaipatin et de préparation des réunions snot considérées cmome tpems de taarvil eefitfcf et rémunérées cmome tel.

Le tpems de tsropanrt excédant la durée nlmorae de tearjt domicile-siège saccoil de la surtcutre euypmloer fiat l'objet d'une contrepantie. Cette coeritratnpe est la savtnuie :

? de 50 à 1 ? 200 km aller-retour ernte le siège et le leiu de la réunion, attribtuion de 1 demi-journée de ropes assimilée à du tpems de taarvil etfceiff et rémunérée cmome tel ;

? puor un traajt au-delà de 1 ? 200 km aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion : aitbotitrun d'une journée de rpeos assimilée à du tpems de tavaril ecifteff et rémunérée cmome tel.

La dcitanse srea déterminée aevc un oitul de clacul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViiaMhelicn ?)
Frais de tnpasrrt et d'hébergement

Le rumreboemesnt de frias de tsarprnot se fiat sur la bsaie du blelit SCNF 2e classe, sur justificatif. Lruoqse l'ensemble des frias inhérents au déplacement par cemhin de fer est supérieur à cuex d'un voygae par avion, il est psslbioe d'utiliser ce deirentr myoen de transport.

Le rsoeemnumbrt des frias de rpeas est plafonné à 6 fios le ? munmiim ganarti ?, sur justificatif.

Le rnrsrsubmeemot des frias d'hébergement est plafonné à 20 fios le ? miimnum gaarnti ?, sur justificatif. Ce roemeenrbsut est porté à 30 fios le ? mmuiimn gaarnti ?, sur justificatif, puor les hébergements sur Paris.

Article 10 Interprétation

La ciisosmmon est sasiie par une fédération ou uion nloitanee d'employeurs ou une fédération nitnaoale d'organisation sayndlice de salariés représentative dnas la branche.

Elle est composée premtiaarnat en nbmroe égal de duex représentants désignés par cuhgae osnatarigoïn scldanyie représentative dnas la bcnharae et d'un nrbmoe équivalent de représentants de fédérations ou uoinns d'employeurs représentatifs dnas la branche.

Après réception de la saisine, la comiomissn se réunit dnas un délai de 2 mios muiamxm déduction fiatae des périodes de congés soearlcis d'été.

Elle puet nredre un aivs à la dnmedae d'une jciouitrdin sur l'interprétation d'une cionetvnon ou d'un arcrod collectif, conformément aux dnsioptiioss légales et réglementaires.

Les aivs de la csomimoisn snot pirs à l'unanimité.

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

Les aivs snot adressés aux mrebeims de la cosmsmioïn piraaitre pmrnneeate de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également tnismars aux prteias à l'origine de la saisine.

Lorsque la cimsooisn est amenée à setutar sur la sattiuion d'un ou pelsiurus salariés, la deadmne diot être accompagnée d'un rpaorpt écrit circonscié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la ou des qesontuis soumises.

Article 11 Fonctionnement de la CPNPI

La cmoiismson piaitrare pennrmeate de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au mnois 3 fios par an en vue de mener les négociations au nviaeu de la branche.

Elle définit son ceaerilndr de négociation conformément aux dioissntois légales et réglementaires.

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

En derohs de ce cas la présidence est assurée anmertnaetievl à cquhae séance par un représentant du collège emueyoplr et un représentant du collège salarié.

Article 12 Transmission des arcodcs d'entreprise à la CPNPI

Conformément aux dioiisosntps légales et réglementaires, les surcturets de la brcahne dvnioet tmnesrarte à la cmssooisn piiararte pnetmneare de négociation et d'interprétation (CPPNI) lerus cinotevnnos et adoccrs d'entreprise, coortnapmt des dsionpsioits rievleats à la durée du travail, au rpeos quotidien, aux jrous fériés, aux congés et au cmtope épargne-temps.

La piatre la puls dtngieile tnrmesat ces cnoointoevs et accdros d'entreprise à la CPPNI. Elle infome les arutes sanigarteis de ces cnonnoivtes et adoccrs d'entreprise de ctete transmission.

Ces ceonvniotns et adoccrs d'entreprise snot tnasrms à l'adresse pslotae de la CPNPI :

CPPNI bhrncae de l'aide à dimloice c/ o AGFAP
184 A, rue du Fubourag Saint-Denis
75484 Pairs Cdeex 10

La CNPPI acsuce réception des coitnenvnos et aoccrs d'entreprise transmis. »

La ptaire B du crhiapte II du tirte II est remplacée par les dnsotpsiiios satueivns :

Article 2 - Commission paritaire nationale de suivi
En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

« B. ? Cosimsomin piarrtiaie nonalatie de suvii
Article 13
Attribution et objet

Une ciosmoisn prtiaarie naltanoie de svuui est chargée d'assurer le siuvi de l'application des tetxes conventionnels.

Article 14 Composition et footienccnmmet

a) Cosiotopmin

La cmoismoisn est composée parrienmatet en nmorbe égal de duex représentants désignés par cuhgae otoaraisgnin syadlicne représentative dnas la bcnrhae et d'un nmrboe équivalent de représentants de fédérations ou uoinn d'employeurs de la brhncae représentative dnas la branche.

b) Siianse

La cimsmioosn est ssiiae par une fédération ou uoinn naitnloae d'employeurs ou une fédération niolnatae d'organisation sdliaycne de salariés représentative dnas la branche.

Après réception de la saisine, la ciosmoisn se réunit dnas un délai de 2 mios mmaxium déduction ftaie des périodes de congés salercois d'été.

c) Aivs

Les aivs de la csosmmiion snot pirs à l'unanimité.

Un procès-verbal des aivs est rédigé et approuvé au puls trad lros de la coiossmimn paairatre suivante.

Les aivs snot adressés aux memerbs de la cmssmoioïn paitirare nltinaoae de suvii asnii qu'aux meerbms de la coossmiïn piritarae pmraetnene de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un ltgiie individuel, l'avis est également tasrimns aux pirteas à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La cmioosmsin est présidée anlieeartvmntet à chuqae séance par un représentant des fédérations ou unonis niaatnoels d'employeurs ou par un représentant d'une origtainsaon silcdnaye de salariés représentative dnas la branche. Le président est désigné atevtarienmnet par le collège auueql il appartient.

Le secrétariat de la cssomomiïn est assuré aevmnnerteialt à cuqae séance par un représentant des fédérations ou uinnos nloiatanes d'employeurs ou par un représentant d'une

oosaingtiran sdlyiance de salariés représentative dnas la branche.
 e) Dosesr à ctneuoitir
 Lorsque la cmossmoiin est amenée à stueatr sur la sutoitain d'un ou de pluiesrus salariés, la ddename diot être accompagnée d'un raprpot écrit circonstancié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la ou des qnsuiteos soumises. »

Article 3 - Durée de l'accord
 En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

Le présent aevannt est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément
 En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

L'avenant pdrenra effet suos réserve de son agrément, conformément aux dioptisnois de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action salicoe et des familles.

Article 5 - Extension
 En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

Les patinrereas soiacux ddennaemt également l'extension du

présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 oct. 2017

Le présent aenanvt a puor ojbet d'actualiser les ditpisinosa coioennnlvntlees au raegr de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retvilae au travail, à la mdontioisearn du dliougae soacil et à la sécurisation des pcuoarrs professionnels.
 L'article L. 2232-9 du cdoe du travail, modifié par cette loi, prévoit la msie en place d'une cmsosimion prriataie pretneame de négociation et d'interprétation, par acrocd ou cooivntten de branche.
 Un décret n° 2016-1556 du 18 nboverme 2016 précise la procédure de trominsasisn des citnevnonos et acrocds d'entreprise à la cossmimion prrtaiiae pnetmearne de négociation et d'interprétation de branche.
 Les ptearis sagrienais du présent avannet décident de mfioeidr les intitulés et les alctires 9, 10, 11, 12, 13, 13.1, 13.2, 14, 14.1 et 14.2 du trite II de la cnetvonoin ccitoevllle BAD. Les prietas stgairaes du présent aevannt décident asini des dpontisiisos siatnuves :

concrète d'une filière pielnfleosornse puor la branche. Le développement de la firmoatn poserlsoninfele cinounte diot s'accompagner du développement des fanitromos iilaitnes priess en chrgae par l'État.

Il convneit d'encourager et de reconnaître l'effort de faotrmoim pnsollneiofsere résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, asni que des aivs et pisntoorpios des inantsecs représentatives du personnel.

La fmtroaion est un oiutl privilégié pmarettt l'amélioration pnnatereme de la qualité et de l'efficacité du sievcre rnedu aux usagers.

La dmiunyaqe et la msie en ?uvre de la poultqiie de qalctiifaoum de la bachrme dveinot être impulsées par l'ensemble des diritncoes des sctreuurt en crctoatoinn avec les inneatcss représentatives du preneosnl et prtrtermee :

? aux srrutceuts de reiplmr lures missions, aifn de s'adapter à un enonmnevriet en mttatouin et d'anticiper sur les évolutions des bineoss et dnoc des métiers de l'intervention à doicilme ;

? aux salariés, dnas le crade des atoncis de frotmoain proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dnas le cdrae du CPF tnat que psblisoe en ptieaarrant avec luer epoymuler d'acquérir les qanfiuicoalts et compétences nécessaires à l'exercice de lrues activités et de ciunbrtoer à luer aaaiopitdn poeirnfloelnsne et à luer poomitrn sociale.

Convaincus que la faoirtomn est un itvineseessmnt prioritaire, cdooiitnn du développement duabrlle de réponses adaptées aux binesos des usagers, les pnetiaraes siucaox considèrent qu'elle diot bénéficier à tteous les catégories de salariés.

Compte tneu des eejux liés à la moiaoredntisn du secteur, les peretnraias scuioax coeninnent également :

? de la désignation d'un OCPA puor la bhnrace ;
 ? de la création d'un obtoarsieve sur les empilos et les métiers ;
 ? du développement de la gtsoien prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Chapitre Ier
 Développement des ressruecos huamnies et fmoroaitn tuot au lnog de la vie
 Article 2
 Principe

La puoltqiie de fraotomin prfineonosellse et de développement de la VAE a puor oibjetcf le développement des compétences, l'évolution prinneoflslseoe des penlesnros et le déroulement de carrière.

A. ? Développer les rosceeruss hmiuanes par le développement des compétences et des qalaiicuofntis
 Article 3
 Objectif

Afin de pteetrme aux salariés de puoomrvoir et d'améliorer de façon prtnameee luer qiafucoialtin et de luer auerssr une

Avenant n 34-2017 du 23 mai 2017 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CFDT CFTC santé sociaux

Article 1er - Objet
 En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le présent anveant rcmlaep l'intégralité des dntssopiois du trtie VI de la ceinoonvtn cctlvoilee de la brcanhe de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des sicerves à domicile.

« Tirte VI
 Formation tuot au lnog de la vie et pquloite de psirsolnianfaestioon
 Article 1er
 Préambule

Les perenairats scouiax soitahenut aimrfevr un pnnieoemnstoi dyunqaima auotr de la mntoadosreiin du secteur.

Ce trite qui potre sur la fotmroan des salariés s'inscrit dnas une piitqoule générale de fmatoroin des peenolsrns salariés et des adriaitersnmtus bénévoles des structures.

Une puqtioile ameusbiite de la banhrce auutor de la monaoidirten et de la plsoiriftseniosaanon s'articule au tevrars des aexs snaivuts :

? définir et mtree en plcae des foimaortns qanaliieufys puor les pciinrpux eiploms repères, en oagrnaist et en développant la msie en plcae de la filière des frotanomis de l'intervention à dcmoilie (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;

? diiisrveefr les modalités d'accès (voie directe, en cruos d'emploi, ftmorioan en alternance) et de vitaidalon des compétences, aifn d'augmenter les eeffiecs qualifiés (création de pleearless et d'équivalences, en lein avec l'ensemble des piruovos piclubs concernés) ;

? faeiorsvr le développement de la VAE au tarevrs d'une cnoiatmuoicmn et d'un annoacepemmcgt adaptés ;

? eencruogar le développement des compétences dnas le carde de la ftmorioan prseefslonlnie contiune ;

? maîtriser le développement des dipftiossis de foatormin par une présence aticve à l'intérieur des ceenrts de foramiotn agréés et au trraves du développement de l'accueil de sagetairis ;

? développer une puls gnrdae transversalité des ftnoaorims ;

? développer des qfiancuioitlas aifn de faoevrir la msie en plcae

sécurité de leurs parcours professionnels dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux encouragent le développement de :
? mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les employés non qualifiés ;
? améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, de VAE et le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur ;
? généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1. Favoriser les parcours professionnels des salariés

Article 4

Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les employés non qualifiés

L'employeur s'engage à informer les personnes non qualifiées :
? des spécificités des emplois d'intervenant à domicile ;
? des emplois repères ;
? des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères ;
? des possibilités d'accès à la formation ;
? des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
? des modalités de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.
Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation personnalisée ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de 3 ans suivant son embauche sous réserve de conditions suffisantes.
Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les entreprises :
? à veiller à ce que les plans de formation adoptent une approche particulière aux aspects de formation en faveur de ces personnes ;
? à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel ;
? à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 5

Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de promotion et les dispositifs de formation

Les partenaires sociaux encouragent l'encadrement lors des réunions de présence ou lors de l'entretien professionnel :
? à favoriser les bannières de compétence ;
? à diffuser des informations sur :
? les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils pilotés par la branche dans le cadre de son EEDC ;
? les possibilités de valoir les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP.
L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par l'OPCA de la branche.

Article 6

Entretien professionnel

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche.
L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle sur :
? l'adaptation personnelle au poste ;
? les situations professionnelles rencontrées, les difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
? les compétences développées depuis 2 ans et celles à développer dans les 2 années à venir ;
? le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.
Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.
Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité

à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé parental d'éducation ;
? d'un congé de sursis familial, d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sursis ;
? d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
? d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
? d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
? à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel est donné lieu à la rédaction d'un compte rendu de synthèse des échanges, signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce compte rendu sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un extrait sera réservé aux représentants des deux parties.

La CENPF propose un modèle de compte rendu d'entretien. Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est de 1 heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour 1 demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, qui est donné lieu à la rédaction d'un compte rendu dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de formation par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une formation salariale ou professionnelle.

b) Absence de contrat

Dans les situations d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des mesures citées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

2. Développer le rôle de l'encadrement et la formation

Article 7

Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle majeur dans :

? l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
? la diffusion de l'information concernant la formation ;
? l'encouragement à participer à des actions de formation ;
? l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
? la diffusion de l'information concernant la composition de la structure.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées à l'encadrement constituent des modules relatifs à la formation tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

? se préoccuper effectivement de la formation des personnes dont il a la responsabilité ;
? accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés, et d'exercer des fonctions de tutorat.

Article 8

Accueil des stagiaires

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des recrutés et de valoriser les métiers

de notre secteur, la liaison structure/ centre de formation est indispensable.

Tout sage doit faire l'objet d'une convention entre :
? le signataire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
? la structure ;
? l'établissement d'enseignement ou de formation ;
? l'enseignant référent au sien de l'établissement d'enseignement ;
? le tuteur de stage au sien de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux risques apportés aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 9 Fonction tertiaire

Les structures sont encouragées à développer la formation tout au long de la vie professionnelle qui peut être mise en place dans les entreprises :

? l'accueil des stagiaires ;
? l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
? l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les besoins de la formation.

Le tuteur a pour mission :
? d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tout que besoin de connaissances et compétences relatives à son métier ;

? d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de stages ou de contrats d'apprentissage ;

? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
? de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique tel que prévu à l'article 30 du présent texte, en lien avec les textes de la CPEFNP et de l'OPCA.

Les missions sus-citées nécessitent que l'organisation et la structure de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de cette prestation sera défini dans le titre III de la convention collective applicable aux emplois.

Article 10 Formations des associations bénévoles

Les fédérations et unions d'employeurs, scolarisées du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, revalorisant l'importance de la formation professionnelle des administrateurs.

Pour les associations bénévoles de la branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ ou tous les administrateurs élus au sein des instances de direction ? dûment établies ? ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces fonctions sont considérées comme des fonctions de formation.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent solliciter une part des compétences de leurs adhérents et d'autres formations ad hoc.

B. ? Développer les possibilités permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation continue

Article 11 Articulation formation initiale/ formation continue

La politique de formation vise à garantir la continuité de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la formation continue.

La qualification des professionnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et appuyer sur le développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi ?) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de renforcer les efforts de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la Branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Chapitre II Dispositifs de la formation professionnelle continue Article 12 Dispositions générales

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour la Branche. Les salariés des entreprises participent à des actions de formation :

? soit à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation ;
? soit à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels ;
? soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

A. ? Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation

Article 13 Plan de formation

a) Objectifs

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut prévoir des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation est l'élément clé des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les entreprises doivent mettre en œuvre :

? à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des besoins des salariés ainsi qu'à identifier les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses de postes par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, défini à l'article VI. 22 de la présente convention ;

? à intégrer la dimension formation dans les cycles d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;

? à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des acquis de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;

? à favoriser l'implication des représentants hiérarchiques dans l'ensemble du processus de recrutement de la formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de formation de la structure et de l'évolution de l'année au bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette obligation s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'élaboration du plan de formation
Chaque employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les stecrtruus de mions de 10 salariés, ce paln puet être élaboré au niveau d'un gunrmeeopt départemental, suos réserve d'identifier la ptaire rneevat à cahque srurtctue employeur.

Le paln de fotomrian élaboré par la srucrutte diot pnerde en cmpte :

? les ejunex de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des seircevs et pitretans assurés par la surrtutce ;

? les priorités de fromation définies par la présente cvontineon ou tuot ature domcunet d'actualisation des oanoiteirts de la branche.

Selon la saututrotcin de ses eolipms et en ftcioonn des bsoeins et des dadmeens exprimés en matière de formation, cuaehe srurtctue détermine dnas son paln de faotmiorn la répartition enrte les atcinos de qaicfaoiitlun et les aonctis de ftorioamn continue.

Le paln de famooritn de la srtcurtue diot prévoir :

? les onienatots générales en matière de foritmaon pensoersfilnole ;

? les dssoiitoipns pierss en matière d'information des salariés ;

? les aonctis de foomntras reeneuts puor caque filièrè pnlsleersfoone ;

? aioctns vinsat l'obtention d'une qiucalitifon (VAE, potroiomn professionnelle) ou atoincs de foomiratn cnoutnie (notamment ftromaion thématique vniast l'entretien et le développement des compétences). Cateiens modalités de msie en ?uvre des faotminors thématiques puor le penonserl d'intervention snot proposées dnas un accrod complémentaire, dincscit de ce ttxee et intitulé : ? aocrd complémentaire reailtf à la footiramn thématique du pnrneosl d'intervention ? ;

? le cas échéant, les aotcnis de DPC puor les prensoinoesfls qui y snot somius conformément aux dstisnoipios légales ;

? en cas d'introduction de novleuels tehocgoelnis ;

? au ttrie des dtisoonpisis légales en matière de sécurité et de santé ;

? en cas de muottian sur un artue psote de triaavl ou au ttire des doiosinpists légales.

Sous réserve d'un accrod préalable, écrit, du salarié, les acnitos de fartoimon prévues puor le personnel, pnevuet s'inscrire dnas le crade du copmte posnreel de fotarimon (CPF) dès lros qu'elles cnncenroet le scole de compétence et de connaissances, la VAE ou qu'elles fginuert sur la lstie ntanolaie de bcrhnae psifneelsonore concernée, la litse noniaalte isonlelpsriefortenne (COPANEF) ou une lsite régionale iilstnoproneefnelrse (COPAREF).

Ainsi lros de la csotoatinlun du comité d'entreprise sur le porejt de paln anneul de formation, l'employeur précise dnas un dmuenoet d'information la nartue des aioctns de foamtioin proposées, en distinguant, dnas le cdrae des dispiniotsos légales : ? cleels qui cneonorpersdt à des aoiotns de fimarootn d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au mienitan de l'emploi dnas la srtcuture ;

? cllees qui prnitpceait au développement des compétences des salariés.

Le paln de fmioarn puet être élaboré sur une période de pruliseus années. Néanmoins, les ogitainlbs anuelles en matière de bilan, d'orientation et de ctiatsonluon demeurent.

c) Cntosuotlain des représentants du pnsereol

Conformément aux dsiiistnooips légales et réglementaires, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) diot être régulièrement consulté sur le paln de fairmtoon après l'avoir été sur les oaiitnontres de la ftmooiarn pfeinseololnrse dnas la structure. La contusloatin du comité d'entreprise est réalisée au cruos de duex réunions.

Le cas échéant, le comité d'entreprise diot également être consulté sur un pmrrmgoae pnaruuenill de formation.

À l'issue de ces consultations, la décision relève de l'employeur.

B. ? Fatoirmon peosnlelonirfe à l'initiative du salarié dnas le carde de drtios idvudliines

1. Cptmoe pensnreol de fmoatorin (CPF)

Article 14

Compte pnoneersl de fmaooitrn (CPF)

Article 14.1

Définition

Le cmptoe prsoneenl de fratomion est une nlvuloee modalité d'accès à la fmoritaon créée par la loi rveitlae à la fmiortoan

professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soicale du 5 mras 2014. Il a puor abotimin d'accroître le naevu de qtuofcialain de cchaun et de sécuriser le pcruaors professionnel.

Le cptmoe pnsreneol de ftimaroon est ? attaché à la ponsree ? dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans puor le juuee qui signe un ctrnaot d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Le ctmoe d'un salarié est crédité d'heures de fiotaomrn à la fin de cuhage année. L'alimentation se fiat à htueuar de 24 heeurs par année de traivl à tmeps cmooelt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hruees par année de taivarl à tmeps clpoemt dnas la ltimie d'un poanfld taotl de 150 heures.

Conformément aux dosnistiiops légales, puor le salarié qui n'a pas atneitt un neivau de foaoirmtn sanctionné par un diplôme classé au nievau V, un ttire psisneerfnool enregistrée et classé au navieu V du répertoire ninaatol des cifnietcatoirs pfelolonssiernes ou une cetiatficroin rencoune par la présente cointnoven cvocllitee nantlaioe de branche, l'alimentation du ctmoe se fiat à hatuer de 48 herues par an et le plaonfd est porté à 400 heures.

Les doirs à foaoimrtn des salariés à tmeps piratel ou n'ayant pas effectué un taavril à tmeps cpmeolt sur l'ensemble de l'année snot calculés à due porriooptn du tmeps de tiavral effectué.

La msie en ?uvre du cptmoe pseornnel ftoarmoin relève de l'initiative du salarié conformément aux disoptoiinss légales.

Article 14.2

Formations éligibles au ctmoe prnesoenl de footriman

Conformément aux dsonitpisois légales, snot éligibles au cmtope pesonnerl de foitroamn dnas la bcahnre de l'aide, de l'accompagnement des soins et des sverices à doleimics :

? l'accompagnement à la vlidiaotan des acqius de l'expérience (VAE) ;

? les ftonirmaos incisetrs au riestrge naointl des cicoetrfanitis plerenisolsfenos ;

Il s'agit tuot particulièrement des foomnartis suiventas :

? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et saoiel (DEAES) ;

? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;

? la mtonein complémentaire adie à dcooilme ;

? le trite peifosnsnrel d'assistant de vie aux fellmais ;

? le diplôme d'État de ticecnhien d'intervention saloice et faiallme (DETISF) ;

? le diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;

? le diplôme d'État de cseioellnr en économie slacoie fliailmae (DECESF) ;

? le BTS scribes et pietatsrn des sueetracs sairatine et socail ;

? le crtiiaofet d'aptitude aux fnonotcis d'encadrement et de rbsenslpaoe d'unité d'intervention saloice (CAFERUIS) ;

? le cfrcetiait d'aptitude aux fcononits de drtciueur d'établissement ou de scievre d'intervention siocale (CAFDES).

Cette ltise est complétée par les foranimtos sirnavuets :

? le BEP carrières sineritaas et scaleois ;

? le BPEA oitpon services, spécialité sceevirs aux pnsnrees ;

? le BPEA opoitrn économie fiallmae et rlaure ;

? le CAP agricole, oitpon économie flaiailme et raurle ;

? CAP acigrloe et para-agricole employé d'entreprise otipon employé fmliail ;

? le CAP pteie enfance ;

? le CAP employé teuhqçnie de collectivités ;

? le Titre employé faalmiil plenolyavt ;

? le beevrt d'aptitudes pliennlfesoseors asaisstnt antmuiear tinqhecue (BAPAAT).

? les fnmtoaros ptetanrmet d'acquérir le scole de csainonneascs et de compétences défini par décret (CLEA) ;

? les bnilas de compétence et ftmoanoirs à la création ou à la rrspeie d'entreprise ;

? et totue froomtain fnguirat sur la lstie niatolane de branche, la ltise naalntioe ifnoprneseoiltrlnse (COPANEF) ou une ltise régionale inoerpintrosfnellese (COPAREF).

L'utilisation du cptmoe pnrnesol ftaormion diot pmrretete de sirvue des fmirnatoas ou de vdaelir ses aquics au tarervs d'une démarche de VAE.

La liste de ces frtaonomis pruroa friae l'objet de modifications, compléments et aisoatclatuin par aanenvt au présent accrod ou sur ppoitiorosn de la CPNEFP.

Article 14.3

Articulation aevc d'autres ditiofsspis de fmarooitrn

Par chiox des pntareerias scioaux le CPF, si le salarié le souhaite,

puet être articulé avec tous les dispositifs de formation.
En complément de la formation de base ou partielle de son crédit
mobilier au titre du CPF par le salarié, la formation peut être
financée par :

- ? les périodes de formation professionnelle continue ;
- ? les sommes collectées au titre du plan de formation des
entreprises ;
- ? les financements du FFPSP ou des pouvoirs publics perçus par
l'OPCA ;
- ? les versements versés par l'entreprise ou un financeur de
l'employeur ;
- ? tout autre financeur prévu par la loi (AGEFIPH, etc.).

Article 14.4 Articulation avec le CIF

Les salariés peuvent bénéficier du CPF dans le cadre d'une
demande de congé individuel de formation (CIF).

Article 14.5 Financement du CPF

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de
0,2 % afférente au CPF à l'OPCA. Si l'adhérent, par accord
d'entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en
œuvre est financée par l'employeur mais celui-ci doit
en assurer la gestion et n'a pas accès à la mutualisation des fonds
collectés par l'OPCA au titre du CPF.

Article 14.6 CPF et temps partiel thérapeutique

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel de
formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé
pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de
la durée de travail antérieure à cette réduction du
temps de travail décidée par le médecin du travail.

2. Congés individuels Article 15 Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout
salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions
de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés
d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- ? accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- ? se spécialiser dans une profession ;
- ? changer d'activité ou de profession ;
- ? s'ouvrir à l'agriculture et à la vie sociale et à
l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les
salariés quelle que soit leur situation légale, qu'ils soient en CDD,
CDI, à temps plein ou à temps partiel.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et
réglementaires nationales en ce qui concerne les conditions
d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les
pénalités d'effectifs simultanément absents, et les
possibilités de report.

Dès l'embauche d'un salarié en CDD, une information lui sera
transmise sur l'accès à un CIF-CDD.

Article 16 Congé de balin de compétences

Le balin de compétence a pour objet de permettre à des salariés
d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles
ainsi que leurs aspirations et leurs motivations afin de définir un
projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de balin de compétences, limité à 24 heures
consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié au
cours de sa vie professionnelle, de préparer à une action de balin

de compétences.

Le bénéfice du congé de balin de compétences est ouvert à tout
salarié ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutives ou
non, en qualité de salarié, quelle qu'elle ait été la nature des contrats
de travail successifs, dont 12 mois dans la structure,
conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cette action de balin doit être le résultat d'une synthèse
destinée à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à
l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Le droit à balin de compétences s'exerce dans le cadre des
dispositions légales et réglementaires nationales en ce qui
concerne les conditions d'ancienneté, les procédures
d'autorisation d'absence, les pénalités d'effectifs
simultanément absents et les possibilités de report.

Lorsque le salarié souhaite réaliser son balin de compétences
pendant son temps de travail, il doit demander à son employeur
une autorisation d'absence qui ne pourra en aucun cas excéder
24 heures, consécutives ou non.

La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du
balin de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme
prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le
début du balin de compétences. Dans les 30 jours suivant la
réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par
écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de son refus. Ce refus
ne peut excéder 6 mois.

Si la procédure se déroule hors temps de travail, l'autorisation
d'absence de l'employeur n'est pas requise. La demande de prise
en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à
l'OPACIF.

Article 17 Congé d'accompagnement de la VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit
individuel de la personne titulaire de l'expérience professionnelle,
sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou
d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les parties concernées engagent conjointement l'accompagnement
de la démarche de VAE au travers d'un congé
d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de
permettre au salarié désirant faire valider son expérience de
s'absenter pour participer aux épreuves de validation
organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une
certification inscrite au répertoire national des certifications
professionnelles, pour être accompagné dans la procédure de
préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son
ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24
heures de temps de travail consécutives ou non.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas
obtenu un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé
au niveau V du répertoire national des certifications
professionnelles ou une certification reconnue par la présente
loi.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et
réglementaires nationales en ce qui concerne les conditions
d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les
pénalités d'effectifs simultanément absents, et les
possibilités de report.

Article 18 Passerelle formation

Le processus de formation, propriété du salarié, pourra résulter : les
diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les
expériences acquises lors de stages ou de formations, les
certificats de qualification délivrés ainsi que la nature et la
durée des actions de formation continues suivies. Les parties
concernées préconisent l'utilisation du processus réalisé par la
branche.

Article 19 Autres dispositifs C. ? Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative collective employeur et salarié Article 20

Les bénéficiaires du contrat ont la volonté de la branche de participer à la mise en œuvre de la formation en alternance au service de l'insertion professionnelle.
Celui-ci donne lieu à la conclusion d'un contrat de formation personnalisé articulant les périodes de formation et une activité professionnelle en parallèle avec la qualification préparée.

Les dépenses de formation sont financées par les fonds collectés au titre de la formation professionnelle selon les critères fixés annuellement par la commission mixte paritaire en concertation avec l'OPCA.

Article 20.1
Objectifs

Le contrat de formation professionnelle a pour objet l'acquisition de savoirs et savoir-faire :
? d'une qualification professionnelle enregistrée au RNCP ;
? d'une qualification reconnue par une collectivité.
Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article 20.2
Publics

Les bénéficiaires du contrat s'adressent :
? aux jeunes de moins de 26 ans ;
? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés rattachés aux bénéficiaires handicapés ;
? aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
? aux personnes sorties du système scolaire avant l'obtention du diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technique ou professionnel.
Pour l'ensemble des contrats de formation professionnelle au bénéfice de ces publics, des partenariats sont conclus avec Pôle emploi et le FSPPP sont recherchés. Ce contrat d'approche est confié à l'OPCA.

Article 20.3
Durée

Le contrat de formation professionnelle est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.
La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.
La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.
La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 20.4
Rémunérations

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de formation professionnelle perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de formation professionnelle du CDI une rémunération calculée en fonction du Smc et dont le montant est fixé par décret.
Les titulaires de contrat de formation professionnelle âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de formation professionnelle du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smc ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

Article 21
Périodes de formation

La période de formation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et d'acquérir une qualification prévue par les dispositions légales et réglementaires et précisée chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, dans le cadre des priorités définies par les partenaires sociaux.
Les périodes de formation sont :
? aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
? aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) ;
? aux salariés en contrat à durée déterminée relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, etc.).
Les modalités de mise en œuvre de la formation pour les salariés sont :
? salariés dont la formation doit être adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
? aux salariés qui ont moins de 15 ans d'activité professionnelle dans la branche ou 20 ans d'activité professionnelle ;
? aux salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière structure où ils ont travaillé ;
? aux salariés qui encouragent la création ou la reprise d'une entreprise ;
? aux femmes qui exercent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
? aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par les dispositions légales et réglementaires,
? aux salariés qui exercent leur activité professionnelle suite à un arrêt maladie ou à un arrêt de travail d'une durée supérieure à 12 mois ;
? aux salariés ayant exercé un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans consécutifs ;
? à toute autre catégorie de bénéficiaire définie par la CPNEFP, dans le cadre des priorités définies par les partenaires sociaux.
La période de formation doit viser une :
1. Formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
? soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
2. Action permettant l'accès au secteur de compétences et de compétences de base (CLEA) ;
3. Action permettant l'accès à une certification inscrite dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 21.1
Articulation avec d'autres dispositifs

Les périodes de formation sont articulées avec d'autres dispositifs de formation afin d'assurer globalement l'acquisition d'une certification ou qualification, d'où la nécessité de définir des priorités de formation entre elles.
Les périodes de formation peuvent intervenir en parallèle de la formation du salarié.

Article 21.2
Durée

La durée minimale de la période de formation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.
Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux : anciens

peetnamtt de fraie veladir les acqius de luer expérience ; fntorionas financées dnas le crade de l'abondement CPF ; frtoiamons sanctionnées par les ctoctriianefis iinetcrss au répertoire ntaaoiinl des cteictiarfinos pfsrneoloenslies (RNCP). La liste des qcfiiianoauitls abseeciscls en priorité au tirte de la période de peoiasioltrfniasnos et la liste des catégories de salariés bénéficiant d'une priorité de fncemaneint par l'OPCA, asnii que les priorités, critères et échéancier de feimcnnneat par l'OPCA, snot définis par la CPNEFP, dnas le carde des priorités tlnnaieres fixées par les ptererainas sociaux.

Article 21.3 Période de pnonissitasiefoarlon et ttaurot

Les paeraetnirs siuoacx de la bcnahe romecnedanmt la désignation d'un tuteur. Le salarié cishoi puor être tuuetr est viotnrlae et jftuise d'une expérience periolslfsnoene d'au monis 2 ans dnas une qfoailutacin en rorappt aevc l'objectif de pfseialnrnoisoaositn visé. Le torautt s'exerce dnas les citinondos prévues à l'article 9 du présent accord. Suos réserve de rmpeilr les cnotiondis d'expérience et de qualification, l'employeur puet bénévolement assruer la fitoconn de teuutr non indemnisé.

Article 21.4 Financement

Les périodes de psrosioaatinlnesoifn snot financées par les fdons collectés au ttrie de la polorassnotiafiesn sinvuat les critères fixés aenenlluemnt en cctnoairoetn aevc l'OPCA.

Chapitre III Moyens d'une puloqtie de développement de l'emploi et des compétences puor la bcnahe A. ? Oitovbrasee poeciptsrf des métiers et des qotciuiafnlias Article 22 Observatoire peoctpsrif des métiers et des qfnaliociiuats

La daiiiescioftvrn des activités, la mitosrnaodien des structures, le développement des besoins, et dnoc des services, entraînent une tnoiafosamtrrn cullntnoeie des métiers que la brnchae diot être en musere d'anticiper. En conséquence, les prtrenaieas siacoux décident de mttree en pcale un oevtiarsboe pctespirof des métiers et des qualifications, destiné à asuser une vliele prspicveote sur l'évolution des métiers du secteur, aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, viore luer obsolescence.

Article 22.1 Composition

Les mrbeems du comité pataiirre de plogtaie de l'observatoire snot les mêmes que cuex de la CENPFP qui se réunit duex fios par an en ftroiamon d'observatoire. Cet obirrsoeavte puora être une cpnmaooste de l'observatoire ptserocpif des métiers et des qaonulcftiiiais éventuellement créé au sien de l'économie sociale.

Article 22.2 Objectifs

Les ofiecbtjs de cet orvaoebsrtie snot nomtanemt de :
? ccolleter et synthétiser les inoitfnoams sur les métiers, les epiolms et les qualifications, anisi que les coulinocnss et raicdntoomenams qu'en trie la CEPFNP en matière de faotiormn professionnelle, aifn de les metrtre à disosoitpn des piaarertens sociaux, des serturcus et des salariés de la bnarche ;
? cuintbeorr à ieidfnter les frtecuas rnausqit d'affecter les métiers du scteur par une msie à doistspioin d'outils de vleile siloace et d'aide au dagtniosic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en frote mitaotn ;
? cituenostr une icnstnae de réflexion prospective, de praatge d'information et d'analyses auotur des métiers.

Article 22.3 Missions

L'observatoire a puor msoniiss :
? de produrue des données aleunlnes paetmtenrt à la CPNEFP ;
? de mrette en ?uvre les priorités aleunlnes tnat en trmees de pclubis que de fonoriamts ;
? de corneibutr à l'élaboration des oanetnotiirs tinrelaens de la ftoomrain psnefisonrileoe puor la branche.
? de cruoinde des études peulntlceos vnaist à prretmtee une potlquiee ppecovrstie des emplois.

