SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL

**Centres sociaux et socioculturels,**
**Associations d'accueil de jeunes enfants,**
**Associations de développement social local.**

## 4 juin 1983

**Mise à jour Octobre 2026**

Syndicat employeur du lien social et familial
Centres sociaux et socioculturels, Établissements d'accueil de jeunes enfants, Associations de développement social local, Espaces de vie sociale.
18/22 avenue Eugène Thomas 94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex - Tél. 01 58 46 13 40 - Fax 01 58 46 13 41 - elisfa@elisfa.fr - www.elisfa.fr

# TABLE DES MATIERES

**Liste chronologique des textes**
**Liste des signataires**

Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

**PREAMBULE**
- Champ d'application (art. 1)
- Le dialogue social de branche (art.2)
- Libertés d'opinion et libertés civiques (art.3)

**CHAPITRE 1er - Droit syndical :**
- Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise (art. 1er)
- Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional ou départemental (art.2)
- Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical (art.3)
- Congés de formation économique, sociale et syndicale (art. 4)

**CHAPITRE II – Représentants du personnel**
- Représentant santé au travail (art. 1er)
- Comité social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) (art. 2)
- Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein (ETP) (art. 3)

**CHAPITRE III – Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail**
- Liberté d'opinion (art. 1er)
- Recrutement (art. 2)
- Embauche (art. 3)
- Période d'essai (art. 4)
- Conditions générales de discipline (art. 5)
- Absences (art. 6)
- Rupture du contrat de travail -Délai congé (art. 7)
- Indemnité de licenciement (art. 8)
- Licenciement pour motif économique (art. 9)
- Contrat à durée déterminée (art.10)

**CHAPITRE IV – Durée et conditions de travail**
- Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail (art. 1er)
- Travail à temps partiel (art. 2)