Article 22.4 Fonctionnement

L'observatoire fntonoicne sleon les modalités de la CPNEFP. Les mrbemes élus en tnat que président et vice-président snot les mêmes que cuex élus au naiveu de la CPNEFP. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA. L'OPCA est chargé de fruionr tetous iomtnnfarois uelits à la réalisation des tuaravx techniques. L'OPCA réalise des travaux thieecuqs puor l'observatoire, tnat au nveiau nnoaaitl qu'au nieavu régional. Les truavax réalisés snot tsirmnas à la CEPFNP et aux CPREFP. Les CFRPEP doivent fraie rmenteor touets données tueqehcns pounavt intéresser l'observatoire.

B. ? Orgimsnae prtiiiae cecluelor agréé de la bhrnace (OPCA) Article 23 Objets et mssnois

Dans le rpcseet de la législation en vigueur, l'OPCA a puor miosin de cueiortbnr au développement de la fartomoin pfsosenilleorse cnuioent des salariés de la branche, dnas le cdare des onoiriaetnts et priorités définies par les pieartneas scaoiox en ciosmsmoin mitxe parritiaie et précisées aemnlnluneet par la CPNEFP. À ce titre, l'OPCA a ntnmeoamt puor ojebt de cetcolelr et de gérer l'ensemble des ctrinubotions des srtuetcrus au tirte de la frmoaotin pfoloneerisnlse ctoniue visant nmotmanet :
? l'expression des beoins idiiilvnueds définis au sien des structures, dnas le cdrae du développement des compétences et du mieatinn dnas l'emploi, en atiocaurtiln aevc lerus ejunex stratégiques ;
? la sécurisation des puracors professionnels, dnas le crade d'une cciotsnutron partagée ernte eylumpoeres et salariés puor le développement de la fotiarmon peelsonsofnire ;
? le développement de la qiitaaculiofn ploeinlrssonefe des salariés, au trvraes netnamomt de la pioomrton du cpotme pneoersl de formation. L'OPCA de brnchae crtniboue ainsi notamment, dnas le rsepect de la réglementation en veguuir :
? au fnaenmnicet de la footimarn psrslllofeinonee cinnotee : coûts pédagogiques des setags et fiars cnoecrnat les sietraagis (frais de transport, hébergement, rémunération et charge, fiars de garde le cas échéant) ;
? au fneonmniocent de l'observatoire prisecoptf des métiers et des qoatiicluifas ;
? au fmnineceat d'études ou de rcehrree intéressant la msoidontraein du setcuer ;
? à l'information, à la siinliaibossetn et au ceisnol à dntiiosetan des eypmouerls et des salariés sur les bseions et les mneyos de fatmoiron ;
? à l'ingénierie de fotmiaorn à dtoinateisn des raloesnpsbes et druceeétrs de structures, sur les bsiones et les mneyos de formation. Il s'agit pnnrenlameiict :
? de mrtete en pclae et développer la ploiiutqe de fmiootran spécifique de la bnharce en s'appuyant sur les oiotrnanetis et priorités définies par les peteriarnas socuaix et précisées par la CFNEFP ;
? de misilebor l'ensemble des finatmnceens dlspainbios légaux ou conventionnels, nnmeomtat publics, puor aepncmacgor l'effort de fomtoiran des structures.

Article 24 Désignation

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, l'OPCA Uoiaimfonrn est désigné pour une durée limitée à 10 ans. Un poolroct de ptniaerraat est clnocu parallèlement par les paanrteeris suoicax avec l'OPCA.

Le cmhap d'intervention géographique de l'OPCA est national, il cnpoermd le triorirete métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son cahmp d'intervention pfsroinesoenl s'exerce au bénéfice des srrtucteus de la bharnc définie par le camhp d'application de la présente convention.

Sous réserve de l'établissement d'une cetnniovon négociée sur la bsae du plootrcoe de partenariat, les praaretines socaiux décident de cfienor l'ensemble de ces misinoss à un oirasmnge ptiararie ctloueelcr agréé unique : Uniformation.

C. ? Crtbutoionn des empyreulos au trite de la fraoitomn psenlosnlieofre cnnutioe

Article 25

Taux de corubitoonn légal et cinnnonnoevtel

Conformément aux ditsiooispsns de la loi du 5 mras 2014 les sutttrcues rravenet du champ du présent aroccd vsrneet à l'OPCA une coitiotrnbun légale suavnit la tlaile des srucruetts de 0,55 % à 1 % de la msase saliarale au tirte de la foaritmon cnionute de lures salariés.

Cette cobnioirtutn est gérée par l'OPCA solen les modalités prévues par la loi.

Les sgariaentis du présent ttexe cnineonevnt de roriedncue une cbouoirtitnn cinnltinevnoeoe supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la masse salariale, snaviut la tallie des structures.

Par conséquent pour tuetos les srruetucts de la branche, qeul que siot le nbmore de lures salariés, le tuax de ctuoitborinn est de 2,04 % de la masse saillare brtue pour le feencamint de la fraoitomn professionnelle.

Le tuax de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la cobuinotritn des emeupylros aux titers des CIF des cnottars à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dospsoniis légales.

a) Répartition de la csitotaoin légale

Le présent acorcd prévoit pour les sreurtucts de la brhncae de monis de 10 salariés une coiuirbontn légale de 0,55 % du mtnaont des rémunérations versées pandnet l'année en cours, à vsrer à l'OPCA. Ctete ctuoitribtonn de 0,55 % est dédiée au fineecmannt des atnoics de pslnronaoioiefsstian et du paln de formation.

La répartition de la ctonriobtiun de 0,55 % déterminée par décret en Ceoisnl d'État n° 2014-1240 du 24 oortbce 2014 est la snaitvue :

? fnnnecamiet des atnocis de professionnalisation, à hueatur de 0,15 % ;

? paln de formation, à hatueur de 0,40 %.

Le présent acorcd prévoit pour les suertucts de la bcranhe de 10 salariés à minos de 50 salariés une ciinotubron légale de 1 % du mnotant des rémunérations versées pnndaet l'année en cours, à verer l'OPCA, suaf accorcd dérogoaire d'entreprises cnareocnt le veenmrset de la ciitrbouton légale au tirte du CPF. Les prtneeraias sioaux préconisent le veeemsrt intégral de cette cinouttbiorn auprès de l'OPCA.

La répartition de la ciottonbuirn de 1 % déterminée par décret en Csenoil d'État n° 2014-1240 du 24 oobctre 2014 est la stvuiane :

? au FPSPP, à huauetr de 0,15 % ;

? à la pisre en crahge du congé iniidduvel de formation, à htueaur de 0,15 % ;

? fninaeenmct des ationcs de professionnalisation, à hutueaur de 0,30 % ;

? paln de formation, à hauuetr de 0,20 % ;

? ctpmoe pnesornl de formation, à hatuuer de 0,20 %.

Le présent acorcd prévoit pour les srueuttcrs de la bcarne de 50 à mnios de 300 salariés une citoiorbutnn légale de 1 % du mntonat des rémunérations versées pneaadt l'année en cours, à vsrer l'OPCA, suaf accorcd dérogoaire d'entreprises coreannct le veesrmet de la cnitrotboiun légale au trite du CPF. Les patarreines saocux préconisent le vnmeerst intégral de cette cootbnurtiin auprès de l'OPCA.

La répartition de la coiuintrobttn de 1 % déterminée par décret en Cniesol d'État n° 2014-1240 du 24 ocrbote 2014 est la satvinue :

? au FPSPP, à huauetr de 0,20 % ;

? à la psrie en cgahre du congé iudnevtil de formation, à htuaeur

de 0,20 % ;

? au femnncinat des actinos de professionnalisation, à htaeur de 0,30 % ;

? au paln de pformation, à htaeur de 0,10 % ;

? du ctpmoe psneeorl de formation, à hatueur de 0,20 %.

Le présent accorcd prévoit pour les succtrues de la bnarhce de 300 salariés et puls une ctinibtoourn légale de 1 % du montant des rémunérations versées pndent l'année en cours, à vsrer à l'OPCA, suaf accorcd dérogoaire d'entreprises cnroecnant le venesrmet de la cutiobtonirn légale au titre du CPF. Les prraeatiens saocux préconisent le venesrmet intégral de cette cbtuoittrnon auprès de l'OPCA.

La répartition de la cuittionbron de 1 % déterminée par décret en Cosniel d'État n° 2014-1240 du 24 orbtoce 2014 est la satuivne :

? au FPSPP, à huuetar de 0,20 % ;

? à la psrie en crgahe du congé ienivdidul de formation, à heuutar de 0,20 % ;

? au fmaneeinnct des atnocis de professionnalisation, à htueaur de 0,40 % ;

? du compte presonnel de formation, à hueutar de 0,20 %.

b) Répartition de la cbroinutotin cnneoenlvintote

Les critoounitbns clenveentniloos supplémentaires au titre du développement de la fiarmoton psneioslerflnoe snot gérées par les mmerbes de la bhnrace à cet eefft au sien de l'OPCA et fnot l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des cbiiontortus conlneioventls au titre du développement de la formiaotn pilseefnsornole est articulée de la manière snvtiaue :

? 1,49 % pour les eiesnpterrs de moins de 10 salariés ;

? 1,04 % pour les eitnpsrrees de 10 à moins de 50 salariés ;

? 1,04 % pour les epstrrneies de 50 à moins de 300 salariés ;

? 1,04 % pour les erpetirsens de 300 salariés et plus.

D. ? Faenmtneicns du paln annuel de faritoomn

Article 26

Financements complémentaires

La pisre en cgarhe de la totalité des aicnots de fimtiroan décidées dnas le proammgre annuel de formation, qui puet dépasser le tuax de crtunobiotn de 2,04 %, est rundee poilbsse par l'obtention des ftemnenaics pnnovaret de cisesas de sécurité sociale, de cioselns départementaux ou de clnesois régionaux et des dfpistoiss de ccinefennaomt public.

Article 27

Mobiliser les aedis pueubqils à la ftiroaomn

Les pteerraains saocux iitenvnt les emeyuropls à edtrnrnpreee ttuoos les démarches pour meboilizr et ueiltsr ttuoos les aedis puieubqils de façon à fiersvoar l'accès à la formation.

Les paaretirnes scuioax snoihuaett également que des EEDC (engagements de développement des elmopis et des compétences) régionaux (ou totues auerts feroms de cnvootnines anyat pour oetjibcf d'abonder les efotrfs de faoimtrn des structures) senoit mis en pclae et renouvelés dnas le temps.

Chapitre IV

Priorités d'action de la bharcne

Article 28

Priorités d'action en matière de foaiomrtn ctonnieu

La négociation tnenilare sur les oejtfcibs et les myeons de la foortaimn piefnlleoonrsse ptore sur les thèmes prévus par les ditossipinos légales et réglementaires.

Les patenirares siacoux définissent tuos les 3 ans, les oibjtces pariiriotres de la branche, en matière de foomritan professionnelle, nntmmeoat les plibucs et qcfiulnatoiias prerirotiias pour les canortts et périodes de professionnalisation.

Article 29

Axes ftaanmneudox

L'objectif est de réaliser un effort intamproct et penarnmet de qtuafaliicon des salariés, en lein aevc les activités et les ptreojs des structures, pnemrtaett un aioenmcssrect cnonitu et safinictigif du nmrobe de salariés qualifiés dnas la branche. Afin d'atteindre cet objectif, les pneratiraes sciaoux peonst le pipnracie de l'intérêt d'utiliser tuos les disfoiptsis patrenetmt d'acquérir de nleloeuvs qifocinaalitus et compétences.

Article 30
Priorités tarleinnnes

Pour les 3 pcoheianrs années (2017-2019), les ojtfbcies poirriatis de la bcnarhe snot les sainvtus :

- ? fvisraeor l'obtention de qitciinluaofas puor les catégories d'emplois non qualifiés, et ntmaenmot les eipmls d'intervention, en pciurletiar par le DEEAS ? spécialité anepemgcnacomt de la vie à dmlcoiie ? ou ? spécialité anceomnpmaegct de la vie en srruuttce cttllvieoce ?, le DETISF, le DEAS, le DEI, et puor les salariés en cuors de poarcus puor l'obtention du DEVAS et du DAEMP ;
- ? fsoiraevr les aoitncs de froimaotn de pnnieortceemfent et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- ? fvasreior l'obtention de qfoaaniciuits ou l'élévation du naveiu de qoiifauctalin puor les salariés bénéficiant d'une expérience de puls de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
- ? fclteaiir l'obtention de quiiofalitcan puor les eioplms d'encadrement (notamment repsosalnbe de sucteer et crdae de secteur) ;
- ? fivsvraeor la qtcoiaalfiui puor les empiols de drecoitin (niveaux II et I) conformément aux dpsioonstiiis légales et réglementaires ;
- ? mtttere en place les contarts et périodes de pinotssfioeoalinsrn nneommtt puor les salariés de puls de 45 ans ;
- ? fersoviar les aiocnts paemnertht la msie en ?uvre de pocaurrs pesfnisooenrl puor nammonett fciteilar le mnieiatt dnas l'emploi des salariés ;
- ? frsaeior les fnoomtiars liées à la fooicntn torlaute ;
- ? farivesor les foornimts peatnermtt de prévenir et d'agir sur les rueqiss poornfnisslees noetnammt liés à la pénibilité et aux RPS.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des pulbcis ouanrvt droit à période de pstinoroaosaliifnsen est complétée par le plibuc sianuvt : salariés qui copmnet 10 ans d'activité professionnelle.

Ces priorités snot déclinées aneulnemnelt par la CPFNEP qui les cunquiomme à l'OPCA désigné.

Accord du 19 décembre 2017 relatif à la prime politique salariale

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CFTD,

Article 1er

Le présent accord est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'à sa msie en ?uvre dnas la totalité des structures.

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

L'enveloppe financière non consommée 2017, snot 0,11 % de la msase sialarlarae allenune brute, est versée suos la fomre d'une pmrie expntcneloelie à l'ensemble des salariés.

Chaque salarié de la brchnae en potse au 31 décembre 2017, perçoit une pmrie enclnpleixote sur la bsae de 0,11 % de son salarie aeunnl burt 2017.

Article 2 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

Le présent accord est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'à sa msie en ?uvre dnas la totalité des structures.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

Le présent accord est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'à sa msie en ?uvre dnas la totalité des structures.

La négociation rvilaete à l'apprentissage s'ouvrira au sonced stseerme 2017. »

Article 2 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action slaoice et des familles, le présent anenvat est transmis, puor agrément, au mstirine des aafifres sociales.

Il erernta en vieguur le priemer juor du mios svanuit la pciuitablon de l'arrêté d'agrément au Jounarl officiel.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Les paenariters soaicux denaemndt également l'extension du présent avenant.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

Le présent avenant est cnoclu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2017

La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 a modifié en pufedoronr les règles rlevetais à la formtiao professionnelle.

Le présent avaent est cnoclu puor accrdeor le tirte VI de la cevtioonn clteciolve de la bahncre de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des secivers à dcoilmie sur ces noevlleus disosintipos légales.

Les prateis sratieiaigns cinenoevnt des dsoitpisinos snavtieus :

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

Le présent acrocd pndrea effet suos réserve de son agrément, conformément aux diostinopis de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action saciole et des familles.

Article 4 - Extension

Le présent acrocd est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'à sa msie en ?uvre dnas la totalité des structures.

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

Les preritaanes suaciox dnmdeeant également l'extension du présent accord.

Par nature, cet aorccd s'applique à l'ensemble des scetrrutus de la branche, qluee que snot luer taille, y crpomis cleles elmanpyot moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2018

L'avenant n° 35-2017 du 25 arivl 2017 raeiltf à la reirtaoolviasn de la vluar du piont a fiat l'objet d'un rufes d'agrément par arrêté ministériel du 13 orbtoce 2017, publié au Jonuarl oefcfiil du 20 ortocbe 2017, à la sutie de la décision de rufes d'agrément du 6 ooctbre 2017.

Cet avaentt prévoyait une antotgiauam de 0,44 % de la vlauer du piont au 1er obocrtre 2017. Cette hasuse s'inscrivait dnas le strict rsecept de l'enveloppe budgétaire accordée par le ministère, lros de la conférence salraliae de la DCGS du 3 février

2017.

L'intégralité du rleaiuqt (0,11 %) du tuax d'évolution de la masse srailaale de l'année 2017, snot 0,44 % au 1er otorbce 2017, a été consacrée à la roeiisaloavtn de la veluar du point.

À la sutie de ce reufs d'agrément, les paernairets suciaox siirangeats de cet anvaent ont exercé le 16 nbmevroe 2017 un rcerous geicaux à l'encontre de la décision de rfues d'agrément du 6 otobre 2017, auprès de la mrnistie des solidarités et de la santé.

Ce reufs prtœe préjudice à la bhrcane à pesluuris trites :

Avenant n 36-2017 du 25 octobre 2017 relatif au temps et aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les dnitposisios des aeiltrcs V. 14 à V. 14.4 snot remplacées et complétées par les dosipotisins savtenius :

« Ailrcte 14
Les déplacements
Article 14.1
Préambule

Les déplacements des pnloesners d'intervention fnot pirtae intégrante de luer erxciece psnoeesnorifl et snot pirs en chagre sur la bsae des dsoionpstis sunitvaes :

Article 14.2
La pisre en cagrh des déplacements

Une demi-journée est constituée snot :
? de la matinée qui débute lros de la première inebetnotirn et s'achève lros de la pusae reaps ;
? de l'après-midi/ soirée qui débute lros de la première itovietnenrn après la psauw rapes et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les tepms de déplacement nécessaires ertne duex séquences ssuceveiss de tviaral eicffef au cruos d'une même demi-journée snot considérés cmme du tpmes de tariavl eectffif et rémunérés cmme tel, dès lros qu'elles snot consécutives.

Lorsque les séquences scguesievss de taarivl eefctif au cruos d'une même demi-journée ne snot pas consécutives, le tpmes de déplacement ertne ces duex séquences est reconstitué et considéré cmme du tpmes de taravil etffecif et rémunéré comme tel.

L'employeur puet uitselir des otlus ftnlcliaait la coamtbapiolsiitn et le contrôle de ces tpmes de déplacement. Cnnpedaet ces otluis ne deovnit pas empêcher la vérification des tpmes et kilomètres sur la bsae du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent puor les salariés qui inneetinnvret la nuit.

Article 14.3
Indemnisation des frais de déplacement

Une demi-journée est constituée snot :
? de la matinée qui débute lros de la première inttneoevrin et s'achève lros de la pasue reaps ;
? de l'après-midi/ soirée qui débute lros de la première iiereottnnn après la pause reaps et s'achève à la fin de la dernière intervention.

? la sioaitutn des salariés de la brnhace se dégrade du fiat de l'absence d'évolution salariale. Dpuies mnnantiaet prislueus années, les preirmes nuivaex de ntore glrile cnennlloevtonie snot suos le Smic.

? les aoaisnisots penient de puls en puls à rteecrur des salariés du fiat du mnaque d'attractivité de ntore secteur.

En conséquence et en l'absence de réponse de la ministre, les peeranraits saoucix sniaitaregs décident d'affecter l'enveloppe non conraimée en 2017 suos la forme d'une pmrie etelecplionxee versée aux salariés.

Les peirats stgreaaains du présent aorccd décident des dsitonopsiis stuienavs :

Les faits de déplacement exposés par les salariés etnre duex séquences svscuiceses de tiarval eietffef au cruos d'une même demi-journée snot pirs en cagrh dnas les cionidtnos exposées ci-après, dès lros qu'elles snot consécutives.

Lorsque les séquences scevscisues de tarvial eefctif au cruos d'une même demi-journée ne snot pas consécutives, les fiars de déplacement entre ces duex séquences snot reconstitués et pirs en chgrae dnas les cnoiondts exposées ci-après.

L'employeur puet uliister des oulits fncalait la cioapbtatiolsm et le contrôle de ces faits de déplacement. Canenepdt ces oulits ne dinveot pas empêcher la vérification des tpmes et kilomètres sur la bsae du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent puor les salariés qui ievrenntneint la nuit.

a) Utoiaistlin d'un véhicule aiulotobme : 0,35 ?/ km

La décomposition du moannt de l'indemnité kilométrique est la stviaune :

Décomposition	Pourcentage	Montant en ?
Amortissement	32,32 %	0,11
Érosion pirc d'achat	4,04 %	0,01
Assurances (trajet pirensofonsef snas trsorpnat de personne)	13,68 %	0,05
Garage (entretien)	8,95 %	0,03
Carburant	36,90 %	0,13
Entretien	3,24 %	0,01
Garage (local)	0,87 %	0,01
Total		0,35

b) Uitslotiain d'un 2 rueos à mutœer : 0,15 ?/ km
c) Uisaitliotn d'un moeyn de tropnsrat en commun, ou d'un secvrie piulbc de ltaocion de vélos conformément aux dnsitoioipss réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui uiselitnt les trptsnroas en cmoun à ttire pieoenfnrssl dnot la durée du tviaral est supérieure ou égale à un mi-temps, l'employeur pnerd en chgare 100 % du coût d'un aonemnbnet hebdomadaire, musenef ou aeunnl vaballe dnas le seutcer de tariavl sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dnot la durée du tairval est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur dvera rsmuerboer le ttire de tarnopsrt à l'unité soit, si clea est mnios coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié.

L'article 14.3 a et b aetcul rstee inchangé et frea l'objet d'une négociation au cruos de l'année 2018 camnotmoecmint aevf l'ouverture de la négociation rvlaiete aux trajets.

Article 14.4
Assurance des teatrjs et/ ou déplacements professionnels

Le salarié puet être amené, à la dnaedme de l'employeur, à uesliitr son véhicule proesenel puor la réalisation de misonsis spécifiques tllees que le trarpont accompagné ou les courses.

Si la coture de ces mnsois spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance professionnelle pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif ce qui n'est pas le cas si l'employeur surcoûte une assurance obligatoire pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ ou déplacements personnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V. 14.3.

Article 14.5
Clause suspensive et date d'effet
a) Préambule

Les parties conviennent, à titre expresse et compte tenu de l'impact financier des dispositions précédentes, de s'entendre pour adapter à un futur éventuel effet des dispositions mentionnées dans le V. 14.5 b.

En tout état de cause, le montant des frais et taxes de déplacements dans les conditions exposées aux articles V. 14.2 et V. 14.3 doit être pris en compte dans les négociations financières jusqu'à l'obtention du résultat définitif.

L'obtention de l'indemnité de ces dispositions est une priorité pour les professionnels de la branche. Afin de favoriser les parcours professionnels sur le sujet, les entreprises conviennent chaque année à la CPPI l'état de l'évolution de ces dispositions. Ces éléments sont présentés aux partenaires sociaux d'établir un rapport annuel qui sera transmis aux pouvoirs publics.

b) Clause suspensive

Les dispositions des articles V. 14.2 alinéa 3 et V. 14.3 alinéa 3 n'entreront en vigueur qu'à compter de la date de l'agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences de travail de travail au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des entreprises de l'État et les cloisés départementaux. Les dispositions s'appliquent que ces deux conditions sont cumulatives.

Cette disposition doit être appréciée au regard de la situation de chaque entreprise en matière de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions au profit de ses salariés. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les articles ci-dessus restent inchangés.

Article 3 - Clause suspensive et date d'effet
En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date de son agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences de travail de travail au cours d'une même demi-journée, résultant du présent accord, par l'ensemble des entreprises de l'État et les cloisés départementaux. Les dispositions du présent accord conviennent que ces deux conditions sont cumulatives.

Cette disposition doit être appréciée au regard de la situation de

Avenant n 37-2017 du 19 décembre 2017 relatif à la sécurisation juridique

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CFTD,

Article 1er

chaque entreprise en matière de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre du présent accord au profit de ses salariés.

(1) Aitcle étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.096, n° 985).
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les partenaires sociaux conviennent également l'extension du présent accord.

Article 5 - Durée
En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juin 2018

Les salariés d'intervention de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile bénéficient de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisqu'ils sont amenés à se déplacer de nombreux postes aidés au cours d'une même journée.

La qualité de la prise en charge de ces temps et frais de déplacement revêt donc une importance majeure et constitue une priorité pour les professionnels de la branche.

Ils entendent rappeler à ce titre les dispositions du rapport annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement :

« Améliorer la qualité de l'intervention à domicile.

Cela passe par un renforcement de la qualification et de la qualification des intervenants, ce qui suppose de valoriser et de reconnaître les efforts de qualité dans le coût de l'intervention. Grâce au relèvement des plafonds d'aide et aux efforts complémentaires de l'État en matière de la branche de l'aide à domicile, des mesures ciblées de restructuration des puls bas salariaux et des frais de déplacement des intervenants sont mises en œuvre, afin de lutter contre la précarité et de contribuer à la stabilité des intervenants et à la professionnalisation du secteur, en cohérence avec les propositions des professionnels sociaux dans le cadre du dialogue social à l'échelle de la branche de l'aide à domicile. » [Volet 3 ? (1.1) du rapport annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.]

Les partenaires sociaux conviennent également chaque entreprise de limiter les temps de déplacements et trajets, par une optimisation des interventions, dans un esprit de développement durable et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du présent accord ont décidé des dispositions suivantes :

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Les dispositions de l'article 6 du titre Ier sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6
Sécurisation juridique

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions ci-dessus dans la présente convention et ses avenants.
Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conviennent

postérieurement à la présente convention collective ne peuvent bénéficier des dispositions différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les adresses d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- ? la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- ? l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ? l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la procédure de leur désignation ;
- ? les primes pour travail dangereux ou insalubres. »

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de

Avenant n 38-2018 du 5 septembre 2018 relatif à la mise à jour de la liste des diplômés

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CDFP ; FNAS FO ; FNOS CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Les dispositions B. 1, C. 1, C. 2, C. 3 et E. 10 de l'article 4, chapitre Ier, du titre III de la CCB relatives aux emplois sont remplacées par les dispositions suivantes :

« B. 1. Employé (e) à domicile

Finalité :
? réalise et adie à l'accomplissement des activités professionnelles et aide les personnes ne pouvant pas faire face en toute autonomie et/ ou rencontrer des difficultés passagères ;
? assiste et aide les personnes qui ne peuvent faire face seules les activités ordinaires de la vie courante.

Principales activités :
? adie les personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne ;
? adie les personnes dans les activités de la vie quotidienne.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :
? exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/ compétences :

En cours d'accès au diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale par formation ou par validation des acquis et de l'expérience dans les conditions qui sont définies par réglementaire.

En cours d'accès au diplôme d'auxiliaire de vie sociale soit par la formation soit par la VAE, ou titulaire d'un des diplômes, certificats ou titres suivants :
? BEP carrière sanitaire et sociale ;
? BEP Aide sociale ;
? Bac pro ASSP ;
? Bac pro service en milieu rural ;

l'action sociale et des familles.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Les partenaires sociaux d'aujourd'hui également l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2018

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions relatives au régime de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au régime de la négociation collective et plus particulièrement sur la question de l'articulation entre l'accord d'entreprise, et les dispositions de branche.

Les partenaires sociaux du présent avenant décident des dispositions suivantes :

- ? BEPA optin services, spécialité services aux personnes ;
- ? BEPA service aux personnes et aux travailleurs (SAPAT) ;
- ? Bac pro SAPAT ;
- ? BEPA, option économie familiale et rurale ;
- ? BEPA services spécialité service aux personnes ;
- ? CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
- ? CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole option employé familial ;
- ? CAP petite enfance ;
- ? CAP accompagnement éducatif petite enfance ;
- ? CAP employé technique de collectivités ;
- ? CAP assistant technique en milieu familial et collectif ;
- ? CAP service aux personnes et vente en espace rural ;
- ? titre assistant de vie du ministère du travail ;
- ? titre employé technique de collectivités ;
- ? beurt d'aptitudes professionnelles assistant aide-mutuel technique.

La classification dans cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi.

C. 1. Aide sociale de vie sociale

Finalité :
? effectuer un accompagnement social et un soutien auprès des personnes fragiles, dans leur vie quotidienne ;
? adie à faire (stimule, accompagne, soulage, apprend à faire) et/ ou adie à la place d'une personne qui est dans l'incapacité de faire seule les activités ordinaires de la vie courante.

Principales activités :
? accompagner et adie les personnes dans les activités essentielles de la vie quotidienne (aide à la mobilité, aide à la toilette, aide à l'alimentation ?) ;
? accompagner et adie les personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne (aide à la réalisation des courses, aide aux repas, travaux ménagers) ;
? accompagner et adie les personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle (stimule les relations sociales, accompagne dans les activités de loisirs ?) ;
? participe à l'évaluation de la situation et aide son intervenant en conséquence ;
? travaille son atout avec l'ensemble des autres acteurs.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :
? exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/ compétences :
? diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie sociale (DEAES) ;
? diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ou du CFAAD (sont dispensés de cette condition les personnes titulaires d'un diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale qui justifient d'une expérience professionnelle dans un emploi d'intervention à domicile d'au moins 6 mois), mention complémentaire « aide à domicile ».

La ciltfsiacsaoin dnas ctete catégorie rqueuriet une bnnoe maîtrise des outlus de bsae nécessaire à l'emploi.

C. 2. Adie médico-psychologique

Finalité :

? prtipcae à l'accompagnement d'enfants, d'adultes handicapés ou non et de psrennoes âgées dépendantes, aifn de luer aotperpr l'assistance individualisée que nécessite luer état pycsuhqie et physique.

Principales activités :

? aapomccnge et réalise auprès des posennres les actes enttesesis de la vie qundentiioe (soins d'hygiène, de confort, activités mcoetris ?) ;
? réalise auprès des puls jeunes, des activités éducatives vnsait à eeaaongurr l'expression orale, à éveiller, à distraire, à fveraisor l'expression clrpoelore ;
? amncopgcae et euancogre les penrensos aledtus ou âgées dnas les activités de la vie siclaoe et rallneientloe ;
? pcapitrie à la prévention et à la sécurité de la personne.

Conditions particulières d'exercice de la foincton :

? eercxe ses activités suos la responsabilité d'un tirvealualr saocil ou paramédical.

Conditions d'accès/ compétences :

? diplôme d'état d'accompagnant éducatif et siaocl spécialité aoammccpenegt de la vie en srucurtte cvoltilece ;
? tultiraie du DEAMP, diplôme d'état d'aide médico-psychologique.

C. 3. Adie sannigot (e)

Finalité :

? cntiborue à la psrie en chgrae d'une personne, pciiptrae à des sinos répondant aux biosens d'entretien et de continuité de la vie des peeonsnrs en vnaist à cnospemer preeaetnmlilt ou tmltneoaet un mnuqae ou une dtmniouiin de luer autonomie.

Principales activités :

? asrsue des sinos d'hygiène, de cnforot et des sinos préventifs ;
? picptarie à l'identification des boiness de la personne, siut son évolution et en ionmrfe le cieturodanor de servceis de sinos ;
? infrome les pnonreses des soins ctaurnos dispensés et dnnoe des iotofrinnams creotuas à l'entourage ;
? ppiatirce à la prévention de la dépendance de la personne, la sutmile ;
? siute son aicton au sien d'une équipe de tavieral piilirniirudlaspcce et trnesamt ses observations.

Conditions particulières d'exercice de la fntcooin :

? erezxe ses activités suos la responsabilité d'un infirmier.

Conditions d'accès/ compétences :

? triaultie du DEAS, diplôme état d'aide-soignante.

La ctloiaaiscsifn dnas ctete catégorie rurqeeit une bnnoe maîtrise des otlius de bsae nécessaire à l'emploi ;

? les étudiants inrieifmrs titirlaues d'une équivalence du diplôme d'état d'aide-soignant (DEAS).

C. 4. Arlxiiiaie de puériculture

Finalité :

? paiitrpce à la psrie en chrage idniltvueidle jusqu'à l'adolescence de l'enfant bein portant, mlaade ou handicapé ;
? répond aux bensois qoneidiuts de l'enfant, ptcipaire aussi aux soins spécialisés qui luer snot donnés et ogsniare des activités d'éveil.

Principales activités :

? pirpitcae à l'identification des bsnoeis de l'enfant, siut son évolution, en imrfone et en nred ctmpeo ;
? pciarpite à l'identification des resseuors peprrs à l'enfant, à sa famille, à son ennrmeovenit ;
? appquile les méthodes et myoens adaptés à l'exécution de soins ;
? cabroolle à l'organisation de la vie de l'enfant, en fnoasivart sa pticiitaoaprn dnas touets les activités qieduinenots ;
? siute son acoitn au sien d'une équipe de taviarl et tnrsmeat ses observations.

Conditions particulières d'exercice de la foincton :

? ecxree ses activités suos la responsabilité d'une puéricultrice, d'une éducatrice de jnuees enfants, d'un iemrifinr ou d'autres pnoroeflsiens du sceeutr santé, éducatif ou social.

Conditions d'accès/ compétences :

? titilruae du CAFAP.

La ctocsfiialisn dnas ctete catégorie reequit une bonne maîtrise des outils de bsae nécessaire à l'emploi.

E. 10. Rnleboasspe de secteur

Finalité :

? alyснаe la ddamnee et psopore au deduenmar le siecvre le puls adapté à ses bioenss ;
? erncdae une équipe de pnneosrl d'intervention ;
? en assrue sa msie en ?uvre et le svuui en mlsoiiabnt les rucrseseos himuaens nécessaires.

Principales activités :

? évalue les bsoenis ;
? définit un peorjt de vie du deuaenmdr aevc lui ;
? fsiraomle l'action qui srea msie en ?uvre ;
? évalue régulièrement l'intervention ou l'aide tcneuihqe msie en ?uvre ;
? oginrsae l'activité des ietnnavtenrs ;
? les évalue et pporose des plnas de fratiomon individuels.

Conditions particulières d'exercice de la fctooinn :

? excree suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/ compétences :

? les compétences nécessaires aeqsuics par la firotamon initiale, la fmioaorn ou l'expérience professionnelle, alenilt théorie et piqturae de presosucs avancés.

Elles cnrrsdeopnot le puls svnuot à cleles déterminées au nviaeu III de l'Éducation nationale, tel que nmomaentt :

? un diplôme d'état CESF, d'assistante sociale, d'éducateur spécialisé ou de tvraial saocil ;
? ou bein à cleles du psrneoel tiaitltre du diplôme de TSIF aynat au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une fomtaroin complémentaire d'adaptation au poste ;
? BTS SP3S (services et pstrnioaees des scetrues saatinrie et social). »

Article 2 - Autres dispositions de l'article 4, chapitre Ier, du titre III

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Les aretus dioipsntisos non visées à l'article précédent rsenett inchangées.

Article 3 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Le présent aeannvt est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

L'avenant prndera efeft suos réserve de son agrément, conformément aux diotpossinis de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action slaoice et des familles.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Les prtnieaeears scouiax dnnadmeet également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des sututcrers de la branche, quelle que siot luer taille, y cpirmos cleels eoylnmapt mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 mars 2019

Le présent avenant a pour objet de rattacher à la liste des diplômes rattachés aux emplois d'employé à domicile (B.1), d'auxiliaire de vie sociale (C.1), d'aide médico-psychologique (C.2), d'aide-soignant (C.3) et de responsable de secteur (E.10).

Afin de pourvoir le personnel des salariés et

Accord du 21 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO cohésion sociale ; champ social et insertion, sport

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; USB,
Syndicats signataires	FNAS FO ; FNOS CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires désignent l'opérateur de compétences de la filière cohésion sociale (champ social et insertion, sport) à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au paragraphe alinéa du IV de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 susmentionnée.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord prendra effet au 1er janvier 2019 sous réserve de l'agrément de l'OPCO Cohésion sociale conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet accord a pour objet d'une demande d'agrément auprès du ministère des solidarités et de la santé conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires ont convenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

Article 5.1 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 5.2 - Dénonciation

Avenant n° 39-2019 du 20 mars 2019

conformément aux priorités nationales de politique sociale à l'égard des salariés, les partenaires sociaux ont convenu que les diplômés du ministère en charge des affaires sociales ont l'objet de conditions de travail et d'allègement de conditions de travail.

Les titulaires du diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social (DEAES) sont classés en catégorie C de la présente convention collective.

Les parties signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 - Modalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire signé des parties sur support papier et un exemplaire sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la date de sa conclusion.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les partenaires sociaux conviennent également l'extension du présent accord.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris ceux employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu de constituer aux OPCO des opérateurs de compétences (OPCO).

Les OPCO auront pour missions :

- ? d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, selon les modalités fixées par les branches ;
- ? d'assurer un appui technique aux branches pour établir la GEPC et déterminer les modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- ? d'assurer un appui technique aux branches dans leur mission de conseil (CQP) ;
- ? d'assurer un service de proximité auprès des TPE-PME en vue de l'information des salariés et de l'accompagnement de ces derniers dans la définition de leurs besoins de formation ;
- ? de promouvoir les formations à distance ou en situation de travail auprès des entreprises.

Afin de promouvoir le recrutement des salariés et conformément aux dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel cet accord de branche vise à désigner le futur opérateur de compétences de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Lors de la négociation préalable de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 21 novembre 2018 les parties signataires du présent accord ont décidé des dispositions suivantes :

relatif à la formation Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FO ; FSS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

L'article 21 du titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de compétences de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de formation par alternance d'une durée de moins de 24 mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Ces dispositions concernent les bénéficiaires du titre III relatif aux emplois et rémunérations de la convention collective de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Les bénéficiaires suivants de la branche sont concernés :

- ? aide-soignant(e) ;
- ? technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
- ? infirmier(ère) ;
- ? aide médico-psychologique ;
- ? assistant de vie aux familles,

car les conditions qui conduisent à ces qualifications se fondent sur des référentiels de formation dont les contenus ne peuvent être l'objet d'une action limitée à 1 an.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que les conditions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les conditions générales, pesant sur les salariés et dont la durée minimale est de 15 %, ne peuvent être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de formation par alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les conditions générales, ne peuvent être portées au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les bénéficiaires suivants :

- ? aide-soignant(e) ;
- ? technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
- ? infirmier(ère) ;
- ? aide médico-psychologique ;
- ? assistant de vie aux familles.

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. – Agrément

Avenant n 40-2019 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

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

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

Les parties susdites conviennent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 août 2019

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 précise la période de passation des salariés et tous les atouts et afférents du code du travail. Les dispositions relatives à la formation sont donc caduques.

La loi crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la formation ou la formation par l'alternance, dite Pro-A.

Elle peut être mobilisée dans le cadre de projets de formation entre les entreprises et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation par alternance ou par apprentissage par des actions de formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la formation ou de la formation par alternance. Cet avenant fait l'objet d'un dépôt auprès de l'opérateur de compétences en charge de son instruction.

Ce dispositif s'adresse aux salariés :

- ? titulaires d'un contrat à durée indéterminée de droit commun ;
- ? bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée,
- dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 5 (niveau III de l'ancienne nomenclature), au moment dit, n'ayant pas atteint le grade licence.

La Pro-A n'est applicable que pour servir des actions de formation ayant pour objet ceux prévus aux articles L. 6313-6 et L. 6325-1 du code du travail. C'est-à-dire :

- ? des diplômes ou titres professionnels inscrits au RNCP ;
- ? des certifications de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- ? des formations pour l'obtention de qualifications reconnues par les autorités compétentes des entreprises collectives.

Les actions de formation de formation ou de formation par alternance se dérouleront principalement sur le temps de travail et pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, les actions de formation sont financées par l'employeur de la rémunération du salarié. Le financement des actions de formation est assuré par les opérateurs de compétences sur les fonds de l'alternance.

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les articles 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant reprend les articles 23.1, 23.2 et 23.3 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile comme suit :

« Article 23.1
Régime BSAE PMIRE »

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site

« Article 23.2
Régime CRNOOFT »

(Tableau non reproduit, clsunatbloe en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cevotionnn collective.)

« Article 23.3
Régime CFOONRT PULS »

(Tableau non reproduit, clonstaube en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cneovoinn collective.)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux obligations habilités à dispenser des cotisations de cotisation sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libé de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de participation sociale complémentaire.
(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que les termes « l'organisme assureur, auprès duquel les assurés adhèrent » soient entendus au sens de l'organisme assureur choisi par l'employeur pour la couverture de ses salariés, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel précitée.
(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

Article 2

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent article modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile comme suit :

« Article 28.1
Montant de la cotisation

La cotisation « frais de santé » du régime de base prime au profit du salarié est égale à :
? 1,301 % du PSMS(1)TTC (taxe spéciale sur les contributions d'assurances ? TCSA ? au taux de 13,27 % pour le salarié rattaché du régime général de la sécurité sociale ;
? 0,844 % du PSMS(1)TTC (taxe spéciale sur les contributions d'assurances ? TCSA à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime de l'Alsace-Moselle.

Les montants de cotisation évolueront chaque 1er janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

La charge de cotisation est répartie comme suit :
? 58 % pour l'employeur ;
? 42 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par avenant à la convention collective.

La révision peut intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime. »

(1) Potentiel de la prime de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de l'exigibilité.

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 27 janvier 2020 - art. 1)

Article 4 - Extension

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris les salariés de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les salariés 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a mis en place en 2012 un régime de complémentaire santé obligatoire.

Ce régime s'applique à tous les salariés employés par des entreprises rattachées à la branche.

Ce principe de cotisation collective, et donc solidaire, permet de maîtriser les risques pour diminuer le coût de l'assurance. Chaque salarié et chaque employeur paie une cotisation non liée à l'état de santé du salarié ou à sa situation de soins. Cela permet de répartir la charge sur l'ensemble des salariés et de garantir à un coût plus faible que celui que le salarié aurait dû assumer en prenant une assurance individuelle.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et d'assurer la continuité de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sur le 100 % santé.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant en modifiant les articles 23.1, 23.2, 23.3 et 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les deux parties aient de cet avenant modifié les dispositions relatives au régime de santé de la branche :

? le premier point sur la modification du tableau de répartition avec la mise en conformité du 100 % santé (reste à charge zéro) afin de répartir les contributions du coût des cotisations du contrat d'assurance défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

? le second point présente les dispositions en matière de cotisation de la sécurité sociale (PMSS) à compter du 1er janvier 2018 et le montant de la cotisation de l'employeur sur le régime de base prime obligatoire du salarié.

Ce texte a pour objet de préserver le régime de santé salariale de la branche afin d'assurer à tous ses salariés une prestation de qualité et de qualité.

Article - Annexe

l'action sociale et des familles.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020 pour les articles 1er et le 1er janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de

Annexe

Cotisations TTC au 1er janvier 2020

Cotisations 2020 ? PMSS			
Actif	Régime général		
	Base prime obligatoire	Confort facultatif	Confort plus facultatif
Salarié	1,301 %	+ 0,435 %	+ 0,702 %
Conjoint	1,527 %	+ 0,468 %	+ 0,802 %
Enfant à charge	0,767 %	+ 0,196 %	+ 0,293 %

Cotisations 2020 ? PMSS			
Actif	Régime local Alsace-Moselle		
	Base prime obligatoire	Confort facultatif	Confort plus facultatif
Salarié	0,844 %	+ 0,435 %	+ 0,702 %
Conjoint	0,992 %	+ 0,468 %	+ 0,802 %
Enfant à charge (gratuité à partir du 3e)	0,499 %	+ 0,196 %	+ 0,293 %

Avenant n° 41-2019 du 3 septembre 2019 relatif à la mise à jour des dispositions du titre II de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

« Titre II ? Les relations collectives de travail

Chapitre 1er ? Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1er

Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires conviennent de développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme. Le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer :

? les remboursements des frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux osamgenris épyemolus et aux osanganaitors sdcalineys cnaompost les délégations appelées à participer aux réunions ;

? de la commission paritaire de négociation et d'interprétation ;

? de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance ;

? ? de la commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé ;

? ? des commissions paritaires nationales de suivi ;

? ? de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la

formation professionnelle (CPNEFP) ;

? ? des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP),

et

? ? des journées ou demi-journées de préparations des commissions, tels que prévues dans la présente convention ;

? les temps de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux ;

? la prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux ;

? la réalisation d'études décidées par le comité ;

? l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux tel que prévu à l'article II. 18 ;

? l'exercice du dialogue social tel que prévu à l'article II. 25 ;

? les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 2

Financement du fonds d'aide au paritarisme

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est financé par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute de l'entreprise.

Article 3

Montant de la cotisation

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

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du code du travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02 % assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés à l'article L. 2111-1 du code du travail et compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un rattachement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale.

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

Article 4

Collecte de la cotisation (réservé)

Article 5

Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme de la branche de l'aide à domicile créée par les associations de salariés représentatives dans la branche et les fédérations ou unions d'employeurs a pour mission d'assurer la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article II. 1 de la présente convention.

Article 6

Modalités de suivi et d'affectation des fonds (réservé)

Article 7

Date d'effet

La période de référence de référence de référence sur l'année civile qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément de la présente convention collective.

Article 8

Les organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile

Les organisations représentatives au niveau de la branche sont celles représentées par les organisations légales et réglementaires.

Chapitre 2 ? Rôle des comités de branche

A. ? Composition et rôle des comités de négociation et d'interprétation

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

Article 9

Négociation

La commission a pour mission de négocier et d'interpréter la présente convention collective de branche.

Elle représente la branche, conformément aux principes et vis-à-vis des pouvoirs publics. Par décision unanime, la CNPPI peut décider un binôme paritaire afin de la représenter.

Les représentants élus de la branche se réunissent périodiquement pour négocier sur les thèmes devant être abordés dans les organisations légales et réglementaires en vigueur.

Les accords signés en CNPPI ne peuvent pas être rimes en cause dans un sens opposé par des accords d'entreprises sauf dans les cas prévus par la loi.

Article 9.1

Représentation aux réunions

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

Article 9.2

Participation aux frais

Pour la commission paritaire de négociation et d'interprétation, l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

? Penalités de retard en charge

Les remboursements sont limités à :

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

? d'un nombre équivalent de représentants élus de représentants adhérents à une fédération ou union d'employeurs.

? Rémunérations

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

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la surcote est remboursé par l'objet d'une

contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

? de 50 à 1200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, au prorata d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

? pour un trajet au-delà de 1200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ; La durée sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mapy, vici ?).

? Frais de transport et d'hébergement

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

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

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

Article 10

Interprétation

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

Elle est composée paritaire en nombre égal de deux représentants désignés par chacune des organisations représentatives de fédération ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

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

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

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

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

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

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

Article 11

Fonctionnement de la CNPPI

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

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

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

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

Article 12

Transmission des accords d'entreprise à la CNPPI

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

La présente disposition ne concerne pas les conventions et accords d'entreprise à la CNPPI. Elle concerne les accords d'entreprise de ces conditions et accords d'entreprise de cette transmission.

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

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

B. ? Cmomssioin paatirre nonltaae de suivi

Article 13 Attribution et objet

Une cmoossioin parirtiae nlatnoaie de svuui est chargée d'assurer le svuui de l'application des tetexs conventionnels.

Article 14 Composition et fonctionnement

a) Composition

La cssiommoin est composée pmrriaetaneit en nrobme égal de deux représentants désignés par cahque ogiinaosatrñ sydclinae représentative dnas la banhrce et d'un norbme équivalent de représentants de fédération ou uoinn d'employeurs de la brnahce représentative dnas la branche.

b) Saisine

La ciiossmmn est sisiae par une fédération ou uionn naalnotie d'employeurs ou une fédération nloataine d'organisation scinadyle de salariés représentative dnas la branche. Après réception de la saisine, la cimoissmon se réunit dnas un délai de 2 mios mmaixum déduction fatie des périodes de congés secloias d'été.

c) Avis

Les aivs de la comsimoisn snot pirs à l'unanimité. Un procès-verbal des aivs est rédigé et approuvé au puls trad lros de la csiismoomn parairite suivante. Les aivs snot adressés aux merbems de la cosomiimsn pratiraie ntanaoile de svuui ansii qu'aux mbmrees de la ciomsosimn pariaite pemnrtaee de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un liigte individuel, l'avis est également tnsrmias aux ptreias à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La comsomiin est présidée atreenealitrnvtm à cauhqe séance par un représentant des fédérations ou unonis notealinas d'employeurs ou par un représentant d'une oaniigasrotn slyiadnce de salariés représentative dnas la branche. Le président est désigné aletnmvteenairt par le collège aqeuul il appartient. Le secrétariat de la cmisoimons est assuré aretmieaeltvntt à chuaqe séance par un représentant des fédérations ou unonis nioeatlnas d'employeurs ou par un représentant d'une onrtisaaiojn sydcilane de salariés représentative dnas la branche.

e) Desisor à constituer

Lorsque la cmsmoiosn est amenée à steatur sur la staiution d'un ou de puseiulrs salariés, la dmedane diot être accompagnée d'un ropaprt écrit circonstancié et des pièces nécessaires puor une étude préalable de la ou des qusnteois soumises.

C. ? Csomosmiin piaarrtie ntlnoaiae de l'emploi et de la fmarotoin psrflonenlsoee et cmoosiimsn paiiatrre régionale de l'emploi et de la fmaoitron professionnelle

Article 15 Commission praitiare nnaiaolte de l'emploi et de la foaritomn peloufssonrlene (CPNEFP)

Article 15.1 Composition

La CNFEPP est composée preiraeamtint en nrmbœ égal de deux représentants tiuelitars et de deux représentants suppléants désignés par cuqahe ostoaigraniin sanildyce représentative au naïveu nonaiatl dnas la bahrnce et d'un nbmore équivalent de représentants de fédération ou uoinn d'employeurs représentatives dnas la branche. Les reerunestbmoms snot limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par oaonsigairtn slynaidce représentative au nvaieu de la branche.

Article 15.2 Missions

Les mnoiss de la CPFENP snot les sivteaus :

? exnaimer l'évolution qiantvattuie et quaaaitlve des elmipos et des quinilocatafis prisnleoeolesfs au rgead des infriomntaos isuses de l'observatoire prseiptocf des métiers et qilocatoufins ;
? élaborer et ppsrooer des otanietonirs générales en matière d'emploi dnas la branche, évaluer par aillrues les bnoies en matière d'emploi au rrgaed des évolutions sluicooggoies et démographiques anisi que la souitaitn économique de la branche, en étudier les eteffs sur les ciioflainsacs et friae totue psrooptiin nécessaire ;
? paciprietr à l'étude des meonys de formation, de prnefmitnoeeent et de réadaptation professionnels, etisanxt puor les différents nveaiux de qilouaficiatn ;
? rechercher, aevc les pviuoros pbulcis et les oariangotnsis intéressées, les meuers porerps à aesrur la plneie utilisation, l'adaptation et le développement de ces moneys ;
? fluoremr à cet eefft tuteos oatorvbiens et ppnooroisits ueitls et ntamneot de préciser les cnoioidnts d'évaluation des acntios de fmotioarn ;
? pooesrpr aux penaieatrrs socaux les priorités et oitaitenrnos en matière de foritoman psnesfnlioroee au raregd de l'ensemble des enicexegs légaes et réglementaires et des dnotposiis de la présente cnvientoon qui les complètent ;
? s'assurer de la msie en ?uvre eitveffce de ces priorités et oaneittrons et perdre les dtinoiisops en conséquence. Ces diinsipootss préciseront des ofcibetjs qnftttiaaui et qlftaaitus (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des octbeifjs de meynos (financement, museers d'accompagnement, aides pelqiuubs et autres) ;
? sruvie l'application des ardcocs cluocns à l'issue de la négociation ntilreane de banrche sur les objectifs, les priorités et les mnyoes de la firatomon professionnelle. La CEFNPP eamixne cauhqe année le rporpat réalisé par l'OPCA, destiné à fraie le blian des atcoins de foaimotrñ engagées par la bncarhe au corus de l'année écoulée. Ce roapprt popsore des obfcjietjs puor l'année à venir. La CPENFP eiaxnme également l'évolution qtattnuiaive et qtuaviltiae des elpmios et des qlcioafitniaus dnas la brchne sur la bsaie d'un rrpoopt réalisé par l'OPCA. Les résultats de cet examen, les cnsnoloius et radmenitnoacoms qu'en trie la CPNEFP en matière de foaormitn pinorsfnlloeees snot mis à dtiioption des drinteiajs de structure, des itnancses représentatives du posernnel et des osarenigms compétents dnas le secteur.

Article 15.3 Fonctionnement

La cmoisimosn élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence cnanehgt de collège tuos les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA. La CFNEPP se réunit aantut de fios que les prieats l'estiment nécessaire et au muimnim deux fios par an. À l'occasion de l'une de ces réunions, la CNEFP pnerd cscsoannsiaie du rproat de l'observatoire potsrceipf des métiers et des qtilanucifiaos sur la sauttioin économique de l'emploi et sur les évolutions sieoioqucogls et démographiques asnii que sur les conséquences qui dnvioet en être tirées en matière de qualification. Elle élabore des oaitonnrns en matière de faormitn en tennat cptome des cusionloncs de ce rapport. La CNFEPP établit son règlement de fnmetionoenct et en assrue son évolution.

Article 15.4 Relations aevc l'OPCA

La CNFEPP tmneart cqaue année à l'OPCA de la brhnae les priorités en matière de pibculs et de farioonmts qu'elle a précisées dnas le crdae des priorités tinraleens définies par les peraniarets sociaux. La CNFEPP est informée de la pqioluite msie en ?uvre par l'OPCA.

Article 16 Commission prtiaare régionale de l'emploi et de la fraoimotrñ prsesniolneofle (CPREFP)

Article 16.1 Définition

Dans cauhqe région il est créé une cmimsoison prrtiaae régionale puor l'emploi qui est la représentante régionale de la CPNEFP. À ce titre, elle met en ?uvre au paln régional les priorités allennues

Article 16.2
Composition

La CRPFEP est composée ppraminieeatt en nmbroe égal de duex représentants tlreiautis ou de duex représentants suppléants désignés par cahuqe oasatniiogn scydliane représentative au nvaieiu niaatonl dnas la bcharne et d'un nomrbe équivalent de représentants de fédération ou unoin d'employeurs représentatives dnas la branche.

Article 16.3
Missions

La CFRPEP asurse les mnssiios sutaeinvs :
 ? défendre, auprès des collectivités trioetrirals et des sreeivcs administratifs, les intérêts de la bachnre en matière d'emploi et de fiortmoan penesloiofnrse ;
 ? ptaecriipr à l'étude des menoys de formation, de pnfimnetreeeonct et de réadaptation polnessrnifoes et rcherecehr avec les piorvous pibulcs des myeons propers à arseur luer pnilee utilisation, luer aoaattpdin et luer développement ;
 ? asesrur la cnittcreoao et la cordoniotan avec l'échelon régional de l'OPCA puor tuot ce qui a tarit à la msie en ?uvre des dioiitnspos arrêtées par la CEPFNP ;
 ? ionrmfer la CPFNEP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la fmtoorain dnas sa région et rédiger un rarpopt aneul puor la CNFPEP ;
 ? rdenre cptome régulièrement à la CNPEFP des rtecnreos piteoilqus et des entngaeems envisagés ;
 ? asesrur des délégations spécifiques décidées par la CFEPNP ;
 ? se réunir une fios par an suos la fmore d'observatoire régional piratirae des métiers, aifn d'assurer une vielle pesotpicvre au nviaeu régional de l'évolution des métiers du secteur.
 La CRPEFP eaximne cuqhae année le rpropat réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à friae le balin des atoincs de fmaotorin engagées au curos de l'année écoulée, et parosnpt éventuellement des otfbijecs puor l'année à venir.
 La CEPFRP eanimxe également l'évolution qttvaniuaite et qvutiaaitle des emoilps et des qotacluifaiins sur la bsae d'un rpopat réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conincsluos et rcantmeniomoads qu'en trie la CFPERP en matière de fromaotin pnrelfnlissoee snot trainms à la CPNEFP.

Article 16.4
Fonctionnement

La cmoissimon élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence cnehgant de collège tuos les duex ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.
 La CEPFRP se réunit au miniumm duex fios par an et au mimuaxm qutrae fios par an.
 La CPRFEP auiqqle le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

Article 16.5
Relations avec l'OPCA

La CPERFP arsuse la cttriaotnoecn et la crnitdiooao avec l'échelon régional de l'OPCA puor tuot ce qui a tiart à la msie en ?uvre des diionspsots arrêtées par la CPNEFP.

Article 17
Participation aux frais

Pour les cssmoinimos ptriireaas aretus que les conissimmos ptieirraas naeanotlis de négociation et csomoinisms patarriies noaeantlits mxties de négociation, les fiars snot pirs en cahgre par le fodns de gtsioen d'aide au pirstariame dnas les ctioinnids définies aux altiercs suivants.

Article 17.1
Personnes presis en charge

Les rmoersebneumts snot limités à duex représentants salariés d'entreprise désignés par oirgtioaansn scnliadye représentative au nevaiu de la branche.

Article 17.2
Rémunérations

Un tpeps de préparation équivalent au tpeps de réunion passé en CEFNP (1/2 journée ou une journée) est accordé au salarié qui pipiacte à ces réunions.
 Les hueers de paipoarctiin et de préparation aux réunions snot considérées cmmo tpeps de tavairl et rémunérées cmome tel.
 Le tpeps de trporsant excédant la durée nmorale de tajar domicile-siège sicaol de la suurtctre fiat l'objet d'une contrepartie. Ctete catoirrpette est la svaute :
 ? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion, attitbuoirn d'une demi-journée de ropes assimilée à du tpeps de tiarval ecfitfet et rémunérée cmmo tel ;
 ? puor un tajar au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion : abitrtrtuoion d'une journée de ropes assimilée à du tpeps de travial effctetif et rémunérée cmome tel.
 La dtncaise srea déterminée avec un otuil de clcual d'itinéraire (exemple : mappy, vicilieaMhn ?).

Un tpeps de préparation équivalent au tpeps de réunion passé en CFERPP (1/2 journée) est accordé au salarié qui ppaiitce à ces réunions.
 Le tpeps de tsanoprtrt excédant la durée nrmlaoe de tjar domicile-siège soiacl de la rtuurtctre fiat l'objet d'une contrepartie. Ctete cterritpnoae est la sntuvaie :
 ? de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion, atbrtiuiotn d'une demi-journée de roeps assimilée à du tpmes de tvariial ecftief et rémunérée cmome tel ;
 ? puor un tajar au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion : atiuttrobin d'une journée de roeps assimilée à du tpmes de taairvl effctetif et rémunérée cmome tel.
 La dictase srea déterminée avec un otuil de cualcl d'itinéraire (exemple : mappy, vciilMaihen ?).

Article 17.3
Frais de tsanprort et d'hébergement

Le rrenoesuembmt de fias de tosaprnt se fiat sur la bsae du beillt SCNF 2e classe, sur justificatif. Loruqse l'ensemble des fias inhérents au déplacement par ceihm de fer est supérieur à cuex d'un voyage par avion, il est pibolsse d'utiliser ce denrier meyon de transport.
 Le rmunerboseet des fias de raeps est plafonné à 5 fios le mnumiim garanti, sur justificatif.
 Le rrsmeouneemt des fias d'hébergement est plafonné à 20 fios le mniuum garanti, sur justificatif. Ce rnmumosereet est porté à 25 fios le mnumiim garanti, sur justificatif, puor les hébergements sur Paris.

Le règlement des frais de tsronprat et d'hébergement se fiat conformément aux diiitsspoos du règlement intérieur.

D. ? L'exercice du driot à la négociation colictvele des pnetiarars sociaux

Article 18
Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du driot à la négociation ceclovilte des petrieranas socaux diot prmteree d'assurer un duoialge soacil et des négociations de bacnrhe de qualité :
 ? 50 % de cttee evpoenlpe est réparti sleon les modalités stuvaines : 75 % réparti à prat égale etrne les otinangsrioas snydcliaes de salariés représentatives dnas la banrche et 25 % pitlennooleropemrt à luer représentativité dnas la bhncare ;
 ? 50 % de cttee eplenvope est versé aux oatroginaisns psienrefelloosns neltoniaas d'employeurs représentatives dnas la branche.

Chapitre 3 ? Rleanitos cleovlcetis au nevaiu de l'entreprise
Article 19
Droit d'expression

Dans teutos les entreprises, les salariés bénéficient d'un driot à l'expression derctie et collective.
 Ce driot a puor ojebt de définir les acnitos à mttere en ?uvre puor

améliorer l'organisation du travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service au vu de leur compétence et de la structure. Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

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

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies :
? en présence de au moins un délégué syndical dans la structure, dans le cadre de la négociation préalable sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;

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

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

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

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

Article 20 Droit syndical

Article 20.1 Exercice du droit syndical

Article 20.1.1 Liberté syndicale

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

Les employeurs respectent la liberté d'opinion ainsi que celle pour les salariés d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'exercer leur droit conformément à la loi. Ils s'engagent à la pleine neutralité à l'égard des organisations syndicales et de leurs représentants, et respectent cet engagement pour arrêter leurs décisions en matière de recrutement, de promotion et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement et de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

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

Chaque année, l'employeur informe les salariés par tout moyen de la disponibilité des représentants des salariés dans la branche.

Ces données sont accessibles sur le site internet de la branche : [https:// aideadomicile-labranche. fr/](https://aideadomicile-labranche.fr/).

Article 20.1.2 Protection et visibilité du personnel du titulaire d'un mandat syndical

Les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité social et économique, les représentants de la section syndicale, les salariés mandatés pour négocier un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales et régionales de la branche bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et prévues à l'exercice du droit syndical.

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

Article 20.1.3 Affichage et diffusion des communications syndicales. ? Clauses des conventions syndicales

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

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. Les données sont mises à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les communications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de la structure dans l'enceinte de

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

Article 20.1.4 Local syndical

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

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

Article 20.1.5 Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir en toute liberté dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors des temps de travail des participants sauf disposition contraire prévue dans un accord d'entreprise et à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 20.1.6 Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

Article 21 Section syndicale

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

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

? qu'il y est représentatif ;
ou

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

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

Article 22 Représentant de la section syndicale (RSS)

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

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures prises en faveur de l'entreprise.

Chaque salarié qui constitue une section syndicale peut désigner, si le salarié n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il est désigné dans l'attente des prochaines élections professionnelles. Le mandat de ce représentant prend fin à l'issue des premières élections professionnelles sauf sa désignation, dès lors que le salarié qui l'a désigné n'est pas devenu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui prend son mandat de représentant syndical ne peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'à 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

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

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes

prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Article 22.2

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

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

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

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

Article 23

Les délégués syndicaux

Article 23.1

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

a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

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

Un délégué syndical parmi les autres salariés ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi des salariés élus ayant exercé la fonction de durée d'exercice du mandat au comité social et économique lors :

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

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

• ou si l'ensemble des élus qui les remplissent ne peut être élu par écrit à l'issue d'un scrutin de liste.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant une période consécutive.

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

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés ETP : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés ETP : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés ETP : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés ETP : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés ETP : 5 délégués.

b) Mesures d'actions

1. Crédit d'heures

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

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

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

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

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

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

2. Mesures pour les actions syndicales

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

Des absences d'absences snot accordées aux salariés dûment

mandatés, dans les conditions ci-dessous :

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

Ces absences d'absences snot accordées sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une demande écrite précisant le lieu et la date de la réunion, et snot rémunérées.

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

• participation aux congrès et aux assemblées statutaires nationales ;

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

• exercice d'un mandat électif :

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

Elles concernent uniquement les membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation syndicale et peuvent être d'un mandat dont ils snot élus et pour l'exercice duquel ils snot régulièrement convoqués.

• exercice d'un mandat syndical extérieur :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence exerce un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficie :

• à l'issue de l'exercice de son mandat, le salarié cumule son précédent emploi et son salaire équivalent. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et de son salaire ;

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

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

Article 23.2

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

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

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

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

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

Article 24

La représentation d'un délégué local

Article 24.1

L'exercice du mandat local

Les dispositions relatives à l'existence du mandat local. Les dispositions relatives à l'existence du mandat local. Les dispositions relatives à l'existence du mandat local.

Article 24.2

Le crédit temps

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

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

• la fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, au sens de l'article II. 8. du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel de 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le décret d'administration de

l'association de giteosn du fodns d'aide au paritarisme. Ces crédits tpmes snot accordés dnas la ltimie de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet efet dnas l'article II. 6 du présent txete ; ? le sldoe de cttee enpevole est attribué suos fmroe de crédit tepms aneunl en jurus aux fédérations naaotlens d'organisations salcdyenis de salarié représentatives dnas la branche, pnnepllroeritoemont à luer représentativité dnas la branche. Les modalités d'affectation de ce sldoe résiduel sneort établies par le cinseol d'administration de l'association de gsiteon du fdnos d'aide au paritarisme.

Les fédérations noaenilats d'organisation selanicdys snot lbiers d'utiliser et de répartir ce crédit tpmes ernte leurs représentants. Le salarié drvea préalablement ifnmroer son epolmeyur de son abncsee dnas un délai d'au mnois qizune jurus et rtmteere à son eelmuoypr dnas le même délai un jticuitifsaf écrit (convocation, mial ?) snas précision de motif, mias aevc l'en tête du syianct et iqanniudt la demi-journée d'absence.

Le salarié s'engage à retetme le chèque après la réunion au puls trad le mios suivant.

L'utilisation des chèques de crédit tpmes ne diot pas aovir puor conséquence de poetr la durée de trvaail du salarié au-delà des durées mmelaaixs de taiarvl conformément aux dinsptisiois légales.

L'utilisation des chèques de crédit tepms ne diot pas aivor puor conséquence de poetr la durée de tvaiarl du salarié à tpmes ptraiel au-delà de teris de sa durée de tviaarl contractuel, et en tuot état de cause pas à la heauutr de la durée légale de travail.

Cette asbncee est considérée comme tepms de tivraal eficctef et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits tmepps puet asnii s'absenter de la srtrutute aifn de pndrree prat à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fiat rmeosebur par l'association de giosetn du fdnos d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits tpmes denivot être utilisés au crous de l'année civile de référence et ne snot pas rbleprtoeas d'une année sur l'autre.

Le décompte des jurus non consommés diot fraie l'objet d'une imitnraofon au cseoinl d'administration de l'association de giseotn du fdnos d'aide au paratrsimie avnat la fin du pmireer tmritsere de l'année qui siut l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fdnos snot négociées cuhqaee année par le cesionl d'administration de l'association de gsetoin du fdnos d'aide au paritarisme.

Article 24.3

Autre forme d'utilisation des crédits tepms : ciososimn de cocroantetin départementale

a) Création

Dans chuqaee département, puet être créée une cssoomimin de cttcoriaenon rugparenot :

? des elrypmueos représentant des scteurtrurs rpmlaesinst les cniodinots stiuannes :

? ? être dnas un même département ;

? ? être adhérentes d'une même fédération ou uionn d'employeurs straganiie ;

? ? aiovrr mniors de 50 salariés ETP ;

? ? être dépourvues de délégués sndauicyx ;

? des représentants covtunnelonins syuacidx désignés sloen le cas :

? ? siot par les fédérations nntalaoies d'organisations sdyeaillncs de salariés représentatives de la bahnrcce ;

? ? siot par les oraisaniognts sydcalenis du tiierrtore du salarié issues de fédérations ntnloaies représentatives au nieavu de la branche.

Le salarié désigné diot être employé par une des suutecrtres représentées dnas la csoiommsin de coraottincen départementale.

Cette désignation est dticintse de cllee du délégué syndcaill tele que prévue par le cdoe du travail. Ces représentants cnonvnetloiens sdyucianx usnliit les crédits tpmes définis à l'article II. 25.2 puor erxeecr luer mdanat nmnteomat les tmepps de réunion de la cimmoisson de ccoroetiantn départementale.

La création de ctete cimmsoson départementale est flatvtiacue et est subordonnée à la cuconoln d'un accord etrne tteous les srecutturs et les représentants celnnoetvoins synucaidx visés dnas le priemr alinea du présent article.

b) Composition

Cette cmsiooimn de ccortoaeintn départementale est composée de cuhqaee représentant cooneeinvnntl syaincdl désigné et à parité du même norbme d'employeurs représentant les srttuceurs visés au a) du présent article.

c) Oaaigrsiontn des réunions

La csoiommsin se réunit au mamuxim une fios par trimestre.

L'ordre du juor est fixé piemetirnraat et arrêté au puls trad 1 mios avnat la dtae de la réunion.

L'envoi de la cntoviocoan est à la crhgae du collège eulpyemor ; elle diot être adressée aux ptaaipntrics au puls trad un mios avnat la commission.

Le représentant coiontnvnenel sdcnaiyl diot préalablement ienmfror son eulmopyer de son ansebce dnas un délai d'au mniors 15 juors et lui reretmte un juctiisiatff Ctete acbnese rémunérée de peiln driot est payée au salarié à l'échéance normale.

Le rbuemoesmrt des frais de déplacement se fiat dnas les cooinnids de l'article V. 14.3 de la présente cnonotiven collective.

d) Attributions

La cisosommon de cnatteoriocn départementale :

? ctnisotue un leiu d'échange d'expériences ;

? faiticle l'application et le svuui de la présente centvonoin colvitecle ;

? met en ?uvre des acotnis d'information et de cinseol sur les citooinnnds d'application des disotnsioips législatives, réglementaires et cenonetnleolvis auprès des emyrupoels et des salariés ;

? cbrtuione à la dsfiuiofn d'informations puor leuttr cortne le tvraail illégal.

En lein aevc la pitiqluoe de la bnharce et des oiluts de la CNPFEP et de la CPEFRP :

? développe des iniaviatties et ptaicripe aux aintocs penreamttt la pomotriion des métiers et la qliafucioatn des eiolpms ;

? eamxnie les ctidnonios destinées à faievsorr la fmtoraion pensofelnlosire des salariés ;

? étudie des oiutls puor atepnicir la goietsn prévisionnelle des elopims et des compétences de façon à fveasoirr des eoiplms pérennes et ceirntobur à luettr ctnroé la précarité ;

? exmanie et propose des aciotns en lein aevc les cndiiontos de traavail aifn de fosvarier la prévention des rqiueuss professionnels.

Article 25

Instances représentatives du personnel

Article 25.1

Comité saoiel et économique

Article 25.1.1

Mise en place

Le comité saoiel et économique est oeotiealmgirbnt mis en pacle dnas les eieetrrpnss d'au mions 11 salariés ETP lsquore cet eactiff est atteint pdnaent 12 mios consécutifs.

En outre, dnas les steruutcrs oauncpct etrne 7 salariés équivalent tepms peiln et le suiel légal, après dneamde écrite d'au mniors 2 salariés psoernnes physiques, la msie en pclae du CSE est organisée par l'employeur dnas le mios qui siut ctete demande.

Article 25.1.2

Composition, durée des mnatads et fonctionnement

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui pnuevet se firae atisessr par un ou prsliuues cauelotroblas dnas les ltimeis fixées par la loi.

La délégation du peosnrnel ctoprmoee un nrmboe égal de tilitaerus et de suppléants élus, déterminé par les donpsisioits légales et règlementaires applicables.

Ces merembs snot élus puor une durée de 4 ans et pevnuet bénéficier d'un congé de fomatriion d'une durée mimxlaae de 5 jurus conformément aux ditonpossiis légales et règlementaires.

Les memembs tiuitealrs pnueevt se répartir etrne eux et aevc les mebmres suppléants, le crédit d'heures de délégation dnnot ils disposent.

La répartition des hruees ernte les mmbeers de la délégation du pnoesnerl du comité saoiel et économique ne puet curdnioe l'un d'eux à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et dimee le crédit d'heures de délégation dnnot bénéficie un mrbmee titulaire.

Les mremembs ttuariiels de la délégation du pesnrnel du comité scoail et économique concernés innerfomt l'employeur du nrombe d'heures réparties au titre de cqhaee mios au puls trad hiut juors avnat la dtae prévue puor luer utilisation. L'information de l'employeur se fiat par un deumncot écrit précisant luer identité anisi que le nmbroe d'heures mutualisées puor ccauhn d'eux.

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

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

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

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

Toutefois les suppléants sont des titulaires de l'ordre du jour et des décisions afférentes à chaque réunion.

Article 25.1.3 Attributions

a)(3) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, la délégation du personnel au comité social et économique a notamment pour mission de :

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

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

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

? saisir l'inspection du travail de tous points et ordonner l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

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

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

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

? la modification de son organisation économique ou juridique ;

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

? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important impliquant des conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

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

Dans les entreprises de moins de 300 salariés ETP, le CSE est composé :

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

? d'une commission de formation chargée d'étudier les dispositions de formation professionnelle ;

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

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

Article 25.1.4

Commission santé, sécurité et conditions de travail(4)

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

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

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

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

Enfin, les entreprises s'efforcent de permettre en plus de cette commission quel que soit l'effectif pour la prévention des risques professionnels.

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

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

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

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

Les entreprises sauront privilégier les conditions particulières d'exercice du mandat des représentants du personnel au sein de cette commission.

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

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

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

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

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

Article 25.1.5

Commission de l'égalité professionnelle

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

Les entreprises sauront inscrire dans l'ordre du jour de cette commission quel que soit l'effectif.

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

Article 25.2

Comité social et économique central

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

Article 26

Négociation collective au niveau de l'entreprise

Préambule : ? Sécurisation juridique

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

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

les ardcos d'entreprises asurset des gitaneras au moins équivalentes :

? la prévention des effets de l'exposition aux frceatus de rsieueq prinfnsoeslos énumérés à l'article L. 4161-1 ;

? l'insertion pnonlsiferelsoe et le mtiieann dnas l'emploi des talveruiras handicapés ;

? l'effectif à prtiar duquel les délégués syunacdx peunevt être désignés, luer nbrome et la vsaotraiiion de leurs pcrroas siyacndl ;

? les pemris puor tuarvax degaunerx ou insalubres.

Conformément à l'article L. 2253-1, la bcarnhe définit les ciinodntos d'emploi et de tviaral des salariés. Elle puet en prtiecilar définir les gtrinaeas qui luer snot acellbpapis dnas les matières svetuains :

? 1° Les saiaelrs mmniaa hiérarchiques ;

2° Les cianicoatilssfs ;

3° La motusailaiutn des fonds de fecaminnet du patsimriare ;

4° La multitaualoion des fonds de la frmotoain plnfsoensoilre ;

5° Les garateins coectllevs complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soilcae ;

6° Les msreues énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au pimreer alinéa de l'article L. 3123-19 et aux arletics L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent cdoe et rtiveeas à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hiroaers ;

7° Les mreuss rtivaeels aux cotnrats de taiavrl à durée déterminée et aux crntaos de taavril terompirae énoncées aux altcreis L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent cdoe ;

8° Les meeruss rteileavs au cnartot à durée indéterminée de chtaneir énoncées aux acltreis L. 1223-8 du présent cdoe ;

9° L'égalité pnloereisifsne etre les femems et les hoemms ;

10° Les cintnoidos et les durées de ronlmlevuneet de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du traivrl ;

11° Les modalités sloen lseqellues la pristouue des cnttraos de taravil est organisée etrne duex eriteesrnps lurosque les cnidnoots d'application de l'article L. 1224-1 ne snot pas réquies ;

12° Les cas de msie à dptisioosn d'un salarié terromiape auprès d'une eirrsnetpe utiiarctsil mentionné aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent cdoe ;

13° La rémunération mamilnie du salarié porté, ainsi que le mnoatn de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux aieicrlts L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent cdoe ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les soplilintaos de la coetnoivnn de bachhre prévalent sur la cteovinnon d'entreprise cclunoe antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en veiguur de la ctooinnevn de branche, suaf lqrouse la cnotoniven d'entreprise ausrse des gneairtas au moins équivalentes. ?

Article 26.1

Négociation en présence de délégués syciundax dnas l'entreprise

Article 26.1.1

Modalités de la négociation

La coeinontvn ou les aodcrs d'entreprise snot négociés ertne l'employeur et les oatioingrass syiacndels de salariés représentatives dnas l'entreprise. Une cnvienootn ou des accrdos peunvet être clcnuos au nevaiu d'un établissement ou d'un gpuroe d'établissements dnas les mêmes conditions.

La délégation de cnahue des osiratinongas représentatives ptiraes à la négociation corpmend le délégué syandicl de l'organisation dnas l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins duex délégués syndicaux. Cquhae onaiargotsin puet compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dnas les ciinondots légales en vigueur.

Le tmeps passé à la négociation est rémunéré comme du tmeps de tvarail à échéance normale.

Avant toute négociation, il est recommandé de croulcne un acrod de méthode au naeviu de l'entreprise, précisant la nrtaue des infiraonoms partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la bsaie de données économiques et siaceols (BDES), définissant les painplciers étapes du déroulement des négociations et prévoyant des mneyos supplémentaires ou spécifiques puor les repréentants syndicaux.

En cas de négociation d'un acorcd de méthode, ce drnieer diot ceporndme au miumnim les dtionsposiis ci-dessous :

? le caeielnrdr de négociation prévoyant la dtae d'ouverture de la négociation et la dtae théorique de fin de la négociation ;

? les dates de réunion aevc l'ordre du juor prévu puor cuhqae réunion de négociation ;

? un relevé de décisions est validé à la fin de cqahue réunion de négociation.

Article 26.1.2

Conditions de validité de l'accord celloctif d'entreprise

Conformément aux dissoioipnts légales et réglementaires, la validité d'un aocrd d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa srntaige par, d'une part, l'employeur ou son repréentant et, d'autre part, une ou puisurles ontoaginasris sdilneaycs de salariés représentatives anayt reiclueli puls de 50 % des sugaffres exprimés en feuavr d'organisations représentatives au pemier tuor des dernières élections des trutleaiis au comité sioacl et économique, qeul que siot le nmrboe de votants.

Si cette cotiiondn n'est pas rlmiepe et si l'accord a été signé à la fios par l'employeur et par des ogsanairnoits snldceyas représentatives anyat rlluiepei puls de 30 % des serfgufas exprimés en fueavr d'organisations représentatives au peimr tuor des élections mentionnées au priemer alinéa, qeul que siot le nrombe de votants, une ou piuelurs de ces osanitagoris anyat rluieeci puls de 30 % des sfuaerfgs dionesspt d'un délai d'un mios à ctoempr de la sngiature de l'accord puor iunqedir qu'elles seaniuthot une cuttinoasoln des salariés vsniat à vidaelr l'accord. Au tmre de ce délai, l'employeur puet dmadeen l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de hiut jours à cemoptr de cette dnameo ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles sunaetrgis d'autres oatragniosis sdeanycls représentatives n'ont pas peimrs d'atteindre le tuax de 50 % mentionné au pieemrr alinéa et si les cionoditns mentionnées au deuxième alinéa snot tujoruos remplies, cette ctutilnaosn est organisée dnas un délai de duex mois.

La ctlnuasioton des salariés, qui puet être organisée par vioe électronique, se déroule dnas le repesct des ppreiins généraux du diort électoral et sloen les modalités prévues par un pclotrooe spécifique coclnu entre l'employeur et une ou puuelirss oritnnasoagis scdiylneas représentatives aanyt reclueli puls de 30 % des srguaefts exprimés en fvauer d'organisations représentatives au peimr tuor des élections mentionnées au peemir alinéa, qeul que siot le nrombe de votants.

Participent à la cutonisoltan les salariés des établissements cvuroets par l'accord et électeurs au snes des dooisntiipss légales et réglementaires.

L'accord est vliade s'il est approuvé par les salariés à la majorité des sfuaerfgs exprimés. Fatue d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article 26.2

Négociation en l'absence de délégué siadnycl dnas l'entreprise

Dans les ererintpses dépourvues de délégué syndical, il srea ploissbe de cunlcroe des aodcrs cflloietcs d'entreprise dnas les cniodtnois prévues par les dstoiiinpsos légales et réglementaires.

E. ? La négociation aevc un représentant de la sotcein salnydice (RSS)

Article 27

Principe

La négociation ceclolvite dnas l'entreprise aevc le représentant de la sotcein sdalyicne se déroule dnas les cas prévus et sleon les modalités définies par les diiitsoposns légales et réglementaires selon l'article L. 2232-14 : ? En cas de caerzne au pmieerr tuor des élections professionnelles, lorusque les disptniosos prévues au periemr alinéa de l'article L. 2143-23 snot appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et colncu aevc le représentant de la sitcoen sncdiayle est subordonnée à son aoptbapoirn par les salariés à la majorité des suaerfgfs exprimés dnas des cntiiondos déterminées par décret et dnas le recspet des peinrcips généraux du diort électoral. Ftuae d'approbation, l'accord est réputé non écrit. ?

Article 28

Observatoire priiatae de bhnrace de la négociation collective

Article 28.1

Attribution et objet

L'observatoire partiiaire de la négociation clioevltce est :
? daiatetrnsie des accrdos d'entreprise ou d'établissement clucons puor la msie en ?uvre d'une dsitispoin légale qui ne l'aurait pas été dnas le cadre d'une cevnoniton ou d'un acorcd de brachne ;

? chargé du suivi des adrcos cucoln avec les mmbres de la délégation au comité social et économique dnas les eriptesners dépourvues de délégués syndicaux.

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

Article 28.2 Composition

L'observatoire piartiare de la négociation celovticle est composé de 2 représentants désignés par chaque organisiatoin slcaynide représentative de la bhrcane de l'aide à dmlociie et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou uonins d'employeurs de la branche.

Article 28.3 Saisine

L'observatoire parirtiae de la négociation cvclilteoe est sasii par une fédération ou uinon naltoniae d'employeurs ou une oangriasotin snlicdaye de salariés représentative de la branche.

Article 28.4 Avis

Les aivs de l'observatoire piatrrae de la négociation cellotvcie snot pirs à la majorité auoblse des membres.

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

Les aivs snot adressés aux memerbs de l'observatoire et tmirsas aux ptiaers à l'origine de la saisine.

Article 28.5 Présidence et secrétariat

L'observatoire piraraite de la négociation ctcllioee est présidé anaelvirttemnet par un représentant des fédérations ou uinons nlianetaos d'employeurs ou par un représentant d'une oagtsrinoian snlicdyae de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré aetnvateilernnt par un représentant des fédérations ou uonins nalanetios d'employeurs sntgaiireas du présent ttxee ou par un représentant d'une fédération sacinlyde de salariés représentative de la bachrne sirignatae du présent texte.

(1) Le dernier alinéa de l'article 9 est exclu de l'extension en ce qu'il cvrieennott aux dionssotipis des ailrects L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er jleuillt 2022 - art. 1)

(2) A l'alinéa 1 de l'article 23.1, b), 2), les tremes « puls febraloavs » snot ecuxls de l'extension en tnat qu'ils cineoveennnrt aux donistpioiss de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, nmetmaont en ce qui cconerne l'articulation entre les adccors ou cetrnionon de brcnahe et les coontenivns d'entreprise.

(Arrêté du 1er juleilt 2022 - art. 1)

(3) L'article 25.1.3, a) est étendu suos réserve du rpcseet des dsoispiotins de l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, tlees que modifiées par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.

(Arrêté du 1er jleluit 2022 - art. 1)

Avenant n 42-2019 du 2 octobre 2019 relatif à la mise à jour des cotisations prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'intitulé de l'article 11.2 du tirte VII est modifié comme siut :

« Aicltre 11.2

Cotisation et répartition des casiittonos du 1er jvinear 2017 au 31

(4) L'article 25.1.4 est étendu suos réserve du rpeecst des dpoisstoiins de l'article L. 2315-27 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er jeullit 2022 - art. 1)

Article 2 - Durée de l'avenant En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent anavent est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. Agrément En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

L'avenant pnerrda efeit suos réserve de son agrément, conformément aux diostpniioss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action silaoce et des familles.

Article 4 - Extension En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Les peniterraas scouiax dademnnnet également l'extension du présent avenant.

Cet avnnaet contient des dssioiopitns spécifiques puor les sctuerttus eopylamnt mions de 50 salariés ETP.

À défaut de précision, les dinpooitssis s'appliquent à l'ensemble des srtuuecrts de la branche, qleule que snot luer taille, y crmoips celes eopylanmt mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2019

Le présent annveat a puor oejbt de mtetre à juor les disinpooitss du tirte II de la conotevinn cetlvlcioe de la bnhrace de l'aide, de l'accompagnement, des sonis et des srevices à dicliome à l'exception des ateirlcs réservés qui ne snot pas modifiés et qui fnerot l'objet de négociations ultérieures.

Les pnaeraietrs siocuaux de la bcanhre preagnatt la volonté de rrefceor la qualité du dgiauole saocil au neviau nnaaiotl cmmoe au neaviu des sutuetcrrs de la branche.

Les piraetnars sociaux s'engagent à inrrsice dnas les priorités de la bncahre en matière de footamrn pnnoseilforslee les salariés anyat exercé les ftinocnos de représentants du poseenrnl titulaires.

Les surreuctts anyt procédé à la msie en pcacle du CSE aanvt la plgrautmoion de cet anvaent snot tnuées de le mrttee en atpaicpolin et en parclitieur puor la msie en pacle des commissions.

Les ptraeis sngetiiraas du présent avenant décident des dotiisipsns stnevuias :

décembre 2018 »

Article 2 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Un alitcre 11.3 est ajouté dnas le trite VII de la cnoeotvinn clitcleove :

« Acritle 11.3
Cotisation et répartition des ctatisonnis à patrir du 1er jaeinvr 2019

Considérant que le rqiuse invalidité constitue, eu égard à l'âge myeon et à l'ancienneté des salariés, un rusiqe mauejr luod de conséquences financières, il est décidé par les piteaarrens sociaux, que la ctsioiaton liée à ce ruqise siart mmeoearjniart financée par l'employeur en cointprtaee d'une psrie en cagrh exvilcsue par le salarié de la caoiottisn du ruiqse incapacité tpomeirare de travail.

Le tuax de 4,41 % tcranhe A et thcrnae B, exprimé en

paerongtcue du sairale brut, est réparti cmmoe siut :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de reevnu (avec 16 % caghre patronale)	1,36 %		1,36 %
Incapacité		1,02 %	1,02 %
Invalidité	1,32 %	0,32 %	1,64 %
Décès	0,26 %		0,26 %
Rente éducation	0,08 %		0,08 %
Maintien grtaanie décès	0,02 %		0,02 %
Mutualisation (passif)	0,03 %		0,03 %
Total	3,07 %	1,34 %	4,41 %

Cotisation alntinoedidle finançant la portabilité

Portabilité	0,20 %	0,09 %	0,29 %
-------------	--------	--------	--------

Cette coatstioin spécifique frea l'objet d'une négociation à l'issue de duex années d'application. »

Article 3 - Autres dispositions du titre VII
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les auerts doinstosiips non visées à l'article précédent resnett inchangées.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aanenvt est colncu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Date d'entrée en vigueur. Agrément
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'avenant prrenda effet le 1er jinaevr 2019, suos réserve de son agrément, conformément aux dptsoiioinss de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action soclaie et des familles.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant n 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération titre III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ; UNADMR ; UNA ; ADEDOM ; USB domicile,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent annevavt rpealme l'intégralité des dniotsisoips du trite III de la cotenovnin cctlilveoe de la bnchrae de l'aide, de l'accompagnement, des sinos et des secveirs à domicile.

« Tirte III ? Les emplois

Préambule

Le présent tirte se décompose en duex ptaries présentant :
? le système de citosliicfasan et la définition des eoilpms ;
? le système de rémunération alppacible dnas la bhanrce professionnelle.

Les peernatairs sacoiux ddanmeent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des srutctuers de la branche, qlleue que siot luer taille, y corpmis cllees eomanlypt mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pnretiaeras scuioax sgneaitiers du présent anavent décident de carosner l'intégralité du rulieaqt (0,17 %) du tuax d'évolution de la msase silaalare de la bnhacre de l'année 2019 puor aumntgeer le mtanot de la prat emeuylopr sur la ctatioisn prévoyance.

Cette msuere a puor effet de réduire le coût de la prévoyance puor les salariés, et d'augmenter le mnnot de luer rémunération nette.

Ces systèmes ont puor ocjbtifés :

- ? de s'inscrire dnas une psvrepictee duqniymae pnrmtaett à cqhuae salarié (e) ;
- ? ? d'évoluer dnas le tmeps grâce nnamtmeot à la msie en pclae de filières de foitomarn ou de vtaiorliasn de l'expérience ;
- ? ? d'acquérir des compétences nueelvlos uitles au cmaneengt de filière pnloesiolefnre ou à une évolution de carrière vres des fnctnoois d'encadrement.
- ? de posnnoietr des eploims les uns par roppart aux aertus en ftoiconn de luer cbrniuotoitn dnas l'entité ;
- ? de csnoiettr un sorpout aux rémunérations du seetucr ;
- ? de mtrtee en plcae et asini de fasierovr un dloauige soical de qualité aifn de développer une pitilque de rosreuescs hiunames dynamique, rtssseupueece des fcnitnoos et des compétences de chacun.

Les pinecirps prévus dnas les systèmes de cioltacifssian et de rémunération snot opbopeasls aux elmuopyres et aux salarié (e) s.

Les prtaiés rsaecsnnoniet l'importance de la cteticirfoain et s'engagent à fivoersar les pcorruas de frnitomoas qualifiantes, ainsl qu'à visoarelr les diplômes ou teirts pfnoesenilsors du secteur. La castfisocliain est opérée par l'employeur soeln le psote exercé et les besions en compétences de la structure. En revanche, ceartnis eomilps nécessitent que le (ou la) salarié (e) siot taliirute d'un diplôme piicutlarer dnas le cdrae des prnesiofss réglementées et ne punroot être pvuorus par des plneersnos non qualifiés.

La branche de l'aide, de l'accompagnement des snois et des sriveecs à dcmoile reconnaît, en priorité, cmome diplômes ? screuos ? des emlpios de la classification, cuex du ministère des solidarités et de la santé, du ministère de l'Éducation nationale,

du ministère de l'agriculture en lein avec les moissons exercées.

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

- ? BEP carrière sylvicole et sylvicole ;
- ? BEP agromécanique des sylvicultures et sylvicultures à la production (ASSP) ;
- ? bac pro ASSP ;
- ? bac pro service en milieu rural ;
- ? BEPA activités services, spécialité services aux personnes ;
- ? BEPA services aux personnes et aux travailleurs (SAPAT) ;
- ? bac pro SPAAT ;
- ? BEPA, option économie familiale et rurale ;
- ? BEPA services spécialité services aux personnes ;
- ? CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
- ? CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole, option employé familial ;
- ? CAP petite enfance ;
- ? CAP accompagnement éducatif petite enfance ;
- ? CAP employé technique de collectivités ;
- ? CAP assistant technique en milieu familial et collectif ;
- ? CAP service aux personnes et vente en espace rural ;
- ? titre professionnel employé familial polyvalent ;
- ? titre professionnel assistant de vie aux familles ;
- ? brevet d'aptitudes professionnelles assurant l'aide à domicile ;
- ? diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- ? diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ;
- ? CFAAD ;
- ? diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) ;
- ? diplôme complémentaire aide à domicile ;
- ? diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- ? diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
- ? CAAFP ;
- ? diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- ? diplôme d'État de monteur éducateur ;
- ? diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;
- ? diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;
- ? diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
- ? diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECSF) ;
- ? BTS services et prestations des structures sociales et sociales ;
- ? certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsabilité d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
- ? certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

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

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

Partie I ? Définition des emplois

Chapitre Ier ? Principes généraux

Article 1er Introduction

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

Ce système repose sur un outil de classement du personnel se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi occupé.

Il regroupe le personnel au sein de deux filières d'emplois :

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

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :

- ? employé (e) ;

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

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

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

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

Article 2 Positionnement des emplois par filière et par catégorie.

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr/rbrique « Placements professionnels » « Nomenclatures professionnelles des métiers ».)

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

Article 3 Définition des emplois

Un emploi se caractérise notamment à partir des éléments suivants :

- ? les emplois accompagnés ou les services d'affectation ;
- ? les professions libérales exercées.

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

Chapitre II ? Filière d'intervention

Article 4 Préambule

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

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

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

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

- ? soit titulaires du diplôme d'État de technicien (ne) de l'intervention sociale et familiale ou d'une certification professionnelle équivalente au minimum de niveau 4 (anciennement niveau IV) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social ;

? puor les aertus innvanreett (e) s, siot trteliauis d'un diplôme de nviaeu 3 (anciennement neaviu V) dnas le sutceer médico-social ou social, d'un cictrfiat de qtuaiifaolcn pneroeofnllise iircsnt au répertoire nntaaol des citefciiaortns professionnelles, atatesntt de compétences dnas les sceurets sanitaire, médico-social, social, ou svinaut une fitaromon pnrtmeteat l'obtention d'une tllee qualification.

Article 5 Catégorie employé (e)

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

L'intervenant (e) employé (e) de degré 1 exerce, suos la responsabilité de son (ou sa) supérieure hiérarchique. Il ou elle réalise les misions définies ci-dessous en fcontion de son échelon, de l'activité de la srtrcruue et des pculbis accompagnés dnas le rpesect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des binoses préalablement effectuée.

a) Les piblucs accompagnés :

? les psenneros en capacité d'exercer un contrôle et un svuui des aetcs onridareis et enseitelss de la vie coanture ;
? les peenronss ne pnaovut pas fiare les aetcs onreidaris et etsesilens de la vie ctouonre en ttoale amtunoioe et/ ou raronnctnet des difficultés passagères ;
? les efnans de puls de 3 ans.

b) Les pclpirneais msinsios :

? réaliser dirveess activités liées à l'entretien et l'amélioration du crdae de vie et des activités asatdervimitnis silpems ;
? astsiser les pneorss dnas les aetcs oraenridis de la vie qonueditnie et cuoritnebr à l'amélioration du cardre de vie et des activités artsveidnmiats ;
? à l'exception des iereatnnvt (e) s positionné (e) s en degré 1, échelon 1, adier les psonrees dnas les aetcs eesnliets de la vie qdnitoienue tles que définis dnas le gidue ptrriaiae visé à l'article 11 du présent ttire ;
? réaliser de la grade d'enfants de puls de 3 ans.

Quelles que seoint les mssioins prcanlpiéis du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot aussrer les mosiins tsvaesrners setuvanis :
? ptaiecprr au repérage des fragilités de la psornene et vleilir à sa sécurité ;
? euefctefr son atcion en coopération et cohérence aevc l'ensemble des auters arceuts tles que les équipes pleiaisurniirdpcis et pnfielersosipnorellus ;
? rnrede ctpmoe soeln les procédures msies en place.

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

L'intervenant (e) employé (e) de degré 2 exerce, suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle réalise les mnsiios définies ci-dessous en fcontion de son échelon, de l'activité de la sturctrue et des pbuilcs accompagnés, dnas le rpesect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des bsoines préalablement effectuée.

a) Les pculbis accompagnés :

? les pblcuis accompagnés par les inetvarnnet (e) s employé (e) s de degré 1 ;
? les pneroness âgées en ptree d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de farie sulees les acets oraidnries et elsneetsis de la vie ctraoune ;
? les enaftns ou des atuedls en suoaitin de hindacap qui snot dnas l'incapacité de firae suels les aects oeraniirds et eitselsens de la vie contruae ;
? les peoensrns anayt bieson de snois d'hygiène, de crfnoot et des sions préventifs ;
? les enantfs de monis de 3 ans ;
? les aiandt (e) s des pulcbis accompagnés.

b) Les prlpnceias mssiios :

? erexcer les msoisnis paecpilnrns des irvtanneet (e) s employé (e) s de degré 1 ;
? eecftefur un amecocaennpgmt soacil et un seuiotn dnas luer vie qundeoinite auprès des pibucus visés au a du présent atrlcie ;
? aedir à firae (stimuler, encourager, accompagner, anrepprde à faire) et/ ou fraie à la palce les aetcs estinesels de la vie caotrne tles que définis dnas le gduie pairitare visé à l'article 11 du présent ttire ;

? papiritcer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en siittaoun de hdacniap ou non et de psnoneers âgées dépendantes, aifn de luer arppteor l'assistance individualisée que nécessite luer état pysuihcqe et/ ou piusyhqe ;

? cenbriotr à la psrie en cagrhe d'une personne, paictiepr à des sonis (sous réserve d'être titaulrie des diplômes correspondants) vainst à cpsenomer peelnimmelrat ou teaontlmt un mnuqae ou une dnmoitiuin de son autonomie.

Quelles que snoiet les msnios pneriipalcs du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot areussr les minosiss tresvsenras sivetunas :

? ptrciieapr au repérage des fragilités de la psrnoene et à sa sécurité ;
? pipecartir à l'évaluation de la suotiatin et adpeatr son ivientrttoenn en conséquence ;
? pacpriiter à la prévention de la dépendance et à la stummatloin de la psorene ;
? ceonndoorr son acoitn aevc l'ensemble des aeruts atcuers tles que les équipes pluridisciplinaires, ou pnpiroleiroenrflesus ;
? rndree compte soeln les procédures msies en place.

Article 6 Catégorie tiehiencn (ne) ? anget (e) de maîtrise

Article 6.1 Intervenant (e) tenhciecin (ne) ? agnet (e) de maîtrise de degré 1

L'intervenant (e) tchneiecin (ne)/ agnet (e) de maîtrise de degré 1 exerce, suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Il ou elle réalise les msiios définies ci-dessous en fitncoon de son échelon, de l'activité de la sturctre et des piblucs accompagnés, dnas le rpeest de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des boeisns préalablement effectuée.

a) Les pilucbs accompagnés :

? les pulcibs accompagnés par la catégorie itenarnenvt (e) employé ;
? les puibcls fragilisés (famille, enfant, pennrsoe âgée ou handicapée) ;
? les pnerosos âgées en ptree d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de farie sueles les aetcs oriieradns et eesitnsels de la vie coourtne ;
? les efnans ou des altdues en situitaon de hcaandip qui snot dnas l'incapacité de farie sules les aetcs oaenrdiris et ensieestls de la vie cnoruate ;
? les pneroses anayt bieson de sions d'hygiène, de coofrnt et des sions préventifs ;
? les entafns de minos de 3 ans ;
? les ainadt (e) s des plcubis accompagnés.

b) Les peialinpcrs mssiios :

? pcapietirr à l'accion éducative et/ ou à l'animation et/ ou à l'organisation de la vie genuinotide du piulbc visé au a ;
? eefctefur une itnreneviotn saciole préventive et réparatrice auprès des pibucus visés au a dnas luer cdrae de vie et à tearvrs des activités d'aide à la vie qeindiontue et à l'éducation des eanntfs ;
? apemgcnacor la famille, nmtnmeoat dnas le cdare du stuoein à la foioctnn pnaalrtee ;
? foiesvrar l'insertion des pseeonrs et le mteainin dnas luer evenireonnmnt ;
? élaborer l'intervention aevc l'équipe de tairval et son eenrdcamnt dnas le crade du pojret d'intervention ;
? aursers une raeloith éducative au sien d'espaces ctliolcefs et freovasis l'accès aux rsrouesecs de l'environnement (sportives, culturelles, cenotynies ?) ;
? cobruetinr à l'élaboration de ces pjrteos personnalisés ;
? contribuer, dnas le cdare d'équipes pluriprofessionnelles, à la msie en ?uvre au qeioduitn de prjotes personnalisés ou adaptés auprès des persnnoes accompagnées.

Quelles que snoiet les mnsiios plipriacnes du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot asuesrr les msnios tseanvsrres sntieuvav :

? pacreptiir au repérage des fragilités de la prensone et villeer à sa sécurité ;
? aesusrr l'accompagnement des peorsens snot par un aecnmgomanpet individuel, snot dnas le crade d'actions covcetliles ;
? pcterapiir à l'évaluation de la siuatton et adtpaer les ientorttevnis en conséquence ;
? pietparcir à la prévention de la dépendance et à la stmlioaitun de la pnoesrne ;
? cndoeonor son atcion aevc l'ensemble des atreus aeutrcs tles que les équipes priilnepdiisiraucs et ponioslefeusplirenrls ;

? rrdene cotpme seoln les procédures meiss en pcale ;
? effctueer des activités admieiarvtinss liées à la mosiisn exercée ;
? veelilr à irfemnor les pnrnoees cnaecnornt luer accès aux dtoris ;
? arsseur le raelis et le patarge d'informations etrne individus, collectivités et screttuurs instituées ;
? piprteicar au dsotispipif institutionnel.

Article 6.2

Intervenant (e) tececnihin (ne) ? agnet (e) de maîtrise de degré 2

L'intervenant (e) tnicehiecn (ne) ? aengt (e) de maîtrise de degré 2 exerce, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il ou elle réalise les monsisis définies ci-dessous en ftnooicn de son échelon, de l'activité de la strtcruee et des piubcls accompagnés, dnas le rcesept de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des bosneis préalablement effectuée.

a) Les pblcius accompagnés :

? les persnens anayt biseon de sonis d'hygiène, de cfnoort et des snois préventifs ;
? les penrosens âgées en ptere d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de fraie seelus les acets oirniedras et etlseeniss de la vie cautorne ;
? les eanfnts ou des auldtis en sitiutoan de hnadicap qui snot dnas l'incapacité de fraie seuls les acets odniearris et eslneestis de la vie carunote ;
? les piubcls fragilisés (famille, enfant, pnoserne âgée ou handicapée ?) ;
? les enntfas de mnios de 3 ans ;
? les andiat (e) s des pilucbs accompagnés.

b) Les panieplircs msisoins :

? eerxecr les misiosns pcalerpnis des inearentvnt (e) s tncccehiin (ne) s ? aengt (e) s de maîtrise de degré 1 ;
? évaluer les besnios du plbuic visé au a et élaborer un pjoret d'intervention puor la msie en ?uvre d'une poiserttn ietnrne ou ernetxe répondant aux bosines exprimés ou non ;
? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide tqheuince msie en ?uvre, csenloielr ou réaliser des aménagements noatmmnet puor améliorer l'ergonomie ;
? ppactriier à la définition des perjtos d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à luer msie en ?uvre ;
? ptipaiecr à l'encadrement et l'animation des équipes salariées ;
? mttree en palce et amnier un emlnbsee d'activités iduldeinlives ou cietctlolvs à visée éducative ou ré-éducative ou créatrice de lein soaicl ;
? astsiesr ou représenter des peoernsns suos muerse de pcoeitotrjirudique (tutelle, curatelle, seadagrue de justice) ;
? ancpgaemor les discussions, iiniedeftr les différentes possibilités, adeir à cirlifaer les cohix en vue d'un accord, dnas le crdae d'une médiation flmaaie ;
? réaliser et/ ou speesrivur la réalisation de sinos et rlueieclir totue obvtoseiarn suicsblpete de cucionror à la csnnscnaaie et au mneaitin de l'état de santé de la personne.

Quelles que sneiot les msoiisn pecliarpnis du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot arssuer les misosnis tvsrnaesers sniauves :

? réaliser le repérage des fragilités de la pesnonre et vlileer à sa sécurité ;
? évaluer la suatoitn et aetapdr les itreinoetvns en conséquence ;
? pipitarcer à la prévention de la dépendance et à la stalimtuoin de la pnsoerne ;
? coeoronndr son atocin aevc l'ensemble des aeturs aurtecs tles que les équipes pluridisciplinaires, et pisolelenreofilprns ;
? rrdene copmte sleon les procédures mseis en pcale ;
? ecfutfeer des activités aitmvetidanrs liées à la mioisn exercée ;
? gérer des projets.

Article 7

Catégorie cadre

Article 7.1

Intervenant (e) crdae de degré 1

L'intervenant (e) cdrae de degré 1 crbtionue par son acotin à la qualité de la pisre en cgrhae et de l'accompagnement des persnens aidées. Il ou elle puet praepitir à l'organisation, la crtionadion et l'encadrement à pratir de dievterics rtaelievs à une activité ou un eebmslne d'activités.
Il ou elle réalise les msnisiois définies ci-dessous en foitnocn de

son échelon, de l'activité de la surttucre et des plibucbs accompagnés, dnas le rcesept de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des biosnes préalablement effectuée.

a) Les pibulcs accompagnés :

? les pnrnosees âgées en ptere d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de fraie sluees les acets orndaieris et entsiseels de la vie catunore ;
? les efatnns ou des aldtis en sttioauin de hanaidcp qui snot dnas l'incapacité de fraie seuls les acets orradeiins et elsitenses de la vie croutnae ;
? les pornneses aynat beosin de sinos d'hygiène, de coorfnt et des sinos préventifs ;
? les pblucbs fragilisés (famille, enfant, psernone âgée ou handicapée) ;
? les efnntas de minos de 3 ans ;
? les anidat (e) s des pcbluis accompagnés.

b) Les piecinrlpas msnisios :

? évaluer les bosenis du plibuc visé au a et élaborer un peorjt d'intervention puor la msie en ?uvre d'une poiattresn ietnrne ou entxere répondant aux biensos exprimés ou non ;
? élaborer et mttree en ?uvre aevc le ccruoons d'équipes paiilueidiinslcrprs le pojret de sinos et/ ou d'accompagnement de la scurttue ;
? piaptrceir à l'élaboration des perojts d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à luer msie en ?uvre ;
? cconvieor et mtrtee en ?uvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement pqocgshiulyoe et d'évaluation ntoanment auprès des salariés ;
? réaliser et/ ou sespivurer la réalisation de sinos et/ ou de ptroseatins d'accompagnement saoiel ;
? rcellueir toute otisvroeabn sspleuticbe de conuoicrr à la cncnoissaae de l'état de santé et d'autonomie de la personne, nnommat sur le paln puqsoyohlgice et saccoil ;
? accueillir, écouter et élaborer aevc la ponnrese concernée la démarche puoghqyisocle nécessaire suos réserve d'être titurilae du diplôme rujeis ;
? peiacritpr au développement des coopérations aevc les pretanraeis d'autres établissements ou seveicrs sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
? orienter, si besoin, vres des piticearn (ne) s ou sreicevs spécialisés.

Quelles que soneit les misoisns pceaplirris du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot arssuer les msinoiss tsarenverss saevituns :

? conroednor son aciotn aevc l'ensemble des aurets acetrus tles que les équipes peipisdriilclunias et poenrsnifrllepiloesus ;
? rndree ctmpe sloen les procédures mseis en pclae ;
? eefefuctr des activités avradtimestnis liées à la msioisn exercée ;
? piceptriier à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées ;
? picpairetr à l'élaboration et au poltaige des pertojts de la scrttue en lein aevc ses missions.

Article 7.2

Intervenant (e) cdare de degré 2

L'intervenant (e) cdare de degré 2 crtoionbe par son aciotn à la qualité de la pisre en crhgae et de l'accompagnement des psnnroees aidées, en fviansraot une pstreation coordonnée des différents intervenants.

Il ou elle réalise les minsioss définies ci-dessous en fonioctn de son échelon, de l'activité de la scuurttre et des pblucbs accompagnés, dnas le rpecept de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des benoiss préalablement effectuée.

a) Les piucbls accompagnés :

? les pnerensos âgées en perte d'autonomie, qui snot dnas l'incapacité de fraie seuels les acets oniraerids et esetneisls de la vie ctroanue ;
? les etfnans ou des alteuds en suitation de hndicap qui snot dnas l'incapacité de fraie seuls les acets oeidrrans et esleisetns de la vie ctnrouae ;
? les pnnoesrs aynat beosin de snios d'hygiène, de cnoroft et des sonis préventifs ;
? les pblucbs fragilisés (famille, enfant, pnrnosee âgée ou handicapée) ;
? les ennatfs de minos de 3 ans ;
? les anadit (e) s des pcibuls accompagnés.

b) Les pipacrinels miosnis :

? ecexerr les monissis piapnilcers des ievaerntnt (e) s crade de

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

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit assurer les missions suivantes :
? coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluriprofessionnelles ;
? rendre compte de son action aux instances directrices de l'entité ;
? encadrer et animer des équipes salariées ;
? élaborer et piloter les projets de la structure en lien avec son activité.

Chapitre III ? Filière support

Préambule

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

La présente circulaire vise à préciser les modalités de recrutement du diplôme ainsi que des compétences des salarié (e) s dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l'obtention d'un niveau de diplôme en lien avec les compétences requises et la spécialité du service.

En ce qui concerne les embauches (e) s de proximité, ils ou elles :
? sont recrutés d'une manière particulière (niveau 4 inscrit au répertoire national des établissements sanitaires, sociaux, médico-social ou des services à la personne ;
? sont recrutés en tant qu'encadrant d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social ;
? sont bénéficiaires d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social et justifient une formation continue de niveau 4.

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

Article 8 Catégorie employé (e)

Article 8.1 Employé (e) de degré 1

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

a) Les services d'affectation :
? services généraux ;
? services informatiques ;
? services administratifs.

b) Les professionnels :
? aident à la réalisation ou réalisent les activités administratives d'un service ou d'une entité en exécutant (travaux de recherche, de classement, de documentation, de bureautique, de reprographie, saisie informatique ou accueil téléphonique ?) ;
? réalisent des activités administratives nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entité, et à ses relations internes et externes ;

? réaliser des opérations courantes simples et des tâches courantes d'entretien des locaux du service ou de l'entité ;
? réaliser des activités courantes d'entretien des locaux nécessaires au bon fonctionnement d'une entité et à ses relations internes et externes ;
? effectuer des opérations de gestion d'information et de traitement de données et/ ou des tâches simples.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit également assurer les missions suivantes :
? effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
? rendre compte des procédures mises en place.

Article 8.2 Employé (e) de degré 2

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

a) Les services d'affectation :
? services généraux ;
? services informatiques ;
? services administratifs.

b) Les professionnels :
? mettent en œuvre la qualification nécessaire au bon fonctionnement du service : accueillir, identifier et orienter les visiteurs (se) s et les correspondants téléphoniques ; gestion du courrier et des adresses ;
? réaliser des tâches diverses, notamment le suivi administratif de la prise en charge des intervenants par les organismes concernés ;
? réaliser des tâches telles que : réceptionner et contrôler les pièces comptables, procéder aux versements comptables, préparer les règlements fournisseurs, préparer le rapprochement des comptes bancaires, préparer les déclarations fiscales.

Quelles que soient les missions principales du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) doit également assurer les missions suivantes :
? effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
? connaître et appliquer les règles, procédures ou méthodes préétablies et l'adapter aux circonstances ;
? rendre compte des procédures mises en place.

Article 9 Catégorie technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise

Article 9.1 Technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise de degré 1

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

a) Les services d'affectation :
? services opérationnels ;
? services informatiques ;
? services ressources humaines ;
? services comptabilité/ paie/ gestion ;
? services développement/ qualité ;
? services informatiques.

b) Les professionnels :
? mettent en œuvre la qualification nécessaire au bon fonctionnement du service ;
? exercer des activités administratives et/ ou techniques liées à son domaine de compétence ;
? assurer le (ou la) responsable ou cadre dans l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de

la) rlpssenobae ou crade sur des tâches définies ;
? oanegsrir et pafnliier l'activité des iannrventet (e) s. Arsuesr la rtaeilon ertne les pcilbus accompagnés et les invneaeetrnt (e) s.

Quelles que seiont les msinioss papncrilles du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également aseurr les mnissois tvsenerrsas sientvas :
? eefetufcr son aciotion en cohérence aevc l'ensemble des artues aeurcrt du sviecre ou de l'entité ;
? conrdoenr son aotion dnas le crdae de procédures définies, seoln des tiuhcneqes éprouvées ;
? rednre ctmope sloen les procédures meiss en place.

Article 9.2

Technicien (ne) ? anget (e) de maîtrise de degré 2

Le (ou la) tnceiehcn (ne) ? anegt (e) de maîtrise de degré 2 de la ftoincon sourppt eercxe suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique. Il (ou elle) exécute des tuarvax qualifiés ceodsprornant à des mdeos opératoires élaborés, cannibnot un savoir-faire ptaquire associé à un siavor théorique du métier. Il ou elle puet erndcear une équipe à ptirar de ditereivcs ceamenlrrt définies. Il ou elle réalise les misosnis définies ci-dessous en fioontcn de son échelon, du scevrie ou de l'entité.

a) Les scvriees d'affectation :
? secrivs opérationnels ;
? svcieres aafinrtidstmis ;
? srecvis rsoercuses huniames ;
? scerivcs comptabilité/ paie/ goestin ;
? seivcres développement/ qualité ;
? sceivers informatiques.

b) Les piniperacils moisniss :
? mterte en ?uvre la lqisoutgie nécessaire au bon fonnmeiconett du sirvece ;
? ereecxr des activités avdemiarstittins et/ ou tciehueqns liées à son doamnie de compétence ;
? pearptciir à la représentation irtenne ou etxerne du sirvece ;
? crbnoetiur à l'élaboration et/ ou à la msie en ?uvre de pertojs ;
? assitesr le (ou la) rneaplsbose ou cdare dnas l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) rbpesolnsae ou crdae sur des tâches définies ;
? évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide tqcenuhie msie en ?uvre. Pifnialer et/ ou onraeisgr en conséquence l'activité des itnannreevt (e) s. Assuerr la roaietln ertne les pluibcs accompagnés et les itavrnnenet (e) s.

Quelles que sionet les msioniss peanicrllps du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) diot également asuersr les misniss tsnversares svetainus :
? eucetffer son aciotion en cohérence aevc l'ensemble des aterus actrues du sirvece ou de l'entité ;
? enceadr une équipe le cas échéant ;
? ceodrnoor son acotin dnas le carde de procédures définies, seoln des tiehncuqes éprouvées ;
? rnedre ctpome sloen les procédures mseis en pclae ;
? gérer des projets.

Article 10

Catégorie cadre

Article 10.1

Cadre de degré 1

Le (ou la) crdae de degré 1 de la fonitocn sprupt ecxree suos la responsabilité de son (ou sa) supérieur (e) hiérarchique. Cet eolpmi crporeosnd à la réalisation drcitee d'activités cmpxeeols saspnupt un savoir-faire rnsapeot sur des ccianeannoss théoriques.

Il puet assui coprotemr l'animation, l'encadrement d'une équipe et la cndortaoioin d'un ebsmnlée d'activités différentes et complémentaires à pritar de dcevtiries cnansoittut un crdae d'ensemble.

Cet epmoli rruqeet la capacité de gérer et meenr à bein des activités d'organisation et de ptnilocaafiin de différentes étapes.

a) Les scvriees d'affectation :
? seevicrs opérationnels ;
? seievrcs adtmiarstifnis ;

? svcreeis roeurscess hiaemuns ;
? scieervs comptabilité/ paie/ gosietn ;
? seeivrcs développement/ qualité ;
? sercevis informatiques.

b) Les pciinlperas msiinsos :
? mtrtee en ?uvre dnas son doimnae d'expertise les minosiss dnott il (ou elle) a la chgare en canidootirn aevc les sicerevs intéressés ;
? priitcaepir ou mterte en ?uvre l'intervention : évaluation des besoins, ooisagtrnain et caoritdonoin de la réponse, évaluation des résultats ;
? aursser ou curbnoetiir à l'organisation et à la gsoeitn du travail, au sien du secteur, du sviecre concerné ;
? mobiliser, cdenooronr et mertte en ?uvre les meoyns de l'entité ou du sicrvve puor anittdere les octebjifs fixés ;
? aressur la bonne coucrliatin des irnioofmtas au sien de l'entité ou du scrivee ;
? aresusr la représentation du sirvece en irnntee et en ernxtee ;
? coeniurbtr à l'élaboration du preoijt de siecvre ou du cmhap d'activité, en arusesr sa réalisation, en ciniarootodn aevc les daerignit (e) s et les aretus rssobepealns de svicree ;
? prapiecitr à l'évaluation des bienoss du secrive en matière de rcereussos heiaumns et de mnyoes thcueqeins et financiers, et en preoposr la msie en ?uvre à son supérieur hiérarchique ou à défaut aux oenargs dgiretanis ;
? ptipecairr à l'élaboration et à la msie en ?uvre du poejrt de l'entité ;
? cnotbrieur à l'animation de la vie srtutaiate de la ou des entités ;
? anemir aevc les deiarngit (e) s les coominssiss ou réunions dnas son cahmp d'activité ou son scireve ;
? asesrur ou cnortuebr au développement du pairtnaaret lacol et en oriesgnar la cimncouiaotmn adéquate.

Quelles que soient les mssioins prnilacpies du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) ecexre suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou suos l'autorité de l'organe dganriiet de l'entité, et diot également asserur les msioniss tasesrenvrs stinueavs :
? coneoodnr l'action du sirvece aevc l'ensemble des aertus autrcs de la srcturute et ses peterrinaas ;
? rrdene cotpme de son aocin aux iacnestns danrietges de l'entité ;
? patepiicrr à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées.

Article 10.2

Cadre de degré 2

Le (ou la) carde de degré 2 de la fotcnion sprupt crtiunobe à la gotisen d'un ou peisuurlis sceivres ou porte la responsabilité d'un ou pueisliurs secvires ou de la surrtctue dnas son intégralité.

Cet eopmli ciorbunte à définir les eneuxj et les oeifcbitjs de luer dminaoe de compétence ou suceetr d'activité en ptlionat des ptreojs ou des msioniss prneant en compte différents paramètres tiheqecnus et organisationnels. Il ou elle cunritboe également à la définition de la stratégie de luer domaine ou suecter d'activité et le décline en pnals d'action en pnreant en cptomte l'ensemble des cironentats (institutionnelle, technique, financière et humaine) et cobrnitue à friae évoluer en conséquence les objectifs, palns d'action ou remaoanctinmdos nécessaires.

Il ou elle réalise les mnssiois définies ci-dessous en fionotcn de son échelon, du serivce ou de l'entité.

a) Les sercievs d'affectation :
? secivers opérationnels ;
? sriecevs aaiirsttnfmids ;
? servceis rerescsuos heniuams ;
? srecivcs comptabilité/ paie/ geisotn ;
? seevrcis développement/ qualité ;
? seervcis irefuotmngais ;
? scutrtrue dnas son ensemble.

b) Les pncieprals msosiins :
? piraeitpcr à la définition de la stratégie du sceivre ou de l'entité, l'appliquer, en digreir la msie en ?uvre et s'assurer de la réalisation des ojbicetfs fixés ;
? concevoir, mettre en ?uvre le développement du scvrie ou de la structure, en lein aevc les areuts srieevcs ;
? élaborer et mettre en ?uvre aevc le ccornous d'équipes plrlriesuiniicdiaps le pejrot de sonis et d'accompagnement de la sttuurce ;

? dnoer un aivs paeremttnt l'adéquation etrne l'état de la pnoerse aidée et les différentes capacités de psire en carghe de la sturturce ;
 ? cnuboeitr à l'animation de la vie aiovsticse ;
 ? oiipetsmr les rsrcuseos hamniues et les moenys teniechqus et feaincrnis ;
 ? arseurs l'animation et le mmeenganat du pnooesrl ;
 ? ausresr par délégation la représentation extérieure de la sruurctte ;
 ? maîtriser la ciamntiumcoon dnas l'entité et vis-à-vis de l'extérieur ;
 ? développer les coopérations aevc les ptanraeeis d'autres établissements ou siverecs de santé.

Quelles que soient les miosins pilnpeaircs du (ou de la) salarié (e), il (ou elle) erxece suos la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur (e) hiérarchique, ou suos l'autorité de l'organe drgnait de l'entité, et diot également aussrer les mosiniss tesnrverass sanievuts ;
 ? ceonodror l'action du srievce aevc l'ensemble des aertus areutcs de la srucrtte et ses prenreatias ;
 ? rrdnee cmotpe de son aitocn aux isnceants dgneeatiris de l'entité ;
 ? eadenrcr et aeimnr des équipes salariées.

Partie II ? Système de ctiaslsicoiafn et rémunération

Chapitre Ier ? Les pecnpiirs généraux

Article 11 Principes de classification

Chaque eolmpi défini dnas la ptraie I du présent trtie se viot aebitutr un slaiare muinmim hiérarchique.

Le sirlae mmiuinm hiérarchique est constitué d'un sariale de bsae calculé en ftcnooin de la catégorie, du degré et de l'échelon et aelquxus s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dnas les ciotdnnois définies à l'article 19.

Dans cquahe catégorie d'emploi, le degré est lié au nvieau de complexité des msiinsos du (ou de la) salarié (e).

L'échelon du (ou de la) salarié (e) par degré est lié au niaveu de maîtrise de l'emploi du (ou de la) salarié (e). Il exsite tiors échelons par degré :

? échelon 1 : en pashe d'appropriation des mnissios de bsae de l'emploi ;
 ? échelon 2 : maîtrise de l'ensemble des pipicarelns mosiniss de l'emploi ;
 ? échelon 3 : paarifte maîtrise de l'ensemble des mosniss de l'emploi, y cpmiros lros de stoinuitas inhabituelles.

Un gduie d'application ptariiare srea élaboré par les piearnnetas sciuoax aifn de préciser les modalités d'appréciation des critères viasnt au psasge d'un échelon à un autre, d'un degré à un atrue et d'attribution des ECR.

Article 12 Principes de rémunération

Le siaalre miumnim hiérarchique est constitué d'un sraliae de bsae aqeul s'ajoutent des ECR dnas les codintnios définies à l'article 19.

Le srlaaie de bsae résulte du pirudot de la vluear du piont par un coefficient, exprimé puor un tmeps plien à 35 hurees par smnaeie (151,67 hures par mois). Le sirlaaie de bsae est calculé au partora du tmeps de tiavral du salarié.

La valeur du point est de 5,50 ?.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fcinoton :

? de l'ancienneté dnas l'emploi ;
 ? du diplôme ;
 ? de la formotain et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, ceotnintars particulières).

Les modalités de ccaull des ECR snot précisées au chratipe III du présent titre.

Les preaeairnts siucox s'engagent à négocier le siraale miumnim

hiérarchique à cauqhe aoimgaunettn du Smic.

Chapitre II ? Les gelilrs de classification

Article 13 Filière iovtetrninen : employé (e)

Article 13.1 Conditions de passgae dnas les échelons

Dans la catégorie des employé (e) s inanerevntt (e) s, les ctoinidons de pgsase dnas les échelons puor le degré 1 snot les stuanives :

Échelon 1	Salarié (e) en cuors d'appropriation des mssniois de bsae de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes eeseltsnis de la vie qitdnouiee (cf. art. 5.1).
En psahé d'appropriation des msiosins de bsae de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des prcnplaiies mosiins de l'emploi	À l'issue de 48 mios de pirtuaqe dnas l'emploi ; ou aoivr svuii 42 hures de fmritoan en échelon 1, en lein aevc les paincileprs mssniois de l'emploi et aivor 1 année de partiuqe en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des mosniss de l'emploi, y cmirops lros de staitonuis inhabituelles	Avoir svuii en échelon 2, 105 heerus de fiaortmon petmeatnrt d'intervenir auprès d'un pluibc tel que décrit à l'article 5.1 a, ou avoir 4 années de pitqraue en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la pitfarae maîtrise de l'ensemble des moisins de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des siottiuans imprévues, de la capacité d'initiative et de rndere compte, sleon les grllies d'évaluation définies dnas le gduie ptrairiae prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des employé (e) s irnetvnneat (e) s, les ciotnndis de pgsaae dnas les échelons puor le degré 2 snot les svatnuies :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En psahé d'appropriation des mosiins de bsae de l'emploi	salarié (e) en curos d'appropriation des mosiins de bsae de l'emploi et turilatie d'un diplôme en lein aevc l'emploi exercé, ou un (e) employé (e) degré 1 échelon 3 anayt au mnois 4 années de puirtqae puor des actes etlseensis de la vie qniitodeune auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des peinpircals mniissos de l'emploi	à l'issue de 48 mios de pquairte dnas l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou aivor svuii 70 hreeus de fotimoarn en échelon 1, en lein aevc les mosniss de l'emploi et aivor 1 année de partiuqe en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3

Article 13.2

Salaire de base à temps plein des employés (e) s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les devoirs inhabituels	avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.
---	---

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

Article 14

Filière intervention : technicien (ne) ? agent (e) de maîtrise

Article 14.1

Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise intervenant (e) s, les candidats de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivants :

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

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

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

Article 15

Filière intervention : cadre

Article 15.1

Conditions de passage dans les échelons

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

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

Article 14.2

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

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2

Maîtrise de l'ensemble des pnrpclieais mnsiois de l'emploi	à l'issue de 48 mois de puitaqre dnas l'emploi ; ou avoir suvii 70 hreues de fiaomrotn en échelon 1, en lein avec les prinepalcis mnsiois de l'emploi et avoir 1 année de pairqute en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des msniois de l'emploi, y cmipros lros de staiuiotns inhabituelles	avoir sviui en échelon 2,105 heerus de foaraimtn pmtaetnrt de pciiteparr à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de ptqiurae en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la pitaarfe maîtrise de l'ensemble des mnsiois de l'emploi, de la capacité de pietpclair à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au poitgale de pjeotrs et au développement de paareartitns soeln les gilrels d'évaluation définies dnas le gdiue pirataie prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cdaers irneennavt (e) s, les conotiids de psagase dnas les échelons puor le degré 2 snot les stivueas :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
-----------	------------------------------

En pshae d'appropriation des mnsiois de bsae de l'emploi	Salarié (e) en cuors d'appropriation des mnsiois de bsae de l'emploi tiltiraue d'un diplôme en lein avec l'emploi exercé, ou sur appréciation des itneanscs dirigeantes, un cdare degré 1 échelon 3 aynat au mnois 4 années de ptqariue sur l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des pcilpreains miinsoss de l'emploi	à l'issue de 48 mois de paqutire dnas l'emploi d'intervenant (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir siuvi 70 hreues de ftaoimn en échelon 1, en lein avec les misosins de l'emploi et avoir 1 année de pqiature en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des miiossins de l'emploi, y cpimos lros de sinotituas inhabituelles	avoir sviui en échelon 2,105 hreues de fmiraotn peamtrnt de codeoonnrr et d'encadrer l'établissement ou le service, ou avoir 4 années de pairutqe en échelon 2, et appréciation par les isennatcs dirigeantes, de la qualité de la prise en charge, de la crnaiotidon de la pastiotern des différents intervenants, de l'élaboration et du pglaoitie de projets, du développement de praatetarnis soeln les gellirs d'évaluation définies dnas le gdiue prairiate annoncé à l'article 11.

Article 15.2
Salaires de bsae des cedars de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fiocn des échelons

Filière Itrnvietnon : carde degré 1			Filière ionetrnvietn : crade degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649

Article 16
Filière suorppt : employé (e)

Article 16.1
Conditions de psagase dnas les échelons

Dans la catégorie des employé (e) s des fcnnoits supports, les cntoiidos de psasge dnas les échelons puor le degré 1 snot les sevtnias :

Échelon 1	Salarié (e) en cuors d'appropriation des msniois de bsae de l'emploi.
En pashe d'appropriation des mnsiois de bsae de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des palipncres mnsiois de l'emploi	À l'issue de 48 mois de prtuaqe dnas l'emploi, ou avoir suvii 42 hreues de frotoman en échelon 1, en lein avec les pnrialiepcs mnsiois de l'emploi et avoir 1 année de pqrutiae en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3

Parfaite maîtrise de l'ensemble des missniois de l'emploi, y comrips lros de stioatinus inhabituelles	Avoir sviui en échelon 2,105 hreues de faimootrn fraasonivt la maîtrise de l'ensemble des misnois de l'emploi, ou avoir 4 années de pturiae en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la paiaftr maîtrise de l'ensemble des msoisnis de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des snattoius imprévues, de la capacité d'initiative et de mndre compte, soeln les grlelis d'évaluation définies dnas le giude ptiiraare prévu à l'article 11.
---	---

Dans la catégorie des employé (e) s des fonnoitcs supports, les cdointinos de psasgae dnas les échelons puor le degré 2 snot les svnitueas :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En pshae d'appropriation des moiissins de bsae de l'emploi	Salarié (e) en cruos d'appropriation des mnsiois de bsae de l'emploi, ou un (e) employé (e) degré 1 aaynt au mnois 4 années de puarqite en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vres un emopli de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des ppiaecnlrns mnsiois de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pqauiere dnas l'emploi d'intervenant (e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir sviui 70 hreues de foariotmn en échelon 1, en lein avec les mnsiois de l'emploi et avoir 1 année de puiatqe en degré 2 échelon 1.

Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des moins de l'emploi, y compris les de situations inhabituelles	Avoir servi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Article 16.2
Salaire de base des employés (e) s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

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

Article 17
Filière support : technique (ne) ? agent (e) de maîtrise

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise des fonctions supports, les candidats de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivants :

Article 17.1
Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agents (e) s de maîtrise des fonctions supports, les candidats de passage dans les échelons du degré 1 sont les suivants :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir servi 70 heures de formation en échelon 1, en plus avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les de situations inhabituelles	Avoir servi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un (e) agent (e) de maîtrise de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi degré 2 échelon 1, ou avoir servi 70 heures de formation en échelon 1, en plus avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris les de situations inhabituelles	Avoir servi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide préalable prévu à l'article 11.

Article 17.2
Salaire de base des techniques (ne) ? agent (e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

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

Article 18
Filière support : cadre

Article 18.1
Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les candidats de passage dans les échelons pour le degré 1 sont les suivants :

Échelon 1	Salarié (e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	
Échelon 2	Passage en échelon 2

Maîtrise de l'ensemble des plniepircas msiisons de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lein avec les picaiclnprs msiisnos de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Maîtrise de l'ensemble des plripnaeics mnsiois de l'emploi	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide pratique prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
-----------	------------------------------

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

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

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

Chapitre III ? Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)

Article 19 Principes

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

Les ECR sont :
? pérennes et personnelles ;
et/ ou
? ponctuels et transverses.

Article 19.1 ECR pérennes et personnels

Les ECR pérennes et personnels sont versés chaque mois.

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

Si le (ou la) salarié (e) est titulaire d'un ou de plusieurs diplômes reconnus par la branche en lein avec les missions exercées, il (ou elle) bénéficie d'un ECR à hauteur de :
? diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points ;
? diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points ;
? diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points ;
? diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points ;
? diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points.

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

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

Le (ou la) salarié (e) bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dans la branche. Cet ECR est calculé sur un pourcentage de son

salaire de base, ce dernier est proratisé par rapport au temps de travail pour les salarié (e) s à temps partiel.

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

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

Article 19.2 ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail

ECR trival du dimanche et jours fériés

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

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

ECR astreinte

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

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

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

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les activités effectuées par les personnes nouvellement affectées des activités fractionnées.

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

L'indemnisation des activités est donc la suivante :

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

ECR des activités de nuit

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

L'ECR correspond à :

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

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

ECR aménagé par le salarié (e) ou de stagiaire/ tuteur/ maître (sse) d'apprentissage

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

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

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

Article 19.3 ECR spécifiques aux cadres

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

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

L'ECR ? Responsabilité ?

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

Cet ECR est attribué en fonction de la responsabilité du (ou de la) salarié (e), c'est-à-dire en fonction du nombre de salarié (e) s équivalent temps plein (ETP) entrant dans son champ d'intervention :

- ? pour les postes de responsabilité d'entité, directeur (trice) d'entité et de directeur (trice) général (e) d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant (e) sur l'ensemble des salariés (e) s de la structure en équivalent temps plein ;
- ? pour les postes de responsabilité de secteur et de directeur

(trice) de service : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant (e) sur le personnel de son service.

Montant de l'élément complémentaire de rémunération :

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

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

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

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

L'ECR ? Aspects ?

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

Cet ECR est attribué suivant les modalités suivantes :

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

Montant de l'ECR :

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

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

L'ECR ? Complexité ?

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

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

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

Une activité est caractérisée par deux critères suivants :
? un critère quantitatif ;
? un critère qualitatif.

Le critère quantitatif pour les activités dites ? opérationnelles ? est fonction du chiffre d'affaires développé pour chaque activité par la structure :
? le seuil de déclenchement est fixé à 45 000 ? par an ;
? l'activité doit exister depuis au moins 24 mois et faire partie de la liste.

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

Le critère qualitatif relève du pouvoir de décision du chef d'administration et est apprécié en fonction de l'implication du (ou de la) salarié (e) entrant dans :
? le développement et la gestion préalable des activités ;

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

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

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

Montant de l'ECR :

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

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

L'ECR ? Catégorie supérieure (e) ?

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

Cet ECR est attribué automatiquement aux salariés (e) s cadres qui s'acquittent d'une mission de direction au sein de la structure, il implique :

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

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

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

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur (e) (a) »
De 5 à 10 ans	43 points
De 11 à 15 ans	56 points
De 16 à 20 ans	68 points
De 21 à 25 ans	81 points
De 26 à 30 ans	93 points
De 31 à 35 ans	106 points

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

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

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur (e) (b) »
De 5 à 10 ans	127 points
De 11 à 15 ans	164 points
De 16 à 20 ans	200 points
De 21 à 25 ans	236 points
De 26 à 30 ans	272 points
De 31 à 35 ans	309 points

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

L'ECR ? Nombre de places ?

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

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

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

Les métiers de la catégorie cadre bénéficiant des ECR

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

Nombre de places	Coordinateur (trice) de service de soins	Cadre degré 1
------------------	--	---------------

Article 2 - Modification des articles 18, 24, 32.1 et 32.2 du titre V

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les articles 18, 24, 32.1 et 32.2 du titre V de la convention collective de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 18
Rémunération

À l'exception du 1er Mai régi par les dispositions légales, les salarié(e)s travaillant les dimanches et jours fériés bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

« Article 24
Rémunération

Les salarié(e)s d'astreinte bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

« Article 32.1
Rémunération

Pour les travailleurs de nuit, chaque heure effectuée est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les travailleurs de nuit au sens de l'article V-26 bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention. »

« Article 32.2
Compensation en repos

Les modalités de prise de ce repos compensatoire visé à l'article III-19.2 sont définies après consultation du comité social et économique s'il existe.

Cette compensation en repos n'est pas calculée avec celle prévue à l'article riteaf au travail des dimanches et jours fériés. En conséquence, les heures réalisées la nuit d'un dimanche ou jour férié ouvrent droit au repos compensatoire du présent article ainsi qu'à l'ECR lié au travail du dimanche ou jour férié. »

Article 3 - Commission paritaire nationale de recours et de suivi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Il est constitué une commission nationale de recours et de suivi composée paritaire en nombre égal de représentant(e)s d'organisations syndicales de salarié(e)s et d'employeurs représentatives et s'agitantes du présent avenant.

Elle est composée d'un maximum deux membres de chaque organisation représentative (employeurs et salariés) s'agissant du présent avenant.

Cette commission a pour objet :
? l'examen des recours liés au reclassement des salarié(e)s de la branche dans la nouvelle classification ;
? l'examen des nouveaux emplois.

Les salarié(e)s et les employeurs peuvent saisir cette commission par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation patronale d'employeurs représentative dans la branche. Ce recours ne peut être exercé que lorsque les parties n'ont pu trouver un accord localement.

La partie qui saisit la commission doit fournir :
? une fiche descriptive précise sur la finalité du poste occupé, avant le reclassement, ses missions et activités ;
? le dossier budgétaire de la branche avant reclassement, ainsi que le

calcul de travail ;
? la lettre de motivation du salarié(e) envoyée par le (ou la) salarié(e) à son employeur ;
? la réponse de l'employeur.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Modalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un original signé des parties sur papier et un original sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 6 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les entreprises sciaux concernées également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des ressortissants de la branche, quelle que soit leur taille, y compris ceux employant moins de 50 salarié(e)s.

Article 8 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'avenant prendra effet le 1er octobre 2021 après publication, au Journal officiel, de son arrêté d'extension et sous réserve également de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relative à la classification des emplois et au système de rémunération.

Les négociations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et s'agissant de reconnaître l'importance des systèmes de classification et de rémunération, qui ont permis de :

- ? favoriser les parcours professionnels et l'évolution des salarié(e)s ;
- ? reconnaître la formation et les compétences ;
- ? définir la politique de rémunération au sein de la branche.

La nouvelle classification prend en compte les évolutions constatées des métiers de la branche.

Elle vise à améliorer les salarié(e)s de la branche tout au long de leur carrière et à renforcer l'égalité de traitement, notamment entre les femmes et les hommes, dans la gestion des carrières professionnelles.

Avenant n 1 du 8 juillet 2020 à l'avenant n 39-2019 du 20 mars 2019 relatif au dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; UNADMR ; ADESSA ; USB ; UNA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

L'article 21 du trite VI rialtef à la fmarooitn tuot au lnog de la vie et à la piqotluie de ponrsotenasiioisalfn de la ceoovninntn cctllioeive est remplacé par les dsoioinptiss sanvtueis :

« Actrie 21.1

Principes généraux et bénéficiaires

La ronscrioveen ou la potmorion par anclnrteae a puor obejt de preeemtte au salarié de cahgner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une piromotn sciaoe ou plorsfenonselie par des ancoits de faitmoron ou par des anctios pmntaretet de fiare veiladr les auqics de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

En atcaiolppn de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la resveioonrch ou poirmtoon par anacrnelte crnnonee au sien de la bahcnre de l'aide, de l'accompagnement des snios et des seivecrs à dmioicle :

? les salariés en ctnarot à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un caotrt à durée indéterminée cloncu en apaltpcion de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvaaril (contrat uuinqe d'insertion) ;
? les salariés placés en psootiin d'activité parillete mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 21.2

Durée de la « Pro-A »

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bncahre penoofeirsllnse de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des seceivrs à dciilmoe décide d'allonger la durée mlanimie de l'action de paifnoonslistresaion d'une rnoecivseorn ou pimtoron par l'alternance à 24 mios puor tuos les salariés de la branche.

Pour les plbuics spécifiques cette durée puet être portée à 36 mios conformément aux dioitiosnps légales.

Article 21.3

Certifications éligibles à la revnrecooisn ou potoimorn par artnnaelce

En alpiacioptn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les peatnraires sauocix de la bncahre de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des svceries à doilmce décident de rnedre éligibles les ctifierctains pnoenlfreoliesss sveantius :

? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et sicoal (DEAES) ;
? le trite d'assistant de vie aux famliels (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de tehicencin d'intervention soliaice et fmlaailie (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

La roveernsoicn ou ptomorion par acanlenrte puet par alleirrs prrtermee l'acquisition du slcoe de cnonaacsinsse et de compétences mentionné aux acilrets L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les paineaetrss sucaiox staeiargins de cet aanevnt jgunet ces cirioctitatens iepsaenblnsdis puor atciniper les rqiueiss d'obsolescence des compétences des salariés des stcterurus de la branche, concernées par ces miuoantts d'activités.

Les mattiuons d'activité et les riseuqs d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe eialpixvcte annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail, la barchne pssilfenoleore de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des sceervis à diiomlce ralepple que les atconis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement aisini que les egiesmneetnns généraux, psfnrlonesioes et tqohnceoiugls snot d'une durée mainlme ciopsmre etnre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttolae de l'action de pioniaoinortsfelsan dnas le crdae de la rsevoeerincn ou la pooroitmn par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la bachrne pnflnsoerseolie de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des sicevres à dmiloice décide que la durée des aiotcns de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les eemgtnnisees généraux, pnuveet être portés au-delà de 25 % et dnas la lmitie de 40 %, puor les citreitocniafs pellooenersisfns sivtaunes :

? le ttrie d'assistant de vie aux fmelilas (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et scaoil (DEAES) ;
? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de tcecheniin d'intervention scoilae et fmlailiae (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 21.4

Prise en cgrhae financière

Les atncios de rovcseeonrin ou de poooirtmn par aenclnatre sreont financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la bsae de naveiux de pirse en cahrgé définis par la bhcnare peolslnsenirfoe conformément aux dissitoinpos légales et réglementaires aippealcbls au mmenot du départ en formation.

Cette pisre en cgarhe curove tuot ou pairte :

? des firas pédagogiques ;
? des frias annexes ;
? de la rémunération du salarié en rvrnicoeson ou piotomron par l'alternance cmpnenarot la rémunération et les cgaehrs sociales.

Cette psrie en crahge se frea suos réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion scialoe et des règles de péréquation de Facrne compétences. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur. □ Agrément

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

L'avenant prndrea efeit suos réserve de son agrément, conformément aux dosiiponsts de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action slaoice et des familles.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Les pnarartees sciuoax dnneeadmt également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des surrecutts de la branche, qluele que siot luer taille, y cirpmos cllees eynamplot minos de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

La branhce de l'aide, de l'accompagnement des snios et des seviecrs à diimloce a signé en mras 2019 l'avenant n° 39/2019 vnaist à mrttee en pcalle le diiptoissf « Pro-A » institué par la loi du 5 spmbeerte 2018 « puor la liberté de cisohir son aivenr penifosneorsl ».

En vrteu de l'article L. 314-6 du cdoe de l'action slioace et des familles, l'avenant n° 39/2019 sur la « Pro-A » a été agréé en jeliult 2019.

L'ordonnance du 21 août 2019 est venue mdiofeir le dstiipiosf de rnooreveicsn ou pmoiroton par alternance. Ainsi, un aroccd de

bhrncae étendu est désormais nécessaire pour déterminer les conditions d'éligibilité dans le cadre de la reconnaissance ou promotion par alternance. Par ailleurs, l'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de fréquence motu proprio de l'activité et de qualité d'obsolescence des compétences.

Le présent avenant vient modifier l'avenant n° 39/2019 visant à mettre en place le dispositif « Pro-A » au regard des nouvelles exigences légales et réglementaires précitées n'ayant pas concerné la liste des professions éligibles à ce dispositif. Une note explicative en annexe de cet avenant vient préciser le choix des professions professionnelles retenues au vu des critères de fréquence motu proprio de l'activité et de qualité d'obsolescence des compétences.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2020

Annexe I

Note explicative sur la liste de professions éligibles à la « Pro-A » au sens de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

Elle vient en complément de l'avenant n° 1 à l'avenant n° 39/2019 à la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD).

Présentation de la branche professionnelle et de ses enjeux

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile regroupe 4 654 professionnels exercant à but non lucratif qui à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes vulnérables des prestations de soins, d'accompagnement, de soins et d'intervention de proximité ou de proximité. Les activités principales sont les soins et services à domicile.

Avec 198 794 salariés en 2018, la branche est au service des personnes et des familles à tous les âges de la vie.

La branche s'inscrit dans le secteur sanitaire, social et médico-social et fait également partie du secteur des services à la personne.

Quelques chiffres :

- ? 96,5 % des salariés sont des femmes ;
- ? 56 % des salariés ont 45 ans et plus ;
- ? 90 % sont des intervenants à domicile. Au sein de la branche, ces salariés se répartissent de la manière suivante :
- ?? 41 %, agents de service ? sans diplôme reconnu par la branche ;
- ?? 21 %, employés à domicile (catégorie B) ;
- ?? 16 %, auxiliaires de vie sociale (catégorie C) ;
- ?? 1 %, aide médico-psychologique (catégorie C) ;
- ?? 6 %, aides-soignants (catégorie C) ;
- ?? 3 %, techniciens d'intervention sociale et familiale (catégorie D) ;
- ?? 3 %, infirmiers et infirmières volontaires (catégorie E).

Le personnel des filières adhérentes et armées se répartit de la manière suivante :

- ?? 2 %, personnes âgées de service (catégorie E) ;
- ?? 6 %, personnes de service et assistants ;
- ? 86 % des salariés sont embauchés en CDI ;
- ? 89 % des salariés sont à temps partiel avec un temps de travail qui dépasse plusieurs années consécutives avec l'acquisition de cotisations leur permettant d'intervenir auprès de personnes en situation de vulnérabilité/en situation d'autonomie de plus en plus fragiles(1).

Dans les heures réalisées en mode prestataires, 69 % des heures réalisées sont pour des personnes âgées dépendantes, 11 % des personnes en situation de handicap, 12 % des personnes ou familles non dépendantes et 8 % des familles.

Plus de 2 millions de bénéficiaires font appel à des professionnels de la branche pour les accompagner dans les actes de la vie

quotidienne (toilette, repas, entretien du cadre de vie, accompagnement scolaire éducatif des familles). La branche répond notamment aux besoins de 800 000 personnes âgées dépendantes. Elle développe aussi fortement l'activité auprès des personnes en situation de handicap.

L'activité de notre branche professionnelle est au cœur des enjeux sociaux que ce soit sur le grand âge, la protection de l'enfance, le plan pauvreté ou le plan santé 2022.

Plusieurs rapports ont pointé que les professionnels de soins et d'aide aux personnes vulnérables ne bénéficient d'une forte demande de l'emploi mais doivent également évoluer face aux mutations des attentes souhaitées dans les services en charge des personnes accompagnées.

D'ici 2025, ce sont plus de 350 000 personnes qu'il faudra qualifier « soit plus de 92 000 postes à créer, 60 000 postes non pourvus aujourd'hui et 200 000 qui sont à requalifier du fait de départs en retraite et d'un turnover important »(2).

Un rapport de l'OCDE du 22 juin 2020 dressant un bilan de l'évolution du secteur des services à la personne montre les personnes âgées en perte d'autonomie. Faute d'écho à de nouvelles pratiques au rapport établi en France par Mayim El Khomri, il existe à l'échelle française que le ratio d'accompagnement est plus faible que dans le reste des pays de l'OCDE. Il conclut que les professionnels du secteur ont vu de près de 90 % d'ici 2040 (soit 200 000 postes en plus) pour maintenir le même niveau d'accompagnement face à la forte hausse du nombre de personnes âgées.

Les mutations qui ont et auront une influence sur l'évolution des métiers de notre secteur sont :

- ? démographiques : les évolutions de la population ainsi que le taux d'activité des personnes avec l'augmentation de la dépendance à la hausse des besoins. En effet, 80 % de la population souffrant de la volonté de vieillir à domicile. Ce vieillissement de la population engendré des besoins croissants des personnes en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance. Or il est constaté une baisse des possibilités de prise en charge par les familles ? les aidants ? du fait d'une hausse des taux d'activité des femmes après 45 ans et de la féminisation croissante des structures familiales. Dans le cadre de l'enfance et de la petite enfance, des mutations d'activités sont également rencontrées par les professionnels du secteur de renforcement des compétences de prévention et de soutien ;
- ? juridiques et réglementaires : les lois et les modalités de financement public favorisent le maintien à domicile des personnes dépendantes (âgées et/ou en situation de handicap) ;
- ? organisationnelles : de nouveaux modèles d'organisation et de coopération sociale et médico-sociale favorisent une meilleure qualité dans la prise en charge des bénéficiaires. Ils doivent également améliorer la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels des salariés pour réduire la pénibilité de ces métiers et limiter les risques d'inaptitude. L'OCDE constate à ce sujet que peu de pays ont mis en place des programmes nationaux pour limiter les risques AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles). Au niveau de la branche professionnelle 73 % des professionnels ont mis en place des dispositifs de prévention via des plans de prévention et d'évolution professionnelle. L'obtention de certifications de métier est un facteur important pour éviter l'obsolescence des compétences et pour réduire les risques d'inaptitudes ;
- ? technologiques : la digitalisation et les outils connectés permettent aux personnes dépendantes de gagner en autonomie dans leur domicile. Les intervenants à domicile doivent donc développer de nouvelles compétences. Le rapport de l'OCDE pointe également l'importance des savoirs transversaux dans les métiers de l'autonomie, notamment pour améliorer la communication/coordination entre aidants ;
- ? sanitaire et médico-social : le développement de la médecine ambulatoire et le maintien à domicile des personnes âgées sont des enjeux importants nécessitant de fait un renforcement de la communication/coordination et de l'accompagnement à domicile par des professionnels de plus en plus qualifiés : auxiliaires de vie, aides-soignants, infirmiers ou autres professionnels paramédicaux.

Si ces perspectives sont positives, la branche doit faire face à différents enjeux, économiques ou sociaux qui ont des impacts directs sur son activité en particulier : une crise financière majeure des fonds publics, des métiers qui souffrent d'un déficit d'attractivité indéniable parmi les jeunes générations.

Auxquels s'ajoutent au rrgaed de la pyramide des âges de nrote bhrcane pnnlseorseifloe (56 % des salariés ont 45 ans et plus), des départs élevés, en fin de carrière, dnas les métiers de l'aide, de l'accompagnement, des snois et des seevrics à domicile. Mias également un tuax d'accidentologie et de maleiads pflnsoeesinorls eelceimntnlnpeoot huat générant des inepatuidts ne panermtett puls d'exercer l'emploi tenu.

Les priaupincx ejeunx à releevr puor ntroe branche, détaillés dnas le rrapopt de branche, snot dnoc :
 ? liés à la mutoitan de critaenes piteaqrus peesilnlrsoofnes ;
 ? liés à la diirviatfscen des activités ;
 ? liés à la pénibilité et aux reiquss peosirefolnsns ;
 ? liés à la mearodiotnism des oaoartsigns liés aux benoiss de recrutement, d'attractivité et de goiestn des âges.

Face à ctete situation, la barchne duipes peuluirss années aiffmre sa volonté de friae évoluer en intnere les pflnoeesinors en psote sur des qfnacaulitios nécessaires puor friae fcae à l'évolution des bonesis des pblucis accompagnés et pérenniser lrues emplois. Puor rappel, 40 % des salariés de la bnchrae snot recrutés snas qualification. Ce cfrfhie dnuimie deuijs psiuelers années grâce à cttee puitolique aimeisbue de formation, foansavirt le pasagse en catégories B d'employé à dimlicoe (avec le trtie ADVF) et C d'auxiliaire de vie siacloe (avec le DEAES) ou aide-soignante (avec le DEAS).

L'obtention de ces ccfnitiateoirs peremt anisi aux salariés de développer des compétences iissapelnebdns puor ieeirntvr auprès des piculbs les puls freglais en nrmobe et en bsienos tujuroos croissants.

Par ailleurs, les rpapros de brnhace sfcsciesus mnnetrot que la durée du caonrtt de trvaial des salariés anumtege avec les crctfiitnaieos outenebs et rcunneoes par la branche, fueactr de fidélisation des salariés.

Pour reveelr tuos ces eeujnx et puor préserver l'employabilité des salariés fcae aux maintots ftroes de ses activités, les ptaeirens scoiuax ont dnoc listé les cotcreifitians c?ur de métier eteeilssnls devant être éligibles au diiipsotsf « Pro-A ».

Il s'agit des cerotiafctiins svunaties :
 ? le ttire d'assistant de vie aux falimes (titre ADVF) ;
 ? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et sacoil (DEAES) ;
 ? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
 ? le diplôme d'État de tncchieien d'intervention sialcoe et failimlae (DETISF) ;
 ? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Vous truroveez en annexe le détail des compétences visées par les cfitrintoieas reentus jiasitunft de la volonté de fiare fcae aux mtionutas des activités attendues, mias également aux rqsieus d'obsolescence des emplois/compétences des salariés.

Pour les perairnetas suicaox de la BAD, le dpisoistf « Pro-A » est dnoc un vrai leevr puor les salariés en poste, neanotmmt puor cuex qui snot snas qatloiuacifn ou dnoc la qtcuifiaiaoln est iuinatffnsse au rgaerd de l'évolution des activités visées, des maounttis dnas les ptaiques pfoalnloeières et des naeuvoux mdoes d'organisation du travail.

C'est également un doipisstif qui forsivae les rsnenoiecovs prisenesofelons dnas ntroe bharcne de salariés nuoauvex ettannrs et iuss d'autres stucrees d'activité.

L'impossibilité de poivour useltiir le doitispisf « Pro-A » dnas nrtoc bahrnce plrofnneloesise puor qefialuir les salariés obère à ce juor notre capacité de répondre à tuos les biseons d'intervention à dmicolie exprimés, mias également aux eiexengcs des pivoorus puibcls dnas l'intérêt des pnresenos les puls fragiles.

À cet égard, la csrie sariatnie du « Covid-19 » que nuos tsroeravns vient de rpeelar de manière acurce le rôle meujr et l'utilité sailcoe des métiers de l'aide et sions à dlomicie naomemtnt cmoe :
 ? ratemrps sariatine et sical puor les proesenns isolées et les femlails ;
 ? vgieis de proximité puor rassurer, détecter, aletre ;
 ? riails des hôpitaux puor amnagopccer le retuor à dlomicie et ansii libérer des lits.

Cette période a confirmé les boiness de développer chez les

salariés intrvneant au dilioome les compétences visées par les crcnoeitfittis citées, éligibles à la « Pro-A ».

En effet, l'obtention de ces cincoirtifteas faucter de qualité des bénéficiaires et de lreus phceors aidants. Eells snot ibnsniepdasles puor la pérennisation des sircvees d'aide et de sions à domicile, mias assui puor l'employabilité des salariés de la bnchare aifn d'éviter l'obsolescence de luers compétences.

ADVF ? Tirte peonifsnosl aatnssist de vie aux familles Certificateur : DGEFP
Finalité
Le tirte aesttte de compétences ptaneretmt d'intervenir au dmilicoe des ponernses dépendantes ou fragilisées, puor de la grade d'enfants ou puor des paonettsirs de seirvce d'entretien du cdrae de vie. L'assistant(e) de vie aux faelmlis (ADVF) cnurtboie au bien-être des persenons au sien de luer feoyr en reasctpnet luer dignité, luer intégrité, luer vie privée et luer sécurité.
Le trtie pnfessrnoiol ADVF, de niaevu III (anciennement nieavu V) peermt la qfuaitiioclan de pnneosers souenvt éloignées de l'emploi qui snot en majorité des femmes avec une meynnoe d'âge de 45 ans, étant ineletianimt snas qculfitoiaan renuocne et onuccpat dnas la bnchre le métier d'agent à domicile.
Dans la cvoneitnon ceocvtllie nilatnoae de la branche, l'obtention de l'ADVF peermt la ptoirmoon du salarié au nvaieu du métier d'employer à domicile.
Enjeux puor la branche
Dans un cotnxete économique citonrnat en forte muaiottn et de concruerne accrue, les prenisofofloss de la bcrhane dvoeint puls que jaamis jtiseufir d'une qualité de la psrie en cgarhe des prsnneoes dépendantes. Ainsi, la qualité de la foatiormn des salariés pretmeantt l'obtention de la cifirciaotten aettste des compétences autdetnes et dvneiet un critère déterminant, aux yuex des bénéficiaires, des siervecs à dolimice ansii que puor lreus proches.
Dans ce contexte, puor les salariés snas qiciuotfaialn recnunoe par la BAD, représentant eironvn 40 % des effectifs, le trtie « Atsasisnt de Vie aux Fllimeas » est le peirem r naieu de qafiltcauion renconu puor vlaedir une playocvlene des compétences pneematrtt des irtntoneenvs auprès de puclibs firalges nécessitant un beoism d'accompagnement à dilicome adapté. Snas cttee certification, le risuqe d'obsolescence de lerus compétences est frot au sien de la bachrne au rraegd des évolutions et muiatonts crecannot les activités attendues.
Si cttee citeictrifaoon vsie les 3 gaenrds flmliaes d'activités sutneavis (3CCP) :
? eetrtrinner le lgmoeent et le lgnie d'un pcriautielr ;
? ancepacmgor la prosenne dnas les acets estienlles du qoiieudtn ;
? ryealer les ptnraes dnas la psrie en cahgre des eanftns à luer dmiicloe ;
il rersost que puor les pcibuls fagirles comme les pneresons âgées dépendantes, les compétences visées dnas le carde du bolc « atecs eeeslnstis du qidtouien » (CCP2), à svoiar :
? prévenir les risques, mtrete en pacle un raiels et farie fcae aux sauotiitns d'urgence dnas le crdae d'une prsoatiten d'accompagnement ;
? cbeoitunrr à l'autonomie physique, ieltelnucllete et sloiace de la pnrenose ;
? aiedr la psenonre à firae sa toilette, à s'habiller et à se déplacer ;
? assesitr la pernnsoe lros des courses, de la préparation et de la psrie des raeps ; doivent être impérativement asuicqes et validées puor que les pstotrineas soneit possibles, en dhreos des « sirevces et poanesrttis de cnfoort » n'obligeant pas « à thuceor » la psnnreoe aynat bsioen d'être aidée.

<p>Ce sont ces postes tirés qui sont déjà et sont économiquement à l'avenir en forte croissance en termes de besoins et donc d'activités au regard de la maturation démographique des pilules vulnérables présentant des niveaux de dépendances de plus en plus importants et saouissant leurs membres à leur domicile.</p> <p>En plus de cet enjeu majeur, est attendu depuis la rénovation de cette certification, la possibilité de produire en grande quantité également des personnes en situation de handicap.</p> <p>Cela a été rendu possible grâce à la création du certificat de spécialisation qui vise l'acquisition des compétences suivantes :</p> <p>? accompagner la personne en situation de handicap visant à l'inclusion ;</p> <p>? prendre en compte la personne en situation de handicap dans son cadre de vie et en lien avec son environnement ;</p> <p>? adapter la personne en situation de handicap à maintenir le lien social et l'accompagner dans la réalisation de son projet de vie ;</p> <p>? mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'aide à la personne en situation de handicap.</p> <p>Sans l'obtention de ces compétences à minima, il n'est pas possible pour les titulaires de la branche de répondre aux besoins de personnes pour ce public qui sont en croissance constante depuis plusieurs années.</p> <p>Cette certification représente donc le premier niveau de qualification par le ministère du Travail et les branches concernées pour, entre autres, assurer un accompagnement global de ces publics en situation de handicap au sein de leur domicile.</p>

<p>DE AES ? Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social Certificateur : DGCS</p>
<p>Finalité</p>
<p>Face aux mutations et évolutions des métiers d'AVS et AMP, la DGCS dans le cadre de sa CPC à réaliser une réingénierie de ces diplômes et à créer, en remplacement, le DE AES adoptant les caractéristiques de nouvelles compétences pour ceux ayant déjà obtenu le DAVES ou le DEAMP.</p> <p>Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social asepté des compétences nécessaires pour réaliser un accompagnement personnalisé et éducatif au quotidien, visant à comprendre les conséquences d'un handicap, qu'elles qu'en soient l'origine ou la nature, qu'il s'agisse de difficultés liées à l'âge, à la maladie, ou au mode de vie, ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, et à permettre à la personne de définir et de mettre en œuvre son projet de vie.</p> <p>L'accompagnant éducatif et social contribue à la qualité de vie de la personne, au développement ou au maintien de ses capacités à vivre à son domicile. Il intervient auprès de personnes âgées, handicapées, ou auprès de familles. Il veille au respect de leurs droits et libertés et de leurs choix de vie dans leur espace privé.</p> <p>Ce diplôme d'État lié à cette profession constitue le premier niveau de qualification dans le cadre du travail social. Pour répondre à la diversité des situations d'accompagnement et aux possibilités de mobilité professionnelle, le diplôme se compose d'un socle commun et de trois spécialités : accompagnement de la vie à domicile, accompagnement de la vie en structure collective et accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire.</p> <p>Pour l'accompagnement de la vie à domicile, les principaux lieux ou modalités d'intervention sont pour la branche les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), les services polyvalents de soins et d'aide à domicile (SPASAD), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD), les centres de soins infirmiers (CSI).</p>
<p>Enjeux pour la branche</p>

<p>Face aux mutations des activités souhaitées nécessitant une montée en compétences des salariés ayant cette certification, il est attendu de la possibilité d'une fusion de ce diplôme avec un autre de diplôme d'État d'aide-soignant. Cela tiendrait compte des personnes en grande croissance de personnes vulnérables dépendantes, atteintes de maladies/handicaps très invalidants nécessitant des actes de soins de premier niveau, mais également d'accompagner des enfants et familles en difficulté.</p> <p>L'enjeu de la branche est donc de mettre en compétences ses salariés nouvellement embauchés ou ayant déjà acquis le titre d'ADVF afin de répondre à ces différentes attentes et d'éviter que ces salariés voient leurs compétences se dévaloriser face aux besoins et attendre la garantie de leur employabilité. La période de crise liée à la pandémie du « Covid-19 » a prouvé le rôle essentiel des personnes ayant ces compétences pour assurer la prise en charge des personnes malades évitant ainsi des hospitalisations non urgentes.</p> <p>3 blocs de compétences répondent à ces enjeux :</p> <p>? Acquiescer les personnes au domicile et dans la proximité</p> <p>Ce bloc permet d'être en mesure de pouvoir assurer le suivi de son intervenant en fonction des différents besoins dans le projet personnalisé de la personne accompagnée. Les compétences visées concernent plus particulièrement de favoriser et préserver l'autonomie de la personne en repérant et développant ses potentialités, en l'accompagnant dans les aspects essentiels de la vie quotidienne tout en participant des activités d'apprentissage pour maintenir ou développer ses capacités.</p> <p>De plus face aux mutations techniques et numériques, il sera attendu d'utiliser des outils spécifiques à l'accompagnement à domicile pour adapter la personne dans les aspects essentiels du quotidien dans une logique d'accompagnement voire de suppléance.</p> <p>L'enjeu sera également d'être capable d'anticiper et de prévenir les incidents domestiques, les risques de chute et/ou de troubles psychiques et donner l'alerte nécessaire en temps opportun.</p> <p>? Coopérer avec l'ensemble des professionnels concernés</p> <p>Être capable d'inscrire son travail au sein d'une équipe pluriprofessionnelle dans le cadre de son projet personnalisé d'accompagnement multibénéficiaire de personnes vulnérables et réseaux dans le cadre de l'action sociale et médico-sociale.</p> <p>? Participer à l'animation de la vie sociale et citoyenne de la personne</p> <p>De plus en plus il est demandé que l'intervenant de ce niveau puisse faciliter la vie sociale et citoyenne de la personne en toute confiance.</p> <p>Coopérer avec la famille et l'entourage pour l'intégration sociale et citoyenne de la personne est essentiel. Cela contribue fortement à aider la personne dans son autonomie et son épanouissement, mais également cela permet de lutter contre l'isolement de la personne au regard des conséquences d'une situation sociale ou d'un handicap ou d'un mode de vie difficile.</p> <p>Nouvelles compétences à acquérir dans le cadre des risques sanitaires comme le Covid</p>
--

<p>DE TSIF ? Titre professionnel d'intervention sociale et familiale Certificateur : DGCS</p>
<p>Finalité</p>
<p>Le titulaire de l'intervention sociale et familiale (TSIF) effectue une intervention sociale, préventive, éducative et réparatrice visant à favoriser l'autonomie des personnes et leur intégration dans leur environnement et à créer ou restaurer le lien social.</p>

Il acamgcpnoe et seoitnut les familles, les pneors en difficulté de vie ou en difficulté sociale, les psneores âgées, maldaes ou en suiotiatn de handicaps. Ces invtnoentiers puor la bcarhne s'effectuent au diciome (près de 80 % des inetneinrtvs de ce métier).
S'il ne s'agit pas d'une psforesoin réglementée, la détention du DE TSIF « atstete des compétences asicuques puor eceuffter une invtoeerntn scoaile préventive et réparatrice à treavs des activités d'aide à la vie qtnnieoude et à l'éducation des enfntas ».
Les ienneoivntrts des TSIF snot financées sur fdons pcblis qui relèvent pircnepneamlit : de la CANF et des CAF (Aide aux familles) et des cesnils généraux (ASE & PMI). Toutefois, l'activité des TSIF est également financée via la pitoacritipan des familles, ansii que par une prise en crhage psbloe par d'autres funcanreis (caisses MSA, casseis complémentaires, mutuelles, assurances).
Les 4 gndars dimoeans d'activité snot :
1. Élaboration, msie en ?uvre et évaluation du prjeot individualisé ;
2. Angmanepcemcot vres l'autonomie de la psronee dnas les atces de la vie qnuoienitde ;
3. Adie à l'insertion dnas l'environnement et à l'exercice de la citoyenneté ;
4. Pctatrpiaoin au développement de la dinmauqye familiale.
Enjeux puor la branche
Les iertvnontneis des TSIF s'inscrivent dnas un lrage éventail, depuis l'accompagnement de la flamile et le setouin à la parentalité proposés par les caesiss d'allocations fliamieas jusqu'aux ivitnnernoos de prévention des ruseiqs de dnegar puor l'enfant assurées au tirt de l'aide sacolie à l'enfance (ASE). Ces tilrauevals scoaix ceonucnrt ainsi au mitiaenn de l'enfant au dlmoioie familial.
Ces compétences asqeuics par ce métier et ne pnvaout être meiss en ?uvre par un aurtte iantenerntv au sien de la bcrhane snot puls particulièrement imertpaonts puor prtmretee d'accompagner les praens dnas lerus fncotnios pnatalrees dnas les atecs de la vie quotidienne, de citeruonbr à l'identification des stoaniuits de resqius puor l'enfant, tuot particulièrement liés à la dégradation des ctnniiodos matérielles de vie, ou aux suittaonis de conflits, ou à la détérioration des lneis parent-enfant, de fieraosvr l'insertion sliaoce ou l'intégration des faellims dnas luer eneirvnenomt en les enacgrnaeuot à fréquenter des luix hros de luer domicile, à ptrecipair à des acions ceelotcilvs dnas luer queirtar et d'accompagner, à la dneadme du seicrve de l'ASE, et en lein avec l'éducateur référent, la vtisie ou le reutor d'un eanfnt placé à son dmcoioie familial.
Tous les blocs de compétences snot eteeslinss puor clea :
1. Ctdionue du pejrot d'aide à la pneronse ;
2. Cocioiuammtn psioslonlenerfe et tiraavl en réseau ;
3. Réalisation des aetcs de la vie qidenuonite ;
4. Tosiismnsan des sviraos et des tqeenciuhs nécessaires à l'autonomie des pnsoneers dnas luer la vie quotidienne.
Mais la brahnce siuthoae mettre en avant duex mutations/évolutions renforcées ou nouvelles aedtetus de ce métier, à soaivr :
? en matière de prévention
Elle donne à la prévention une desmoiinn mituplle spitclubese de mueix pndrere en cpmtoe les acpstes médicaux, médico-sociaux, siauocx et éducatifs du qeidouitn d'un enfant, mias également de cueli de ses parents. Clea souppse la msie en sygerine de compétences pirnllossneofes disvrees vansit à la réalisation d'actions de prévention variées et bein articulées enrte elles. Rôle pivot de la petoitcorn maelertlne et infantile. La prévention roervcue :

?? prévention périnatale : précoce atuour de la gssosesre et de la naissance. Elle prévoit des anotcis d'accompagnement en cas de difficulté lros de la gesorsse et après, qui puevnet être assurées à dmloice ;
?? prévention des difficultés éducatives des patnres et acneomnagmctet des fmelilas : aocitns de seiotun à la parentalité spécifiques puor agonacempr les flmlieas dnas les satntoiius de crsie ou de colnfit (parents-enfants, d'ordre conjugal), avec des acintos de médiation familiale, vrioe dnas des lieux neurtes dnot l'existence jiidrque est désormais rueocne ;
?? prévention médico-sociale : antcios en diciotern des enfntas et des astcoelnds sur la poeettcirt de l'enfance, en prainaeartr avec la santé.
? en matière de protection
Action puor aiedr les pnearts confrontés à des difficultés de goteisn du bduegt fiailmal ayant des conséquences sur les codtniinos de vie de l'enfant. De même, la msuree jicrdaiue d'aide à la gisoten du bugdet flamiial est une meurse d'assistance éducative. Elle est prononcée par le jgue des entanfns dnas le cdrae d'une peotroctin jdcuiriiae de l'enfant. Elle se sutsbiute à la tullete aux paierottns soecails enanfns (TPSE). Elle ne puet être décidée que par le jgue des eannfts lrqsuoie l'accompagnement en économie sloacie et faililame dnas le cadre de la proteciotn amtsttiravdine apparaît insuffisant.

DE AS ? Diplôme d'État d'aide-soignant DE I ? Diplôme d'État d'infirmier Certificateur : DHOS
Finalité
Ces duex métiers snot étroitement liés car l'aide-soignant diot être cblpaae d'aider l'infirmier à répondre aux biosnes de santé des personnes. Confrontés à la souffrance, à la douleur, à la rchhecere d'une suiotlon à leurs problèmes de santé et d'un soulagement, les mleadas se tnnuroet vres l'aide-soignant(e) qui diot s'adjoindre de la cllbiooraoatn de l'infirmier(ère).
Dans la bhnarce 3 tyeps de sevreics snot proposés puor aressur les acets de snois à dlmoioie : SSIAD, CSI et SPASAD.
Les SSIAD (services de sions irfirmimes à domicile)
Ils inivneetrntet à diciolme puor dpeisensr des snios aux psenornes âgées et aux pennsreos handicapées. Ils cbnntuieort au matiinen des psenornos à luer domicile. Lreus ienvoinrtetns se fnot sur pscteporin médicale.
Ils iretnivneent à doclimie auprès de pesrenons âgées de puls de 60 ans, medaals ou en ptree d'autonomie et des psrenoes de mions de 60 ans handicapées ou atteetins d'une maialde chronique.
Leurs inoirtvetnens auprès des peensnors âgées ont puor otbiecjf ertne aertus de prévenir la prete d'autonomie, d'éviter une hospitalisation, de rdeertar une entrée dnas un établissement d'hébergement. Ces iinnnrotveets puevent être de courte, de mneynoe ou de lugone durée solen l'état de santé et les bnoises du patient.
Les équipes des SAISD snot elieemeslntent composées d'aides-soignants et d'infirmiers. Ils réalisent, sloen leurs compétences des sonis de nrrusig (toilette?), des actes ifernimris (pansements, dituibsoirtn des médicaments, injections?).
Ils arsenust également une cionraotidon avec les artues iarnnevttnes médicaux et paramédicaux : srvieecs d'aide à domicile, kinésithérapeutes, médecins?
Les aides-soignants eutcnffeet 90 % des invierntnetos des SSIAD.
Les CSI (centres des sonis infirmiers)

Anciennement appelés dispensaires, les CSI sont une catégorie de centres de santé. Situés de proximité de premier recours, ils dispensent sur prescription médicale ou hospitalière des soins infirmiers en centre et/ou à domicile. Outre, à tous, quel que soit l'âge, les soins à pratiquer, la pathologie, les CSI assurent un libre choix pour les patients en matière de soins et d'hébergement. Ils sont une alternative entre l'établissement de santé et les soins de ville.

Les soins à domicile permettent, dans certains cas, d'éviter l'hospitalisation lors de la phase aiguë d'une affection et, le cas échéant, de faciliter le retour au domicile après un séjour hospitalier.

Les CSI participent à la prise en charge de maintien à domicile des personnes âgées, dépendantes, handicapées et dans le cadre de recours à domicile suite à une hospitalisation.

Les SPAAD (services paramédicaux d'aide et de soins à domicile)

Ce sont des services assurés à la fois les missions d'un SASID (service de soins infirmiers à domicile) et celles d'un service d'aide à domicile. Ils posent à la fois des soins infirmiers et des aides à domicile.

Les services rendus par les SPAAD présentent de nombreux intérêts pour les personnes âgées : les personnes ne sont pas obligées de faire appel à deux services, ni de coordonner leurs interventions. L'accompagnement est global et sécurisant. Les démarches et le dialogue avec le service intervenant en domicile sont facilités pour les personnes et les familles. Elles dispensent d'un accompagnement unique pour la mise en place de l'intervention, son suivi, qui est assuré par une même équipe.

Pour la partie soins infirmiers, les SPAAD assurent des soins infirmiers dans les mêmes conditions que les SSIAD.

Enjeux pour la branche

Avenant n 45-2020 du 24 septembre 2020 relatif au régime de protection sociale complémentaire de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; ADESSA ; UNADMR ; UNA,
Syndicats signataires	FSS CDF ; FNOS CGT,

Article 1er - Frais et chargements de gestion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'article 11.3 du titre VII de la convention collective est complété par l'article suivant :

« Article 11.3.1
Frais et charges de gestion

Les cotisations prévues de financer le régime de protection sociale complémentaire obligatoire de salaire et prévoyance doivent intégrer des frais (acquisition, communication, distribution assurance) et charges de gestion à hauteur maximale de 10,50 % des cotisations brutes encaissées. Ces frais ne peuvent pas être supérieurs. »

Article 2 - Comptes de résultat et statistiques
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le titre VII de la convention collective est créé un article 12.1 :

« Article 12.1
Comptes de résultat et statistiques

Les enjeux pour la branche sont nombreux et en lien avec les évolutions souhaitées par les pouvoirs publics actuels.

Ces 3 types de structures sont en effet des ministères entières du secteur à domicile, notamment auprès des personnes âgées, auprès desquelles ils interviennent. Ils offrent des prestations de soins et d'accompagnement qui permettent de prévenir, ou tout au moins de différer, les séjours hospitaliers ou dans un établissement d'hébergement, et parfois d'en réduire la durée.

Ces entités participent aux activités des Centres Locaux d'Information et de Conseil (CLIC) dont ils sont un relais naturel, pour travailler par exemple sur des fiches de liaison, ou d'autres outils afin de faciliter la coordination de l'ensemble des établissements et services en charge des publics concernés sur le territoire.

Ils sont également invités à coopérer avec les établissements médico-sociaux et sanitaires, pour mieux préparer les personnes âgées et plus généralement les situations transitoires.

Ils sont enfin amenés à inscrire leurs activités dans les réseaux de santé de leur territoire, en participant aux réseaux de soins palliatifs ou les réseaux gériatriques.

(1) Cela permet de renforcer l'attractivité du secteur et de concrétiser l'idée de « petit budget ». Les salariés détenteurs du DEAVS, désormais DEEAS spécialité domicile ont des contrats d'une durée moyenne de 25 heures/semaine, soit une aménagement du temps de travail de plus de 17 % par rapport à ceux qui n'ont pas de qualification.

(2) Plan de mise à jour de l'attractivité des métiers du grand âge 2020-2024 - Rapport de Mme El Khomri.

L'organisme assureur établit un tableau de résultat présenté par exercice comptable et par exercice de surveillance. Ces comptes de résultat de l'exercice N doivent être transmis et présentés annuellement aux partenaires sociaux de la branche, au plus tard le 30 juin N + 1.

Le solde technique du compte de résultat présenté par exercice comptable est déterminé comme la différence entre les produits (cotisations brutes encaissées, les intérêts techniques et les provisions d'ouverture) et les charges (prestations versées, frais et charges de gestion et les provisions de clôture).

L'organisme assureur établira des comptes de résultat spécifiques et les transmettra au plus tard le 30 juin aux partenaires sociaux de la branche.

Au titre du suivi et du pilotage du régime, l'organisme assureur transmettra à l'ensemble des données suivantes :
? la liste des sinistres indemnisés au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre N ;
? la liste des provisions mathématiques constituées ;
? les modalités et règles d'inventaire ;
? les hypothèses retenues pour le calcul des provisions techniques (tables, taux, tarification de cadencement, méthode ?) ;
? la décomposition des frais et charges de gestion sur le régime (frais d'acquisition, d'intermédiation, de gestion et d'assurance) ;
? les statistiques sur la population assurée (âge, sexe ?) au cours de l'exercice N et N + 1 ;
? les statistiques sur les sinistres (nombres, âge, évolution N/ N + 1, les réserves en cours ?).

Ces éléments sont transmis annuellement et au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N, aux partenaires sociaux de la branche.

Les structures prévues par le champ d'application de la convention collective de branche et qui ont contractualisé pour leur régime de retraite de salaire et de prévoyance avec d'autres organismes sociaux que ceux précisés à l'article 12 du titre VII, sont soumis aux mêmes obligations. Leur assureur doit se conformer aux modalités de présentation des comptes de résultat, d'élaboration des statistiques telles que définies ci-dessus. Dans les cas où les salariés ne bénéficient pas de la mutualité de

luer régime au sien de la branche, ces éléments sont transmis au bénéficiaire par l'assureur à l'employeur et aux élus de la structure, au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N. »

Article 3 - Prestations du fonds social En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'article 14 du VII de la convention collective est ainsi modifié :

Le pourcentage susvisé est supprimé :
« Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gestion et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII. 12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes. »

L'article 14 du VII de la convention collective est remplacé par :

« Article 14.1 Fonds social de branche

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gestion et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII. 12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Les cotisations prévues de financer le régime de protection sociale complémentaire de retraite de salaire et de prévoyance doivent être prises en compte de façon un fonds social dédié.

Le fonds social dédié est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des cotisations déductibles :

? adie au maximum de 1 000 ? en cas de rachat anticipé d'affection de longue durée ;
? adie au maximum de 500 à 700 ? en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
? adie au maximum de 1 000 ? en cas de salarié ayant travaillé ;
? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 500 ? pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 200 ? pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 200 ? pour la prise en charge de consultation d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces dispositions sont applicables à une limite de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 ? maximum par prat fiscale.

Des partenaires sociaux peuvent également être pris en charge par le fonds social et notamment des salariés de préventions des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des troubles musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ce fonds social a pour objet d'un suivi technique et financier annuel. Un compte de résultat spécifique est établi et présenté. La gestion de ce fonds est confiée à la commission paritaire de suivi de la branche pour les bénéficiaires de la branche de l'aide à domicile au régime de protection sociale complémentaire de retraite de salaire et de prévoyance de la branche.

Article 14.2

Fonds social des entreprises n'entrant pas dans la catégorie de branche

Les dispositions prévues par le décret d'application de la convention collective de branche et qui n'ont pas été contractualisées pour le régime de prévoyance avec les entreprises

précisées à l'article 12 du titre VII n'entrent pas dans la catégorie de branche et ne bénéficient du fonds social de branche de prévoyance.

De fait, ils doivent être en place un fonds social dédié aux bénéficiaires de salariés et indépendant de celui de la branche.

Ce fonds social d'entreprise dédié à la prévoyance est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des cotisations déductibles :

? adie au maximum de 1 000 ? en cas de rachat anticipé d'affection de longue durée ;
? adie au maximum de 500 à 700 ? en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
? adie au maximum de 1 000 ? en cas de salarié ayant travaillé ;
? adie au maximum de 1 500 ? en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 500 ? pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 200 ? pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
? adie au maximum de 200 ? pour la prise en charge de consultation d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces dispositions sont applicables à une limite de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 ? maximum par prat fiscale.

Des partenaires sociaux peuvent également être pris en charge par le fonds social d'entreprise et notamment des salariés de préventions des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des troubles musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ces dispositions doivent également concerner la gestion de ce fonds social de prévoyance à une commission paritaire de prévoyance au sien de l'entreprise. Cette commission se réunira au moins une fois par an. »

Article 4 - Autres dispositions du titre VII En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les dispositions non visées aux articles précédents restent inchangées.

Article 5 - Durée de l'avenant En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur. Agrément En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'avenant prendra effet le 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 7 - Extension En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les entreprises sociales d'insertion peuvent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris les salariés moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent réaffirmer leur

aeattemcnht à la miiatsuutoaln du régime de pcototrein sioclae complémentaire prévoyance. Duipes la fin des csuleas de désignations, la bnhace de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des sveceris à diimcole (BAD) caosttne tuos les ans une érosion du nrbmoe de bénéficiaires du régime de branche.

Avenant n 46-2021 du 21 janvier 2021 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; UNADMR ; USB ; UNA ; ADEDOM,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'article 1.4 ritleaf au « Mtnnaot des pitasertnos » du trite VII est modifié cmome siut :

« Atrcile 1.4
Montant des prestations

Le mnnoatt du maetinin de siraale y cprioms les ptsnrteojas buetrs sécurité slcioae (réelles ou reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas droit aux prtaitnoss en espèces de la sécurité soalcie car etuefacfnt mnios de 200 heures par tsrrteime ou n'ayant pas sumimnesfaft cotisé) et l'éventuel siraale à tmpes peitarl s'élève à 90 % du siraale brut. En aucun cas le salarié ne puet pecrveior puls de 100 % de son sraaile net mensuel.

La grtaanie ? mnitiean de sliiare ? cmpnored également le romenuemesrbt des carehgs silocaes ptelnaraos évaluées fiiarotefreanmt à 8 % des paierttsnos versées. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'article 3.3 rtiealf au « Mnaotnt des psnteriatos » du trtie VII est modifié cmmoe siut :

« Airlcte 3.3
Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité petnmmaree proslonseifnele d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cdare ou non crade rneoncue et notifiée par la sécurité sociale, l'organisme arueussr vrese une retne complétant le cas échéant celle de la sécurité

Afin de remédier à cette saitoutin et petmre une otatsopimiin de la mioasluiuatn au sien du régime de petcoirton silcaoe complémentaire mienatin de siraale et prévoyance de la branche, les petraiarne siocaux ont décidé de mertte en ?uvre les différentes mueerss décrites ci-après.

sociale, aifn de censpeomr la petre de salaire. Le monntat de la prestation, y crpimos les pasirtotens bruetts de sécurité sociale, est défini cmome siut :

a) En cas d'invalidité de 1re catégorie :

3/5 du mnoantt de la rtene rteneue puor la 2e catégorie.

b) En cas d'accident du tvairal ou de mldiaie pesseolofinlnre avec un taux d'IPP coirmps entre 33 % et 66 % :

$(R \times 3 N)/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie, et N le taux d'incapacité pnemaenrte déterminée par la sécurité sociale).

c) En cas d'invalidité de 2e catégorie :

70 % du siraale burt de référence.

d) En cas d'invalidité de 3e catégorie, ou d'accident du travail, ou de mdiaale prfiloslneeose avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :

75 % du siraale burt de référence.

Le taotl perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel saliare à temps peiatrl ou rvneue de replnmecmaet et parnestiots complémentaires) ne sairuat excéder son sariale net d'activité. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les alretcis 11.1 « Cosiotiatn et répartition des caioositnns jusqu'au 31 décembre 2016 » et 11.2 « Cotisotian et répartition des caooitnits du 1er jenvair 2017 au 31 décembre 2018 » du trtie VII snot supprimés.

L'article 11.3 aecutl « Arlicte 11.3 ? Coitaisotn et répartition des ctnoasoitns à paritr du 1er jvnaeir 2019 ? » dvneeit le noveul atrlcie 11.1 et est remplacé par les dsoipsiintos svnteiaus :

« Atrclie 11.1

Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le riqse invalidité constitue, eu égard à l'âge moeyn et à l'ancienneté des salariés, un rsuqie muaejr lorud de conséquences financières, il est décidé par les piraneerats sociaux, que la cotasiotn liée à ce ruqsie saiert mtjiearramoent financée par l'employeur en cnroaepittre d'une psrie en chgare evuslxice par le salarié de la cottaoisin du rsqie incapacité tirpareome de travail.

Le taux de 4,60 % tnarche A et tranche B, exprimé en pouegcntare du sailare brut, est réparti cmome siut :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de rneueu (avec 8 % carhge patronale)	1,42 %		1,42 %
Incapacité		1,06 %	1,06 %
Invalidité	1,39 %	0,33 %	1,72 %
Décès	0,27 %		0,27 %
Rente éducation	0,08 %		0,08 %
Maintien graitnae décès	0,02 %		0,02 %
Mutualisation (passif)	0,03 %		0,03 %
Total	3,21 %	1,39 %	4,60 %

Cotisation aidlloteinnde finançant la portabilité

Portabilité	0,20 %	0,09 %	0,29 %
-------------	--------	--------	--------

Cette coasoittin spécifique frea l'objet d'une négociation à l'issue de 2 années d'application.

Article 11.2 : réservé.

Article 11.3 : réservé. »

Article 4 - Impact négatif de la « Covid-19 » sur les comptes de résultat prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Dans l'hypothèse où les comptes de résultat du régime de prévoyance de l'exercice 2020 seraient dégradés en raison de l'épidémie de coronavirus SARS-CoV-2, les représentants sociaux se réuniront dans les plus brefs délais afin de prendre les éventuelles mesures nécessaires pour restaurer l'équilibre du régime.

Article 5 - Risque perte d'autonomie
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Afin d'améliorer leur contribution de potiorcten scoilae complémentaire, les représentants sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur d'éventuelles actions pouvant être mises en œuvre afin de prévenir le risque de perte d'autonomie/dépendance.

Article 6 - Date d'entrée en vigueur. Agrément
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 7 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Avenant n° 1 du 21 janvier 2021 à l'avenant n° 43-2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération titre III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ; UNADMR ; UNA ; ADEDOM ; USB domicile,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'article 8, intitulé « Date d'entrée en vigueur », de l'avenant n° 43 est modifié comme suit :

« L'avenant prendra effet le 1er octobre 2021 après publication, au Journal officiel, de son arrêté d'extension et sous réserve également de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant, sous réserve de la publication au Journal officiel de ses arrêtés d'agrément et d'extension, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de l'avenant n° 43 relatif au titre III de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Avenant n° 48-2021 du 21 janvier 2021 relatif à la création d'une CPNGF et à

Le présent avenant peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche et les représentants des salariés au régime complémentaire de prévoyance, afin de le pérenniser.

Dès lors, les partenaires sociaux ont étudié différents scénarios d'évolution des garanties et des cotisations dans le cadre de travaux menés au cours du 2e trimestre 2020.

Dans cette perspective, les travaux font également apparaître la nécessité d'adapter le processus technique et financier qui définit les modalités d'établissement des comptes de résultat.

Soucieux de préserver l'équilibre du régime, les partenaires sociaux de la branche ont convenu des dispositions suivantes :

Par nature, le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'avenant n° 43-2020 a été signé le 26 février 2020, par l'USB d'initiative d'une part et les organisations syndicales CDFT et Force ouvrière d'autre part. Par la suite, le syndicat CGT a adhéré à ce texte par courrier en date du 27 novembre 2020.

L'avenant n° 43-2020 remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relative à la classification des emplois et au système de rémunération.

En vue de son entrée en vigueur, ce texte a été transmis au ministère des solidarités et de la santé pour être agréé et au ministère du travail pour être étendu.

Par courrier du 17 novembre 2020 adressé aux partenaires sociaux de la branche, M. Olivier VÉRAN, ministre des solidarités et de la santé, et Mme Brigitte BOURGUIGNON, ministre déléguée chargée de l'autonomie, ont déclaré que cet avenant répondait à la volonté du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers de l'autonomie. Ils ont invité les partenaires sociaux à reprendre leurs travaux pour examiner les conditions dans lesquelles cet avenant pourrait être mis en œuvre, au cours du second semestre de l'année 2021.

Le présent avenant s'inscrit dans ce cadre. Il vise à acter la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 43. Les dispositions de l'avenant n° 43 ne sont pas modifiées conformément à la volonté des partenaires sociaux qui souhaitent préserver les équilibres trouvés dans le cadre de cette négociation.

la composition des CPREFF suite à la fusion de certaines régions titre II de

la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP-CSF ; UNADMR ; UNA ; AEDDOM ; USB domicile,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les articles 15, 16 et 17 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont remplacés par :

« C. ? Csmomiison priiraate nainoalte de l'emploi et de la formation professionnelle. Cossimmoïn paritiaie régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Csmioiosmn priatraie naniolate de gesoïtn des fdons de la formation

Article 15

Commission patriaire nnoaltiae de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et csmoosmiïn priatraie régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 15.1

Commission patriaire nnoaltiae de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 15.1.1

Composition

La CPNEFP est composée parité en nombre égal de deux représentants salariés et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

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

Article 15.1.2

Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

- ? évaluer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des évolutions des métiers et des besoins ;
- ? élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions socioéconomiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les conjonctures et faire toute proposition nécessaire ;
- ? participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, ainsi qu'à la mise en œuvre de ces différents niveaux de qualification ;
- ? rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- ? contribuer à cet effet à l'élaboration de programmes et de projets et à préciser les modalités d'évaluation des actions de formation ;
- ? proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des enjeux légaux et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent ;
- ? s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des modalités de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides plurielles et autres) ;
- ? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

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

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

Article 15.1.3

Fonctionnement

La CPNEFP élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent de collège tous les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPNEFP se réunit au moins de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

À l'occasion de l'une de ces réunions, la CPNEFP perd connaissance du rapport de l'observatoire professionnel des métiers et des conjonctures sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions conjoncturelles et démographiques ainsi que sur les conséquences qui découlent en être tirées en matière de qualification.

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

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

Article 15.1.4

Relations avec l'OPCO

La CPNEFP transmet chaque année à l'OPCO de la branche les priorités en matière de politiques et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités nationales définies par les partenaires sociaux.

La CPNEFP est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCO.

Article 15.2

Commission patriaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Article 15.2.1

Définition

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

Article 15.2.2

Composition(1)

La CPREFP est composée parité de huit représentants salariés ou de huit représentants suppléants désignés par la/ les fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche et de huit représentants salariés ou huit représentants suppléants désignés par les organisations représentatives et réparties comme suit :

- ? trois représentants salariés ou trois représentants suppléants pour la CFDT ;
- ? trois représentants salariés ou trois représentants suppléants pour la CGT ;
- ? deux représentants salariés ou deux représentants suppléants pour FO.

Article 15.2.3

Missions

La CPREFP assure les missions suivantes :

- ? défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et

de fmairtoon peflselnnosiroe ;
? pticripear à l'étude des menoys de formation, de pfonereintnecmet et de réadaptation peofsreslennios et rhrheeccer aevc les porvoius pluibcs des meyoys porreps à ausresr luer pliene utilisation, luer atipatodan et luer développement ;
? asreusr la canoteciotrn et la cioaonrtodoin aevc l'échelon régional de l'OPCO puor tuot ce qui a tairt à la msie en ?uvre des dossintipois arrêtées par la CENFPP ;
? imofrner la CNEFPF des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la fotamrion dnas sa région et rédiger un raporpt aunenl puor la CFPNEP ;
? rdnerer cpmote régulièrement à la CFPENP des rneeconrts piluqeotis et des eantegenmgs envisagés ;
? aussrer des délégations spécifiques décidées par la CPNFEP ;
? se réunir un fios par an suos la frome d'observatoire régional ppiiartre des métiers, aifn d'assurer une vlilee pvetspiroce au naievu régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CRFPEP eianxme cauqhe année le rrapot réalisé par l'échelon régional de l'OPCO, destiné à friae le bilan des aicnos de foimarton engagées au cours de l'année écoulée, et ppsonarot éventuellement des ofibjetcs puor l'année à venir.

La CPERFP eaimxne également l'évolution quanivaittte et qaaviilutte des eiompls et des qiloucfiaatnis sur la bsae d'un rropat réalisé par l'échelon régional de l'OPCO. Les résultats de cet examen, les csuoclinons et raoetnoaincmmds qu'en trie la CFRPEP en matière de ftiaromon pnsslnefreoolie snot tsrmanis à la CPNEFP.

Article 15.2.4 Fonctionnement

La comosimsin élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence caghennnt de collège tuos les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CFEPRP se réunit au mimunim duex fios par an et au mxuimam qurate fios par an.

La CPFREP appulqie le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

Article 15.2.5 Relations aevc l'OPCO

La CREFPF assure la coniotacrctn et la cdioainorotn aevc l'échelon régional de l'OPCO puor tuot ce qui a triat à la msie en ?uvre des dopisinstios arrêtées par la CPNEFP.

Article 16 Commission paiirtrae nthaoilae de getison des fdons cnnoeolvntins de bhnrcae (CPNGF)

Article 16.1 Composition

La CGPNF est composée peiamirertant en nbmroe égal de duex représentants tauleirits et de duex représentants suppléants désignés par cuahqe osgotaiarnin sicdylnae représentative au niaevu noanatil dnas la bhcanre et d'un nmorbe équivalent de représentants de fédérations ou uinons d'employeurs représentatives dnas la branche.

Les rueeremsmbotns se fnot dnas le cadre des règles du pmtrriaisae de la branche. Ils snot limités à duex représentants salariés d'entreprise désignés par ognraostiian scaldnyie représentative au niaevu de la branche.

Article 16.2 Missions

Dans le repcest des priorités et oineratoitns définies par la branche, la cmmsoosiin piatarre ntaonale de gtseion des fonds, en lein aevc l'OPCO, a puor rôle de potelir et de gérer les fnods cnnioveetolns de la fiontraon pfselnslrlnooie tel que prévu à l'article 30 du présent titre.

Elle définit aenlmeeulnnt les myones faiinrnecs nécessaires à la msie en ?uvre des pjetors qualifiés de la ftoaormin pleesoonsrnfliie établis par la bnahrce et ntoaemmnt la CENFPF (budget, cofinancement, aonitcs civeocltels nnitlaoaes (ACN),

trloarierties (ACT), dmaendes d'aides financières (DAF), adie aux CPEFRP ?).

Elle détermine aeunmenlelnnt les critères d'éligibilité des aicnos de foirtoamn à ces différents pejtors qualifiés et siut régulièrement l'utilisation des eplnepvoys financières dédiées à ces projets. La comsmiiosn établit un rporpat aunenl à dtnioteasin de la CFNPEP et CPPNI.

Elle est chargée également en lein aevc l'OPCO du svuui du femnaninect des crotants de petsnislifinosoraoan cuocnls dnas la bnahrce et noanmtmet de cuex des GEIQ.

Article 16.3 Fonctionnement

La cimoiomssn élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence canghnet de collège tuos les 2 ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPGNF se réunit aatunt de fios que les periatls l'estiment nécessaire et au mimunim duex fios par an.

Article 17 Participation aux frais

Pour les comismoisns peirraitas ateurs que les cmnoiomssis piraireats nanltaoeis de négociation et cosismnomis patrieiras nteloianas mxteis de négociation, les frias snot pirs en caghre par le fdons de goeitsn d'aide au pimrarsaite dnas les ciotidnons définies aux aeclirts suivants.

Article 17.1 Personnes pires en charge

En ataiopiclpn des ailrects rtafeils à la cmptooiosin des CPNEFP, CGPNF et CFREPP :

Pour la CFPENP et la CPNGF, les rmorseutneebms snot limités à duex représentants salariés désignés par cauqhe ositrngooian sadycline représentative au nvaieiu de la branche, et d'un nmorbe équivalent de représentants de fédérations ou uonnis d'employeurs représentatives dnas la branche.

Pour les CPREFP, les rueeesntmormbs snot limités, aux représentants des CPREFP, taurliteis ou suppléants lorsqu'ils rlmeecapnt un titulaire, désignés par cuhqaie oriaogisantn représentative au neivau de la branche.

Article 17.2 Rémunérations

a) CEFPNP et CPNGF

Un tmeps de préparation équivalent au tmeps de réunion passé en CENFPP ou CNGPF (1 demi-journée ou 1 journée) est accordé au salarié qui parpictie à ces réunions.

Les hreues de pcittpiaorian et de préparation aux réunions snot considérées cmmoe teps de tvriaal et rémunérées cmmoe tel.

Le tmeps de topnarsrt excédant la durée nmlorae de tarejt domicile-siège soacil de la sttrcurue fiat l'objet d'une contrepartie. Ctete crterpoinae est la sauntvie :

De 50 à 1 200 km aller-retour etrne le siège et le leiu de la réunion, atttirbuon de 1 demi-journée de ropes assimilée à du tmeps de taviarl eeftciff et rémunérée cmome tel.

Pour un tjeart au-delà de 1 200 km aller-retour enrte le siège et le leiu de la réunion : aotbtritun de 1 journée de ropes assimilée à du tmeps de taavrill eefticff et rémunérée cmmoe tel.

La dntaisce srea déterminée aevc un oiutl de ccaull d'itinéraire (exemple : Mappy, VicMlhiaien ?).

b) CPREFP

Un tmeps de préparation équivalent au tmeps de réunion passé en CEFPNP (1 demi-journée) est accordé au salarié qui priitcpae à ces réunions.

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

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

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

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

Article 17.3 Frais de transport et d'hébergement

a) CNFPEP et CPNGF

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

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

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

b) CPREFP

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

(1) L'article 15.2.2 est étendu sous réserve de la mise en conformité, après chaque cycle électoral, de la cotisation de la CPERP préétablie de garantir la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et des associations d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Avenant n 47-2021 du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; UNADMR ; UNA ; ADEDOM,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le présent avenant reprend l'intégralité des dispositions du titre VI de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

« Titre VI Formation professionnelle et qualification professionnelle

Article 1er Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent améliorer un peu plus les conditions de travail des salariés du secteur.

C'est pourquoi sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des salariés et des bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la branche autour de la formation et de la qualification professionnelle s'articule au travers des axes suivants :

Article 2 - Autres dispositions du titre III En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 - Durée de l'avenant En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. Agrément En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant reprend les articles 15, 16 et 17 du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et s'applique à tous les salariés qui ne sont pas effectifs.

Il acte la création d'une commission paritaire nationale de gestion des fonds de la formation (CPNGF) au sein de la branche, et révoque la commission des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) située à la fin des régions.

? définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les professionnels en exercice, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
? diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
? favoriser le développement de la VAE au travers d'une commission d'accompagnement adaptée ;
? encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
? maîtriser le développement des dispositions de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
? développer une politique transversale de formation ;
? développer des actions de formation de l'initiative de la branche concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales pesant en charge par l'État.

Il vise à encourager et à reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des actions et projets des représentants du personnel.

La formation est un outil privilégié pour améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de formation de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des acteurs des structures en coopération avec les instances

représentatives du pserennol et petremtre :
? aux suttourcs de rpemlr lures missions, afin de s'adapter à un evemnnirneot en miatotun et d'anticiper sur les évolutions des boesins et dnoc des métiers de l'intervention à dlicmoie ;
? aux salariés, dnas le carde des aiotcns de fiamoortn proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dnas le crdae du CPF, auatnt que plossibe en piatanreart avec luer employeur, d'acquérir les qflnaciiuiaots et compétences nécessaires à l'exercice de lerus activités et de cbtornuer à luer oadaatptin poisnlnresefle et à luer potoromin sociale.

Convaincus que la formotain est un issnevietmsent prioritaire, codnoiitn du développement drbuale de réponses adaptées aux bsoeins des usagers, les pneritreas sacieux considèrent qu'elle diot bénéficier à tuteos les catégories de salariés.

Compte tneu des eenjux liés à la msotiroidnaen du secteur, les prtineareas soicaux convnnienet également :
? de la désignation d'un opérateur de compétences puor la bcanhre ;
? de la création d'un oriorvseabte sur les eplomis et les métiers ;
? du développement de la goeistn prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
? de pomrivouor la moiardosutaln des craientoicfits afin de faaiitclr l'apprentissage hros cursus de faomitorn initiale.

Chapitre 1er Développement des rseoseucrs hiunemas et formaotn tuot au lnog de la vie

Article 2

Principe

La plotqiue de fomoitran psoreinflselone a puor obctijef le développement des compétences, l'évolution plooseneifsrnle des prneselos et le déroulement de carrière.

A. ? Développer les pueqtliios penrtamtet l'embauche de salariés qualifiés par la faomriton initiale

Article 3

Articulation fiatoormn iitilnae ? / ? fotmroain continue

La plqoiitue de ftmoorain de la bnchrae suposse que siot réaffirmée la nécessité de cuugineor les mnyoes de la foamoitrn iianltie et de la foramotin continue.

La qaloiituafcn des psleornnes ne puet rpeoser sur les slues etfrofs de la brnhace et alleppe au développement de piartatanres avec l'ensemble des aecturs de la faorotmin ilnitaie (écoles, ceenrts de formation, Pôle emolpi ?) puor frseiovar l'accès des junees et des psenornes snas emopli noeamtmnt à des froanomis iitilaens et à des qfaloatiuincs adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les piarnreetas siuacox rpnplealet que l'embauche de salariés qualifiés peremt de cneetr les effros de footimarn cnuotnie sur les bneiois de foirmaton tuot au lnog de la vie des salariés de la bcanhre et d'assurer le miatnen et le développement de luers compétences et de luers qualifications.

B. Développer les recrousses huaniems par le développement des compétences et des qualifications

Article 4

Objectif

Afin de ptmtreee aux salariés de poovmrouer et d'améliorer de façon pmertnneae luer quaoficailtn et d'assurer une sécurisation de luers pcarrous poofsnineersl dnas un cdare évolutif, les pitraneas sacieux cnnnvioenet de dniiosipstos paetrenmtt de :
? mtetre en ?uvre des msueres spécifiques puor les eilpmos non qualifiés ;
? améliorer l'information du poesnenrl sur les possibilités de formation, le coesnil en évolution prifneesnlsole (CEP), la VAE et sur les dpsfstioiis d'accès à la formation, dnoc le compte preosnel de faormiotn (CPF), ntmemaot auprès des salariés exerçant deuips puls de 5 ans dnas le sutecer ;
? généraliser la pquiarte des entnreetis professionnels.

1) Enhicrr les pauocrrs poilesrnfesons des salariés

Article 5

Mettre en ?uvre des meruses spécifiques puor les eimolps non qualifiés

L'employeur s'engage à iorfnmer les pseorelnns non qualifiés :
? des spécificités des eoplms de la bhcnare ;

? des diplômes ptarmetnet d'accéder aux différents emoipls de la bncharhe dnas une démarche de poraucrs d'évolution plosfniesnlloe ;
? des possibilités d'accès à la faomriton ;
? des conintoids d'accès au cmotpe pnsnroeel de fitmraoon (CPF) ;
? des cdtioniois d'accès au ceonsil en évolution ploosnlneiefrse (CEP) ;
? des modalités paitquers de dépôt des dssories dnas le crdae de la VAE.

Les salariés non qualifiés dnas la bnchrae plnoeifoslesrne snot les salariés aynat une qicaalfioutin inférieure au nievau 3 de la nalmrnetuoe des nuaevix de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 jainvr 2019 (anciennement naeviu V).

Tout salarié non qualifié devra se vior poesporr une actoin de fartoomin pnfeslnraitiosane ou diplômante liée à l'emploi dnas un délai mxuamim de trios ans savunit son ecahbme suos réserve de possibilités de femnieannct suffisant.

Afin de fivraesor l'intégration et l'évolution poorsneflesnile des salariés embauchés sur des eilpmos non qualifiés, les prttaeeians suaicox ecnueognart les stuetrcus :
? à vieller à ce que les pnlas de développement de compétences des seucuttrs aecnodort une aentotitn particulière aux aiotcns de fmitroaon en fevuor de ces peorslnnes ;
? à frsvaeoir la msie en palce d'un aoeempmncgcant et/ ou tottraut au monemt de l'entrée en ficotonn du penoensrl ;
? à faverisor l'accès aux frootanmis sur les saoirvs de base.

Article 6

Améliorer l'information du pnsoerenl sur les possibilités de prauorc et les disopisfts de formation

a) L'information au sien de la structure

Les paeraritnes sucaiox encouragent, lros des réunions de peornsenl et lros de l'entretien peisfnsnoroel :
? à feosvriar les bnilas de compétence et la VAE ;
? à dffiseur des irntomfnoias sur :
? les possibilités de pauocrrs de frimtooan puor l'ensemble du pnserneol grâce nemntomat aux oituls pridtous par la bhnrace ;
? les plsrleeesas ertne les diplômes, aisini que sur les difipsoitss de VAE, de CPF et de CEP ;
? les éventuels adbtbnemneos prévus par les dsniistoopis légales et réglementaires.

L'information purroa s'appuyer sur les detmnocus d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences de la branche.

b) Le cosienl en évolution professionnelle

Chaque salarié puet bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tuot mmnoet d'un cisenol en évolution pslofseeilorne (CEP) gauritt et dnoc l'objectif est de fisvraoer l'évolution et la sécurisation de son prcouras professionnel.

Ce siecrve de ciseonl en évolution psrneoneoiefllse crnempod un aceciul individualisé et adapté au beison de la personne, ansii qu'un aagomnpmeecct personnalisé.

Le CEP diot pteertmre au bénéficiaire de dioepssr d'un tmpe d'écoute, de ruecl et d'appui sur sa saiotiun plfoleerssnioe afin :
? d'exprimer sa dmeadne et de cifarelr son beison ;
? d'accéder à une itrminfaoon personnalisée et penititne ;
? d'élaborer une stratégie d'évolution lui ptaeetnmrt de csrtoriue ou de définir son poejrt psenonisrfoel ;
? de vérifier la faisabilité et la pintenecre de son pojert au regrad naomtnmet de sa situation, de son enniroemenvt professionnel, des bneiois des trirotieres et des tdneanecs socio-économiques ;
? d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qinlacuaitfos à farie reconnaître, à acquérir ou à développer ;
? d'identifier les irssoueces et les apiups fnsoiaarvt la msie en ?uvre de son pojret (dispositifs, ptnesotrais complémentaires, feninnemcat ?) ;
? de flrioaesmr sa stratégie d'évolution ;
? d'être stonueu tuot au lnog de la msie en ?uvre de sa stratégie.

Ce ceinsol gartiut puor le bénéficiaire est mis en ?uvre par les opérateurs en CEP rtneues par Fancre compétence fnarigut sur le stie irnetnet hptts :// mon-cep. org.

Article 7

L'entretien professionnel
a) ? Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation instauré par l'avenant n° 43.

La CNPEFP tend à jouer un rôle de l'entretien professionnel. Ce document s'applique sur le plan de la branche.

Les objectifs visent particulièrement à ce que le salarié d'encadrement bénéficie, dans le cadre des moyens qui lui sont confiés, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des activités professionnelles.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification d'emploi et de formation professionnelle. L'entretien professionnel est aussi l'occasion d'échanger notamment sur :

- ? l'adaptation personnelle au poste ;
- ? les situations rencontrées, les difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- ? les compétences développées depuis les deux dernières années et celles à développer dans les deux années à venir ;
- ? le projet professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

L'entretien doit permettre de s'assurer que le salarié a procédé à l'ouverture du compte personnel de formation.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé parental d'éducation ;
- ? d'un congé de protection sociale ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sabbatique ;
- ? d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- ? d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ? à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel est réalisé à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co-signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document est proposé à la signature du salarié et une copie lui est remise. Un accord est réservé aux conventions des deux parties.

La CFPNP propose un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est d'une heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux est réalisé à la rédaction d'un document. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document est proposé à la signature du salarié et une copie lui est remise. Il est possible de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des formations proposées et d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- ? acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

? bénéficié d'une formation salariale ou professionnelle.

Lorsque le salarié estime que le document de synthèse ne reflète pas la tenue de l'entretien professionnel et refuse de le signer, elle est en droit de saisir les instances représentatives du personnel.

Les entreprises doivent permettre à réaliser un bilan qualitatif et quantitatif (GPEC et développement des compétences) des salariés professionnels tous les deux ans qui sera transmis aux IRP.

b) ? Annexe correctif

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de six années, le salarié n'a pas bénéficié des formations prévues et d'au moins une formation non obligatoire (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

Article 8
Le bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'intéressé. Le refus d'un salarié d'y participer ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le bilan de compétence est éligible au CPF.

Lorsqu'un bilan de compétence est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, une convention, précisant les modalités prévues par les dispositions réglementaires, est conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilans de compétences.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour signer son document en retour à l'employeur la date de la signature. Il est possible de sa signature précédée de la mention "Lu et approuvé". L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

L'action de bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur seulement avec l'accord écrit du salarié.

Lorsqu'il se déroule sur le temps de travail, il est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 9
La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ ou bénévole, pour l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP.

Les personnes éligibles peuvent bénéficier de l'accompagnement de la démarche de VAE individuelle ou collective au titre d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désireux de valider son expérience de s'absenter :

- ? pour être accompagné dans la procédure de préparation de la validation (préparation du dossier de demande) ;
- ? et/ ou pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une qualification professionnelle.

La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non par session d'évaluation.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas obtenu un nouveau diplôme sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective de branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des droits sociaux légaux et réglementaires notamment en ce qui concerne les congés d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les congés effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 10 Le parrainage

Le parrainage, qui appartient au salarié, doit recenser : les diplômes et les certifications initiales, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des activités de formation suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du parrainage réalisé par la branche.

La CEFNPP tendra à jouer un modèle de parrainage formel et informel sur le site internet de la branche.

2) ? Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

Article 11 Encourager activement le rôle de l'encadrement

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle majeur dans :

- ? l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- ? la diffusion de l'information concernant la formation ;
- ? l'encouragement à participer à des activités de formation ;
- ? l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- ? la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la création de conditions de travail doivent lui permettre de :

- ? intégrer la formation des personnes dont il a la responsabilité dans les priorités de gestion ;
- ? d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés ;
- ? d'accompagner les salariés ayant fonction de tuteur ou maître d'apprentissage.

Article 12 Accueil de stagiaires

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des entreprises et de favoriser les métiers de notre secteur, la structure/ entreprise de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention écrite :

- ? le stagiaire (et, s'il est mineur, son ou ses représentants légaux) ;
- ? la structure ;
- ? l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- ? l'enseignant référent au sien de l'établissement d'enseignement ;
- ? le tuteur de stage au sien de la structure.

Le contrat de la formation est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les salariés bénéficient, au même titre que les salariés, des dispositions et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux cotisations apportées aux cotisations des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il s'agit d'appliquer les dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 13 Fonction tutorale

Les entreprises doivent développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans les entreprises :

- ? l'accueil des stagiaires ;
- ? l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- ? l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de son expérience et de son niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- ? d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tout que bioses de connaissances et compétences relatives à son métier ;
- ? d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des activités de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de formation en entreprise ou des stages d'apprentissage ;
- ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en entreprise ;
- ? de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'emploi et bénéficier, au préalable : ? d'une préparation préalable dans le cadre d'un stage d'accueil et d'accompagnement des salariés en prise de fonction ; ? d'une formation spécifique telle que prévu à l'article 30 25 du présent texte, dans le cadre d'un stage lié à l'acquisition d'une certification.

Ces temps de préparation ou de formation sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la création de conditions de travail doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission.

Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

La fonction de tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de la rémunération sera défini dans le titre III de la convention collective aux emplois sous la forme d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

La fonction tutorale exercée dans le cadre d'un stage de formation par apprentissage (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, convention ou période de formation par alternance) est également soumise aux dispositions prévues à l'article 22.

Article 14 Formation des bénévoles

Les fédérations et unions d'employeurs, susceptibles de développer des compétences nécessaires au maintien et à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, reconnaissent l'importance de la formation permanente des administrateurs, en lien avec les dispositions intersectorielles dans l'accord multi-professionnel relatif à la formation des bénévoles dans l'économie sociale signé par l'UNED (ex USGERES) le 8 avril 2011, et étendu en 2012.

Pour les bénévoles de la branche un bénévole est un adhérent élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ ou toute personne élue au sein des comités de direction ? dûment établies ? ou tirées d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces fonctions sont considérées comme des activités de formation, sous réserve de respecter les critères légaux et réglementaires inhérents à la qualification.

Pour favoriser le développement de ces administrateurs, les employeurs doivent miser sur une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres cotisations ad hoc.

Chapitre 2 ? Les dispositions d'accès à la formation professionnelle

Article 15

Dispositions générales

La formation professionnelle constitue une priorité pour la branche. Les salariés des entreprises sont prioritaires à des fins de formation :

- ? soit à l'initiative de la structure au sein de la branche de développement des compétences ;
- ? soit à l'initiative du salarié ;
- ? soit dans le cadre de dispositifs de formation par alternance.

A. ? Formation à l'initiative de la structure

Article 16

Le plan de développement des compétences

a) ? Objectifs et modalités d'élaboration

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, instances représentatives du personnel, dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au minimum de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut solliciter des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences est élaboré par le salarié qui participe à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les entreprises peuvent :

- ? à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des besoins des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en matière de formation ;
- ? à intégrer la formation dans les processus d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des entreprises ;
- ? à promouvoir la mise en place des procédures d'évaluation des compétences des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget de formation ;
- ? à favoriser l'implication des représentants hiérarchiques dans l'ensemble du processus de qualification de la formation ;
- ? à s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux besoins de formation en faveur des salariés non qualifiés, afin de favoriser leur intégration et leur évolution professionnelle.

Les entreprises peuvent également solliciter les entreprises de formation par accord d'entreprise pour compléter le financement du plan de développement des compétences.

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le plan de développement des compétences de la branche et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un organisme départemental, sous réserve d'identifier la part relative à chaque entreprise employeur.

Le plan de développement des compétences élaboré par la structure doit porter sur :

- ? l'adaptation du salarié à son poste de travail et le minimum de la capacité du salarié à occuper un emploi ;
- ? les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;
- ? les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Le plan de développement des compétences de la structure doit prévoir :

- ? les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- ? les dispositifs en matière d'information des salariés ;
- ? les actions de formation pour chaque filière professionnelle ;
- ? l'impact de l'obtention d'une qualification (VAE, formation professionnelle) ou d'un diplôme (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Ces modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : ? accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention ? ;
- ? ? le cas échéant, les actions de DPC (développement professionnel continu) pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
- ? ? en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- ? ? au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
- ? ? en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

b) ? Modalités de départ en formation

Toute action de formation qui concerne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au paiement par la structure de la rémunération.

Parmi les actions de formation, de non obligatoires, les actions peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- ? de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- ? de 2 % du temps de travail pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours ;
- ? du respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien, jours de repos hebdomadaires et durée légale de travail.

Dans le cas où le suivi d'une formation entraîne des dépenses supplémentaires qui seraient justifiées au titre de la garde d'enfants du salarié en formation, les entreprises peuvent solliciter la structure à prévoir par accord d'entreprise les modalités de prise en charge pour compenser ces dépenses induites, afin de faciliter les départs en formation.

B. ? Formation à l'initiative du salarié

1) ? Le contrat professionnel de formation (CPF)

Article 17

Le contrat professionnel de formation (CPF)

Article 17.1

Définition

Le contrat professionnel de formation est une modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le contrat professionnel de formation est ? attaché à la personne ?, dès son entrée sur le marché du travail, à partir de 16 ans (15 ans pour le jeune qui conclut un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Les entreprises peuvent solliciter les entreprises de formation pour la mise en œuvre des actions de formation et de l'aide nécessaire aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF.

Le CPF d'un salarié est crédité en euros à la fin de chaque année.

Pour les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation se fait à hauteur de 500 euros par année, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5 000 euros.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a pas obtenu un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification professionnelle reconnue par la présente convention collective

notiennale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 euros par an, avec un plafond porté à 8 000 euros. Les dotés à forfait des salariés à temps partiel, ou n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel professionnel relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La CPFNEP régit sur le site de la branche les outils sur le CPF élaborés par l'OPCO ou les ministères concernés.

La décision d'utiliser les dotés acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- ? en autonomie par le salarié ;
- ? en co-construction avec l'employeur ;
- ? en vue d'une insertion professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, lorsque le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois dédomager à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Les priorités suivantes de la branche sont prises en compte pour la nécessaire inscription des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel retient l'un des éléments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Article 17.2

Formations éligibles au compte personnel de formation

L'utilisation du compte personnel professionnel permet de servir des formations ou de valider ses acquis au travers d'une démarche de VAE.

De plus le CPF est mobilisable dans le cadre du bilan de compétences.

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l'aide, de l'accompagnement des seniors et des services à domicile :

- ? les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ;
- ? les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RSCH), comprenant notamment la certification de validation au score de compétences professionnelles (CLEA).

Sous réserve de respecter les conditions prévues par les dispositions réglementaires, sont également éligibles au CPF :

- ? les actions permettant de valider les acquis de l'expérience ;
- ? les bilans de compétence ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du cadre de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du poids léger et du poids lourd ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- ? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les dotés acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent bénéficier de ces actions.

Article 17.3

Départ en formation

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel professionnel est mobilisé

sur décision du salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaite servir une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail dans une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Article 17.4

Financement du CPF

Le CPF est alimenté en euros selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à charge de l'employeur du 1er janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Article 17.5

Abondements au CPF

Le CPF peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

L'opérateur de compétences peut financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la setion financière ? actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés ? constituée au titre de la convention collective légale.

Les actions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) peuvent être mobilisées pour financer un abonnement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement pour le développement des compétences.

Le CPF peut également être abondé par le salarié, notamment par la cotisation en euros de points inscrits à son compte personnel de prévention.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce titulaire peut éventuellement bénéficier d'abondements en droits complémentaires de la part des entreprises mentionnées au même article du code du travail.

En cas de non-respect des règles légales relatives à l'entretien professionnel, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 17.6

CPF et temps partiel thérapeutique

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel professionnel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail contractuelle antérieure à cette réduction du temps de travail décidée par le médecin du travail.

2) ? Le compte personnel professionnel de formation dans le cadre d'un projet de titularisation professionnelle

Article 18

Dispositif

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a remplacé le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de titularisation professionnelle, qui permet aux salariés de suivre une action de formation continue en vue de changer de métier ou de profession.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2019, tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut bénéficier des droits inscrits sur son CPF afin de bénéficier au

fmcanneniet d'une aitcon de fooramtin ctatniifere (formation sanctionnée par une cficroitiaten poesnfrielnsloe enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bolc de compétences ou par une ciofetarciitn enregistrée dnas le répertoire spécifique) destinée à lui ptmretree de cgahner de métier ou de poessfoirn dnas le cdare d'un peorjt de taoinstrin professionnelle.

Article 18.1 Conditions

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié diot en pcinirpe jfueiistr ;
? siot d'une ancienneté d'au mions 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qu'elle qu'ait été la narute des cnorttas de traiavl sfecscusis ;
? siot d'une ancienneté d'au mnios 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié qu'elle qu'ait été la nrtaue des coarntts de trviaal successifs, au cruos des 5 dernières années, dnot 4 mois, consécutifs ou non, en cnrtoat de traavil à durée déterminée (exclusion de crateins contrats) au cours des 12 drienres mois.

Cette cotdniion d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les pnoneess bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tleiraurlvas handicapées ;
? les salariés licenciés puor miotf économique ou puor inaptitude, n'ayant pas siuvi de fooraitm nerte luer lieiceenncmt et luer nouvevl emploi.

Le salarié aynat déjà bénéficié d'un congé de tsatironin psniefsoreolle ne puet prétendre, dnas la même structure, au bénéfice d'un nveouau congé de ttriisanon pnoolenrsslleife aavnt un délai, exprimé en mois, égal à dix fios la durée du pjreot de tonratiisn pesfrllnesoonie précédemment effectué, exprimée en mios ; étant précisé que ce délai ne puet être inférieur à six mios ni supérieur à six ans.

Article 18.2 Mise en ?uvre

Avant le siuvi de l'action de formation, le salarié bénéficie auprés de l'organisme de ftioramon d'un pmnooeiennsitt inietfanidt ses auqcis prfoeosslinnes aifn d'adapter la durée de la formation.

Le salarié puet être accompagné dnas son pjoret par l'un des opérateurs du cnoiesl en évolution periofnsllose (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à filoeamrsr son pjroet et lui psopore un paln de financement. Cuaqhe srtutruce irfmnoe les salariés sur l'existence du dipstsiioif CEP.

Lorsque le peorjt est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui diot être sollicité au mnois 60 jrous aavnt le départ en ftmriaoon si sa durée est inférieure à 6 mios ou est à temps periatl et au monis 120 jruos aavnt le départ en ftomarion si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dosspie d'un délai de 30 jours puor dnneor sa réponse, l'absence de réponse vaalnt acceptation.

Le prjoet du salarié diot être validé par la cmisssion Ptaiarre Inreslnftnpoilseoree Régionale (CPIR) compétente, qui apprécie la penrience du prjeot et du piooiennstmsnet préalable, itirnust la damnade de psrie en chrage et aurtoise la réalisation et le fnnenamiect du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un putncograee du slaiare myoen de référence en ficootnn du moanntt de ce dreiner et de la durée du congé. Ctete rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié.

Le peorjt de torisatinn pelfnriseonsole est assimilé à une période de tirvaal puor la détermination des dorits du salarié en matière de congés payés aennlus et à l'égard des dtrois que le salarié tniot de son ancienneté dnas l'entreprise.

La rémunération, les frias pédagogiques et les faris liés à la vltiodaian des compétences et des cssnanniaoces afférentes à la froomaitn siiuve dnas le cdare du preoijt de tniiarotsn snot pirs en crhage par la CIPR compétente puor son leiu de résidence pprniciale ou par cueli compétent puor son leiu de travail.

C. Dispositifs de faotoirn en alternance

Article 19 Le cnrtoat de professionnalisation

Les preaeirtnas socuiax arinmfet la volonté de la bcnhare de faitiecr le reorucs dnas les strteucrus à ce mdoe de fortiaomn en alternance.

Celui-ci donne leiu à la ccuntrstoin d'un prorcuas de fomtorian personnalisé aeantlrnt les périodes de fimtaoorn et une activité pfloseolsinnere en raliotn aevc la qiutaaifclon préparée.

Article 19.1 Objectifs

Le cnrtoat de pseisofnsroaitlinaon a puor oijbcetf l'acquisition de tuot ou prtaie :
? d'une ctietfajoircn pienloesfnorlse enregistrée au RCNP ;
? d'une qiulaaifitcon rnnoucee par une cintnvoen ctilecove ;
? d'un cctirafeit de quifacitoailn pflirsoelenonse (CQP).

Son otbiecjb gablol est de pemrrtee aux junees de mions de 26 ans et aux drneeudmas d'emplois d'acquérir un diplôme, un ttire ou une qitilaofiuacn aifn de faosievrr luer itrnsioen ou luer réinsertion professionnelle.

Article 19.2 Publics

Les cnrntoas de paiinrilonstooefsnas s'adressent :
? aux jeeuns de monis de vingt-six ans ;
? aux dneadurmes d'emploi âgés de vingt-six ans et puls ;
? aux bénéficiaires du renevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aelutds handicapés ou aux ponerness aaynt bénéficié d'un conartt uuiqne d'insertion ou aux salariés rnocneus turleviaalrs handicapés ;
? aux bénéficiaires de l'allocation de pretans isolés et bénéficiaires du RMI dnas les DOM.

Pour l'ensemble des crotants de pseflntsrooiinoiasn au bénéfice de ces publics, des partiaenarts nonmatemt aevc Pôle emopli sernot recherchés. Ce tivaarl d'approche est confié à l'opérateur de compétences.

Article 19.3 Durée

Le cnrtoat de pinaoirlisseeantftoson est un caotnrt à durée déterminée ou indéterminée. La durée de foioatmrn est de 6 à 12 mois. Elle puet être portée à 24 mios puor l'ensemble des qifcauatiolns prévues par les dpoisioentiss légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, ceoampnprt les aoitncs d'évaluation et d'accompagnement asnii que les eningesnemets généraux, pnoieloensfrss et tihenqlogcueos représente une durée coprsmie ernte 15 et 25 % de la durée tlotae du contrat, snas être inférieure à 150 heures.

La durée des aictnos puet être portée au-delà de 25 %, suos réserve des feemtinanncs nécessaires au sien de l'opérateur de compétences, puor l'ensemble des qacnfiiiaulos prévues par les dniotsiioipss légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 19.4 Rémunérations

Les salariés âgés de mions de 26 ans et tltaiueris des cnatots de pnsiaorltsoenisiofan perçoivent pndaent la durée du CDD ou de l'action de pesaoaifiotnlorinssn du CDI une rémunération calculée en fcioitnon du Simc et dnot le mntnoat est fixé par décret.

Les tuieltairs de carotnt de pfaainonsiliesrtoon âgés d'au mnois 26 ans perçoivent pennadt la durée du CDD ou de l'action de ptalieaisnoiorssofnn du CDI une rémunération basée sleon les dstoioipins légales applicables, siot au juor de la srgitnaue de ce texte, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mlnmiaie prévue par la présente convention.

Article 19.5 Financement

Les crttoans de poiesnorssotaifalinn snot financés par l'opérateur de compétences de la brcanhe au ttrie de l'alternance.

Article 20
La pimrooton ou rviocrenes par alternance
Article 20.1
Principes généraux et bénéficiaires

La rorseevconin ou la poooirmtn par acntlnaere a puor ojbet de pmrertete au salarié de caenhgr de métier ou de profession, ou de bénéficié d'une pootomrn sciole ou poslinseflernoé par des ainocis de faitotmon ou par des aintcos pnrettmaet de firae vliedr les auqics de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

En aiitpcopaln de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rivonecosen ou ptomoroin par ataecnre cconronee au sien de la brachne de l'aide, de l'accompagnement des sinos et des seevircs à dioclime :
? les salariés en cortnat à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un caorntt à durée indéterminée concluc en aoapilitcpn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du taavirl (contrat unque d'insertion) ;
? les salariés placés en poisoitn d'activité plelitare mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 20.2
Durée de la Pro-A

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bhancre pfinolenlossree de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des scrveies à dlmoicie décide d'allonger la durée mialnime de l'action de pssiafeitnrriasoolnon d'une rvnsoricoeen ou poiroomtn par l'alternance à vingt-quatre mios puor tuos les salariés de la branche.

Pour les pciubls spécifiques cttee durée puet être portée à 36 mios conformément aux diioptionsoss légales.

Article 20.3
Certifications éligibles à la rvroecniosn ou ptiooomrn par alternance

En aatipplcoïn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les parneiearts saociux de la bchnrae de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des srceives à dliimoce décident de rndree éligibles les ciifrrntteciaos prolnefeslioens staeuivns :
? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et siacol (DEAES) ;
? le ttire d'assistant de vie aux fmealils (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'aide-Soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de tcnheicin d'intervention slcaoie et fimlaaile (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

La rvooeonicn ou pitoormon par alacentre puet par alirleus pmrttreee l'acquisition du scole de csasonnicane et de compétences mentionné aux acrillets L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les petrnaieas scuaiox sratieaigns de cet aavennt jegunt ces cifroitctaenis idlnbesapsines puor apecntiir les riqseus d'obsolescence des compétences des salariés des sreututrcs de la branche, concernées par ces miuonttas d'activités.

Les mitnoauts d'activité et les rqiouss d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe eiactpvlxé annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail, la bhcnare pferenolilnsonse de l'aide, de l'accompagnement, des snios et des srieecvs à diilmcoe repaplle que les anotics de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les etengmsinenes généraux, plsinfesooens et tueholqoegnics snot d'une durée mimliane cisrompe ernte 15 %, snas être inférieure à cnet cinnqute heures, et 25 % de la durée tolate de l'action de plefaoianssirisononn dnas le cdare de la renroeivoscn ou la pootomrn par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la bhcnare pfolilnnoseesre de l'aide, de l'accompagnement, des sinos et des svcires à dlciimoe décide que la durée des aointcs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les entemneensgis généraux, peuevnt être portés au-delà de 25 % et dnas la liitme de 40 %, puor les cctiatrifnics psrienflooensles svatienus :

? le ttrie d'assistant de vie aux flemails (titre ADVF) ;
? le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et siaocl (DEAES) ;
? le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
? le diplôme d'État de tienicehcn d'intervention sicloae et famaiille (DETISF) ;
? le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 20.4
Prise en carhge financière

Les aotnics de rvooerecsin ou de la pootriomn par arltnencae soernt financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la bsae de naeivux de psrie en cahrgé définis par la brncahe plorseseinolfné conformément aux dtiooispsins légales et réglementaires abpcaepilis au memont du départ en formation.

Cette pirse en crghae covure tuot ou pitrae :
? des frais pédagogiques ;
? des frais aexenns ;
? de la rémunération du salarié en rcerineoovsn ou pirmotoon par l'alternance cnenpomart la rémunération et les crhegas sociales.

Cette psrie en cghare se frea suos réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion slacioe et des règles de péréquation de Fcnrae Compétences.

Article 21
Le cnrtoat d'apprentissage

Les preiraenats saucoix considèrent que l'apprentissage est un moyen particulièrement adapté puor ptmetreee aux jeeuns d'intégrer dmeeaurlbnt un empoli et aux aotnicssaiois de répondre à lures bsnoies en compétences et en qualification.

Concernant tuotes les règles relivetas à la reoilatn idlivudliene de tvaaril etnre l'apprenti et son employeur, les dossinopitis légales et réglementaires s'appliquent.

Le ctoarnt d'apprentissage présente des intérêts mpliultes :
? petetmrré aux jneues de cfootrner luer ootrnaitien poosfeielnrrsle et de s'insérer dnas la vie avctie ;
? ftcaeliir la msie en ?uvre de csoaninecsnas théoriques dnas un crdae psefsnrneiool ;
? aesrsur la tanisoimrsrn d'un savoir-faire par l'intermédiaire d'un maître d'apprentissage ;
? rnaeijur les eeffttfcis salariés des aotssioacnis en apticanit les départs à la retraite.

Article 21.1
Objectif

L'objectif du craotnt d'apprentissage est l'acquisition par l'apprenti d'une quaiifoactiiln prilelesonofnse sanctionnée par un diplôme ou un tirtre à finalité plrsnflneeoiose enregistré au RNCP.

Dès lors, suos réserve que les diplômes ou traits visés seniot éligibles par la vioe de l'apprentissage, tuos les empios et qantoiuiaflcis définis au trite III de la cniotvenon citclolvee de la brncahe de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des sveercis à domlice snot ovuerts à l'apprentissage.

La cmsmisooïn ntlaianoé praitriae de l'emploi et de la foramiton psnsolfnierole (CPNEFP) fxie les priorités d'emplois concernés.

Article 21.2
Public

Le cnoratt d'apprentissage est oreuvt aux porensens âgées de sizee ans au mions à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Le cotrnat d'apprentissage est oreuvt snas critère d'âge mxamial aux proenesns en sttuioian de handicap.

Néanmoins, compté tneu des cnooitdins d'exercice des métiers de la filière ? iovtnietenrn ?, les srtrceutus s'attacheront à ecmuhbear puor ces métiers des aeppntris âgés d'au mnios 18 ans.

Article 21.3
Périodes d'intervention ? en dloubon ?

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformément à une progression annuelle définie par accord entre le créateur de formation d'apprentis et les représentants des apprenants qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Pour les métiers de la filière ? intermédiaire ?, la nécessaire phase d'acquisition des connaissances et des pratiques dans le cadre de l'apprentissage nécessite une période d'intervention à domicile ? en double ? . Ainsi, l'apprenti est accompagné par son maître d'apprentissage chez le pensionné bénéficiaire de la prestation pendant une durée comprise entre 1 mois et 3 mois en fonction du diplôme visé. La période de double peut être renouvelée si les faits le justifient.

À l'issue de la période de double, le maître d'apprentissage poursuit son accompagnement de l'apprenti jusqu'à l'issue de son

contrat, mais selon des modalités différentes de celles de la période ? en double ?.

L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les missions en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Article 21.4 Rémunération

Dans le but de rendre attractif le secteur par voie de l'apprentissage.

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1 ^{re} année	32 %	48 %	58 %	100 %
2 ^e année	44 %	56 %	66 %	
3 ^e année	60 %	72 %	83 %	

Cette rémunération est calculée en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic). Pour les apprentis de moins de 21 ans et pour les apprentis de 21 ans et plus, en fonction du salaire minimum en vigueur s'il est plus favorable que le Smic.

Article 21.5 Financement

Les coûts d'apprentissage sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 22
La formation est financée dans le cadre des dispositifs de formation par alternance

Les partenaires sociaux considèrent que le développement de la formation professionnelle est au service du présent article comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la formation ou profession par apprentissage et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage ? est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des apprentis dans le cadre des dispositifs de formation par alternance.

Conformément à l'article 13 du présent titre, les tuteurs qui accompagnent les salariés dans le cadre de l'obtention d'une certification de qualification au préalable d'une formation spécifique dans le cadre du contrat lié à l'acquisition d'une certification.

L'accès à la fonction de tuteur ? / ? maître d'apprentissage nécessite le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/ maître d'apprentissage avec les objectifs de la formation.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :
? les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'emploi en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
ou,
? les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une formation ou profession par alternance, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation visé.

L'employeur peut assumer lui-même le tutorat s'il dispose des compétences de qualification, d'expérience et de formation, conformément à l'article 13 du présent texte.

La fonction de tuteur a pour objet :
? d'aider, accompagner et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une formation ou profession par alternance ;
? d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
? de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
? de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation par alternance.

Lorsque la fonction de tuteur est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur ? / maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur ? / maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternance, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction de tuteur et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des coûts de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Lorsque le tuteur ? / ? maître d'apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :
? excipere antérieur de la fonction de tuteur ? / maître d'apprentissage ou de tuteur ;
? excipere d'une fonction de tuteur ;
? être titulaire d'une certification de tuteur ou maître d'apprentissage inscrite au RCNP ou au répertoire spécifique ;

Chapitre 3 ? Les priorités d'action de la branche Article 23 Priorités d'action en matière de formation continue

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation pluriannuelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les priorités triennales définissent tous les 3 ans, les objectifs professionnels de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les besoins et les actions à mener pour les besoins de professionnalisation.

Article 24 Axes fondamentaux

L'objectif est de réaliser un effort important et pérenne de qualification des salariés, en lien avec les activités et les besoins des structures, en mettant à disposition des salariés et des entreprises un nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux s'engagent à l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs existants et d'acquiescer de nouvelles dispositions et compétences.

Article 25 Priorités triennales

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- ? favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DAEES ? spécialité accompagnement de la vie à domicile ? ou ? spécialité accompagnement de la vie en structure collective ?, le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de parcours pour l'obtention du DEA VS et du DAEMP ;
- ? favoriser les actions de formation de professionnels et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- ? favoriser l'obtention de qualifications ou l'élévation du niveau de qualification pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
- ? faciliter l'obtention de qualifications pour les salariés d'encadrement (notamment responsables de secteur et cadre de secteur) ;
- ? favoriser la qualification pour les emplois de niveau 6 et 7 conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- ? favoriser les dispositifs d'alternance au travers des contrats de professionnalisation et des apprentissages ;
- ? mettre en place les contrats de professionnalisation pour les salariés de moins de 45 ans ;
- ? favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnels pour permettre l'insertion et l'emploi des salariés ;
- ? favoriser les formations liées à la formation tutorale et la formation des maîtres d'apprentissage ;
- ? favoriser les formations permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux risques psychosociaux.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les cumule à l'OPCO désigné.

Chapitre 4 ? Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. ? Observatoire des métiers et des qualifications

Observatoire des métiers et des qualifications

La mise en œuvre des activités, la mise en œuvre des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une mise en œuvre des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 26.1 Composition

Les membres du comité de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNEFP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire sera une composante de l'observatoire des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

Article 26.2 Objectifs

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :
? collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les besoins et les actions à mener en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des salariés et des salariés de la branche ;
? constituer un référentiel des métiers et des qualifications des métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide à la décision ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte croissance ;
? constituer une base de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

Article 26.3 Missions

L'observatoire a pour missions :
? de constituer des données actualisées relatives à la CPNEFP ;
? de mettre en œuvre les priorités définies dans le cadre de la branche ;
? de contribuer à l'élaboration des actions de formation de la branche, en particulier de la formation professionnelle, et de contribuer à la mise en œuvre de la formation professionnelle ;
? de constituer des études et des actions visant à promouvoir une politique de formation des emplois.

Article 26.4 Fonctionnement

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'opérateur de compétences.

L'OPCO est chargé de financer toutes les actions de formation de la branche.

L'OPCO réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNEFP et aux CPREFP.

Les CPREFP doivent fournir toutes les données nécessaires qui peuvent intéresser l'observatoire.

B. ? Opérateur de compétences (OPCO) Article 27 Objets et missions

Au titre de sa mission de financement, l'opérateur de compétences prend en charge :

- ? les actions de développement des compétences au bénéfice des salariés de moins de cinquante salariés ;
- ? les actions d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de mise en œuvre ou de promotion par l'alternance ;
- ? pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'OPCO a par ailleurs un rôle d'assistance tant auprès des entreprises que des salariés :

- ? il apporte un appui technique aux entreprises adhérentes pour établir la stratégie prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- ? il apporte un appui technique aux entreprises adhérentes pour leur permettre de bénéficier de la co-construction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;
- ? il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, moyennes et petites entreprises et des salariés de ces entreprises à l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces derniers dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de

ftomaoinr professionnelle, nmmentoat au reargd des mntuaoits économiques et theunqeics de luer stceuer d'activité ;
? il asrsue la potoromin des modalités pédagogiques multimodales, que snot les ftamrooins otrvrees et/ ou à dacinste (? FAOD ?) et les aintocs de ftmoiaron en siauottn de taivral (? FSET ?) auprès des entreprises.

Article 28 Désignation

Compte tneu des eenujx liés à la mrisaioedtonn du secteur, la bnhrace désigne l'opérateur de compétences ? Cohésion siacole ? . Un ploorocte de peinaaraatt est cnloeu parallèlement par les pneaiterars scioaux aevc l'OPCO.

C. ? Cbnouirottn des eoprmlyues au ttire de la frtoaoimn porllessfeonnie continue Article 29 La ctrooiinubtn légale

Conformément aux dnoisipitoss légales, les stcuuetrrs relavent du cmhap du présent aocrd s'acquittent d'une ctiionurbotn à la faomroin poilonrffsneelee :

? de 0,55 % du revneu d'activité rneetu puor le cclaul des cntstoaoiis sicaelos mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité socliae puor les strcteurus ealmponty moins de 11 salariés ;

? de 1 % du revneu d'activité retneu puor le ccalul des ctitsianoos saolices mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sliacoe puor les sertuurtcs elpyoamnt 11 salariés et plus, suos réserve des doiojnstsiis légales aiabepplcs lros de fenenirmssahct de seuil.

Article 30 La cobtionutrin conventionnelle

Les seantargiis du présent txete cenivnnnoet de reondcurie une cnoituobtirn cnnoilnevolnete supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % du rnveeu d'activité, snvuaat la tilale des structures.

Par conséquent puor tetous les sturtruces de la branche, quel que sioit le nbomre de leurs salariés, le tuax de cbnrutiutooin est de 2,04 % de la mssae slarilaae brtue puor le fnnieaemcnt de la famoiotr professionnelle.

Le tuax de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la crutiontobin des eplruemoys dédiée au fcmnaenneit du CPF des tuilltreas de cntarots à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dpitnosioiss légales.

La cinttuooibrn ceiovnntollee supplémentaire au trtie du développement de la friomaton penorsnsloeflie cnuointe est versée par toetus les eesripnerts de la brahnce à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la bncarhe conformément aux disntiosioips légales. Les petaainerrs scaoux de la brahcnne ont à chagre de décider de l'utilisation de ces fndos conventionnels, via naemntmot la csoimomism ptrairie nntoilaee de gotiesn des fonds.

La répartition des ciioontubntrs cnnlieenvooletns au trtie du développement de la ftamoioin pronnlsoieelfse est articulée de la manière sautinve :

? 1,49 % puor les eepesirnrts de moins de 11 salariés ;
? 1,04 % puor les eerenprsts de 11 salariés et plus.

Article 31 Contribution supplémentaire conventionnelle

En sus des coioubntitrs visées aux actleirs 29 et 30, les epsinetres de la bnacrhne peuvent, sur une bsaee volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 des cnootriibutns supplémentaires aaynt puor ojbet le développement de la fmootarin pnreoiillnsseoe continue.

D. ? Fanecntimnes complémentaires Article 32

Mobiliser des cnennetafocims et aoids pqiuubles à la formation

Les prraeenatis scaoux ietinnvt les eelupmorys à soeitllcir des cmincntnfeaeos ntaoenmt auprès des cassies de sécurité sociale, csnelios départementaux ou cslioens régionaux et à ertedenrpre touets les démarches puor mslibeoir et useltiir

toetus les aoids pluubeiqs de façon à fiavresor l'accès à la formation.

Les ptanreerias scioaux sinoteahut également que des EEDC (engagements de développement des eploms et des compétences) régionaux (ou toutes aterus foerms de cnoinvneos aynat puor objetif d'abonder les efrtocs de ftaoroimn des structures) seonit mis en place et renouvelés dnas les temps.

Chapitre 5 ? Dsoisptiions spécifiques aux eprsrteiens de moins de 50 salariés

Article 33

Dispositions au bénéfice des eitrstrepens de moins de 50 salariés

Les peritaranes siuocax athacetnt une iatcoprmne particulière aux atincos menées par l'opérateur de compétences auprès des scretutrus de moins de 50 salariés, tnat en matière de fieneencnamt que crnenoactnt le srivcee de proximité et l'accompagnement de ces structures.

À ce titre, les prietenraas saiuocx veilleront, nentaommt au tvarres de luer CPNEFP, à ce qu'un suivi et un bilan de ces atoicns au bénéfice des pteites et très ptietes scctueurrus sineot réalisés tuos les ans. »

Article 2 - Agrément

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action scocliae et des familles, le présent vaeannt est transmis, puor agrément, au mtinsire des affiears sociales.

Il eterrna en vugeiur le pmieerr juor du mios sainuvt la paclbuoiitn de l'arrêté d'agrément au Jnaroul officiel.

Article 3 - Extension

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Les pnaeeirarts sicaoux dnmdenaet également l'extension du présent avenant.

Article 4 - Durée

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

Le présent ananvet est colcnu puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 janv. 2021

La loi n° 2018-771 du 5 stbmepree 2018 puor la liberté de choiisr son aneivr pnfsoiersneol a modifié en ponrodeufr les règles riatevels à la fomitroan professionnelle.

Le présent annavet est cnoclu puor aoecddrr le tirte VI de la cntiooenvn cectlovlie de la bnhcare de l'aide, de l'accompagnement, des sonis et des scierves à dcimiole sur ces nveuoels dioiosiptsns légales.

Ce titre qui prote sur la fiaomorn des salariés s'inscrit dnas une piquiotle générale de fimrotaon des psolnneres salariés et des atrarsntudiemis bénévoles des streurctus vsanit à répondre aux défis mruejas qui se présentent à la brncahe :

? le défi du vniisimlseelet de la polpoaiutn aevc une révolution démographique mejurae ;

? une dadmene sociétale d'inclusion et de paaiirpctotin du citoyen-bénéficiaire-patient ;

? le décloisonnement et l'articulation etrne établissements et secirves qui dievnot pitceiprar d'une société puls iuslcvine en conaonndort un porrcaus centré sur les bosenis et le pejrot de la pnrosnee ;

? le bénéficiaire cmome acetur de sa santé ;

? la tinotrarfosman des métiers en lein aevc l'évolution des

bnaises et des attteens des bénéficiaires et des pnoefonssiels ;
? le roerecmenntf nécessaire de l'attractivité des métiers ;

? la révolution du numérique qui ctiusnote avec l'intelligence
actfleriiiie un pssuanit fatucer d'inclusion puor les pnosrnees
feagilrs ;
? la tanfaromrotisn des systèmes d'information, aifn d'intégrer
la tofoniaratsmrn de l'offre, la nécessité de rndere ctompe et

Avenant n 49-2021 du 1er juillet 2021 relatif au CDI, à la démission et au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FNAAFP CSF ; UNADMR ; USB ; UNA ; ADEDOM,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FNAS FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les acetihrs 16.1, 26.1 et 27 du trite IV, 26 et 47 du tirte V de la
cviooenntn colectvile de la brcnahe de l'aide, de
l'accompagnement, des sonis et des scribes à dmolicie (BAD)
snot remplacés par :

« Tirte IV

Article 16.1

Pour les salariés en crnatot à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est établie en foinotcn de la
catégorie du salarié, qelule que siot sa filière :

? catégorie employé : 1 mios rbluveolnaee une fios ;
? catégorie technicien-agent de maîtrise : 2 mios rveuboaenlle
une fios ;
? catégorie cdrae : 3 mios revloleaubne une fois.

La période d'essai et la possibilité de la rvoluneer ne se
présument pas. Eells snot expressément stipulées dnas le canrtot
de travail.

Pendant la période d'essai, cchnaue des petiars puet ropmre le
ctrnoat snas indemnité.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au ctroant en cuors ou au
treme de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai
qui ne puet être inférieur à :

? vingt-quatre hreeus en deçà de 8 jruos de présence ;
? quarante-huit heuers enrte 8 juors et 1 mios de présence ;
? duex snmaeis après 1 mios de présence ;
? un mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, renemouevnlllet inclus, ne puet être prolongée
du fiat de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci
rcetsepe un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est
ramené à 24 hreeus si la durée de présence du salarié dnas
l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue d'un sgate intégré à
un csruus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études,
la durée de ce sgate est déduite de la période d'essai, snas que
clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié. »

« Ttire IV

Article 26.1

Contrat à durée indéterminée

a) Préavis

Dans le cas d'un leicmencinet suaf en cas de fuatue gvrae ou
lourde, le préavis est de :

? catégorie employé :
?? une seainme de dtae à dtae puor le pnosenerl aanyt monis de 6
mios d'ancienneté dnas l'entreprise ;
?? un mios de dtae à dtae etrne 6 mios et 2 ans ;

l'interopérabilité des systèmes ;

? les présentes diosopinsits tneinnt cpmtoe des spécificités
des srtcueutrs de minos de 50 salariés ;

Les priaets saringtaies cenneovnit des dpiosoisnits steavvus :

?? duex mios de dtae à dtae au-delà de 2 ans ;

? catégorie technicien-agent de maîtrise :

?? un mios de dtae à dtae puor le peonnrsel aanyt mions de 2 ans
d'ancienneté dnas l'entreprise ;

?? duex mios de dtae à dtae au-delà de 2 ans ;

? catégorie carte :

?? duex mios de dtae à dtae puor le ponrsneel aanyt mions de 2
ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

?? qrutae mios de dtae à dtae au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de teairlvlar
panndet la durée du préavis, le saraile lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie puor la
rhecechre d'un emolpi de 2 hreeus par juor travaillé ou d'une
journée entière par smneaie de travail. Ce tpmes est accordé de
la façon suvitane :

? en totalité lorsqu'il s'agit d'un eopmli à tpems plein, c'est-à-dire
d'un hirraoe égal à 35 hruées par smeniae ou 151,67 heerus par
mios ;

? pro rtaa tmirepos lorsqu'il s'agit d'un elpmoi à tepms partiel,
c'est-à-dire d'un haroire inférieur à 35 hueers par semaine, snas
que le tmeps accordé pusise être inférieur à une huere par
semaine.

Le décompte du tpems de travial s'effectue sur la période de toris
mios qui précède la ncatfoiioitn du licenciement.

Les hruées aisni accordées ne snot rémunérées qu'en cas de
licenciement, suaf en cas de ftuae gvrae ou de ftuae lourde.

Dans le cas où l'une ou l'autre des ptieras ne rptecsee pas le
préavis, elle erconut d'être condamnée par vioe judiiraice au
penaimet d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non
effectué suaf cas caioetrnrs prévus par les dnpistsioios
réglementaires ou arccod ernte les parties.

b) Indemnité de licenciement

Le salarié licencié perçoit, suaf en cas de faute grave ou lurdoe et
suos réserve de ctpmeor 8 mios d'ancienneté iernpournitms au
seivcre du même employeur, une indemnité de lneenciicemt
calculée de la manière sntuviae :

? un qurat de mios de saralie par année d'ancienneté puor les
années jusqu'à 10 ans ;

? un tires de mios de siraale par année d'ancienneté puor les
années à patir de 10 ans.

Le siraale à pdernre en considération puor le calucl de l'indemnité
est le 12e de la rémunération burte des 12 dnirrees mios
précédant le leiemenicnt ou, sloen la furlome la puls
aagasvntuee puor l'intéressé, le tries des 3 dnrrrees mois, étant
ednnetu que, dnas ce cas, tuote pimre ou gaioacfttriin de
caractère anneul ou ennepicexotl qui auriat été versée au salarié
panendt cette période ne saerit prsie en cptome que pro rtaa
temporis.

c) Slode de tuot compte

Le slode de tuot compte, établi par l'employeur et dnnot le salarié
lui dnnoe reçu, fiat l'inventaire des somems versées au salarié
lros de la rurptue du caotnrt de travail. Le reçu puor solde de tuot
cptome puet être dénoncé dnas les 6 mios qui suvinet sa
signature, délai au-delà dueuql il dneievt libérateur puor
l'employeur puor les somems qui y snot mentionnées. »

« Tirte IV

Article 27

Démission

En cas de démission d'un salarié, la durée du préavis est de :

? catégorie employé :

?? une siaenme de dtae à dtae puor le poesrennl aanyt mnois de 6
mios d'ancienneté dnas l'entreprise ;

?? un mios de dtae à dtae etrne 6 mios et 2 ans ;

?? duex mios de dtae à dtae au-delà de 2 ans ;

? catégorie technicien-agent de maîtrise :

?? un mois de date à date pour le préavis ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? deux mois de date à date au-delà de 2 ans ;
? catégorie cadre ;
?? deux mois de date à date pour le préavis ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
?? quatre mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié démissionnaire bénéficie pour la recherche d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :
? en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;
? proportionnellement lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à 1 heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de 3 mois qui précède la notification de la démission.

Les heures ainsi accordées ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle est condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas particuliers prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties. »

« Titre V
Article 26
Définition du télétravail de nuit

Est télétravailleur de nuit et se voit donc appliquer les dispositions relatives au télétravail de nuit définies dans le présent chapitre :
? tout salarié qui accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de nuit définie à l'article V. 25 ;
? tout salarié qui vient à accomplir un nombre minimal de 78 heures de travail de nuit par mois en moyenne sur 6 mois.

Les salariés dont l'emploi contribue à veiller au bien-être physique et moral, à la santé, à l'hygiène des personnes aidées à leur domicile peuvent être affectés à un poste de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit sont des salariés dont l'emploi relève d'un échelon 2 de la catégorie employé degré 1 des emplois définis dans le titre III. »

« Titre V
Article 47
Salariés concernés

Les dispositions du présent accord ne peuvent concerner que les salariés exerçant principalement les activités suivantes :
? garde d'enfants à domicile ;
? activités périscolaires ;
? crèche de loisirs sans hébergement ;
? activités de bricolage.

En effet, les emplois relatifs à ce type d'activités sont essentiellement de courte durée travaillées et des périodes non travaillées.

Ainsi, sont exclues de la portée des CDD les salariés des catégories employé et techniciens-agent de maîtrise, tels que définies au titre III du présent accord et exerçant notamment les

fonctions suivantes :
? agent à domicile/ employé à domicile/ aide à domicile ;
? agent polyvalent ;
? aide à domicile de puériculture ;
? éducateur de jeunes enfants. »

Article 2 - Annexe de la convention collective
En vigueur étendue en date du 1 oct. 2021

L'annexe intitulée « Règles de ramassage de l'accord du 29 mars 2002 » est retirée de la convention collective.

Article 3 - Autres dispositions de la convention collective
En vigueur étendue en date du 1 oct. 2021

Les autres dispositions non visées aux articles précédents restent inchangées.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendue en date du 1 oct. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Date d'entrée en vigueur. Agrément
En vigueur étendue en date du 1 oct. 2021

L'avenant prendra effet au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 43, et sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6 - Extension
En vigueur étendue en date du 1 oct. 2021

Les dispositions du présent accord s'appliquent également à l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des succursales de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendue en date du 1 oct. 2021

L'avenant n° 43-2020 remplace, dans son intégralité, les dispositions du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatives à la qualification des emplois et au système de rémunération.

Il convient de mettre à jour certains articles de la convention collective qui font référence à la classification selon les catégories A, B, C, D. Les échelons ont été remplacés par les degrés 1 et 2 et les catégories employés, techniciens-agents de maîtrise et cadres.

Par ailleurs les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, prévues à l'article 26.1 du titre IV, sont mises en conformité avec les dispositions du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017.

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

TEXTES SALAIRES

Avenant n 8-2013 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La FFAANP ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	Le SPAAND USNA ; La FSNS CFTD,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A compter du 1er janvier 2013, les articles 7 et 8 du titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 sont modifiés par les dispositions suivantes :

« Article 7
Catégorie A

Année	Coefficient
1	270
2	271
3	272
4	273
5	274
6	275
7	276
8	277
9	278
10	279
11	280
12	281
13	282
14	283
15	284
16	285
17	286
18	287
19	288
20	289
21	290
22	291
23	292
24	294
25	296
26	298
27	300
28	302
29	304

Avenant n 19-2014 du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point au 1er

30	306
----	-----

Article 8
Catégorie B

Année	Coefficient
1	271
2	272
3	273
4	274
5	275
6	276
7	277
8	279
9	283
10	287
11	291
12	295
13	299
14	302
15	305
16	307
17	309
18	311
19	313
20	315
21	317
22	319
23	321
24	323
25	325
26	327
27	329
28	331
29	333
30	337

Article 2 - Négociation 2013
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties conviennent que la signature de cet avenant ne clôture pas la négociation de la prochaine convention collective pour 2013.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'avenant sera mis en application le 1er janvier 2013 sous réserve de son agrément par l'arrêté du Jauron officiel.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les parties conviennent également l'extension du présent avenant.

juillet 2014

Signataires

Patrons signataires	La FNAAFP-CSF ; L'ADESSA ; L'UNADMR ; L'UNA,
Syndicats signataires	La FSNS CDFDT ; La FANS CGT-FO ; La FSS CTFC ; La FAFSS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'article III. 6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :
« La valeur du point est portée, à compter du 1er juillet 2014, à 5,355 ? »

Avenant n 31-2016 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er août 2016

Signataires

Patrons signataires	FNAAFP-CSF ADESSA UNADMR UNA
Syndicats signataires	FSS CDFDT FFSMAS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

L'article III.6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :
« La valeur du point est portée, à compter du 1er août 2016, à 5,38 ? »

Avenant n 44-2020 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020

Signataires

Patrons signataires	FNAAFP CSF ; UNADMR ; UNA ; ADEDOM,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 6 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« La valeur du point est portée, à compter du 1er janvier 2020, à 5,50 ? »

Article 2 - Autres dispositions du titre III
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le 1er juillet 2014.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les dispositions susvisées demeurent également l'extension du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le 1er août 2016.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dispositions susvisées demeurent également l'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur. Agrément
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant prendra effet le 1er janvier 2020, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions susvisées demeurent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties susvisées du présent texte décident de consacrer l'intégralité du taux d'évolution de la masse salariale de l'année 2020 à une évolution de la valeur du point afin d'améliorer l'attractivité de la branche et le pouvoir d'achat des salariés.

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

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0275 du 28 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2017 relatif à une prime exceptionnelle, conclu dans le cadre de la convention nationale collective susvisée.

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 21 novembre 2018.

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° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de l'avenant n° 37/2017 du 19 décembre 2017 relatif à la sécurisation juridique, à la convention nationale collective 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un avenant à des avenants à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0024 du 29 janvier 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de l'avenant du 30 mars 2017 portant modification des avenants n° 29/2016, n° 30/2016 et n° 31/2016 du 3 novembre 2016, à la convention nationale collective 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 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 janvier 2019.

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° 2017/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0128 du 4 juin 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de l'avenant n° 36/2017 du 25 octobre 2017 relatif à la prise en charge du temps et des frais de déplacement, à la convention nationale collective susvisée.

L'article 14.2 tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'application de l'article L. 3121-1 du code du travail, lorsque le temps d'interruption entre deux interventions, au-delà du temps de trajet, correspond à un temps d'attente assimilable à du temps de travail effectif.

L'article 14.3 tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 20 juin 2013, nos 11-23-071 et 11-19.663 FS-PB).

L'article 3 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.096, n° 985).

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 29 mai 2019.

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° 2018/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0257 du 5 novembre 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de :

- l'avenant n° 38/2018 du 5 septembre 2018 relatif à la mise à jour des diplômes, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 21 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

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 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/19 et 2019/29 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des

soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0026 du 31 janvier 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de l'avenant n° 40/2019 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

L'article 1er est étendu sous réserve que les termes : « l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent » soient entendus au sens de l'organisme assureur choisi par l'employeur pour la couverture de ses salariés, conformément à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel précitée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 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 27 janvier 2020.

Pour le 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° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 mars 2021 portant extension d'avenants à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0088 du 14 avril 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les stipulations de :

- l'avenant n° 39/2019 du 20 mars 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 8 juillet 2020 à l'avenant n° 39/2019 du 20 mars 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/38 et 2021/6, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 16 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0144 du 23 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les stipulations de l'avenant n° 44/2020 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point 2020, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la

négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 16 février 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° 2020/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 juillet 2021 portant extension d'avenants à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0180 du 5 août 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les stipulations de :

- l'avenant n° 43/2020 du 26 février 2020, 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 est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

- l'avenant n° 1 du 21 janvier 2021 à l'avenant 43/2020 du 26 février 2020 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la

durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (n° 2941)

JORF n°0226 du 28 septembre 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 de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les stipulations de l'avenant n° 48/2021 du 21 janvier 2021, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 15.2.2 tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve de la mise en conformité, après chaque cycle électoral, de la composition de la CPREFP permettant de garantir la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré.

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 17 septembre 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° 2021/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.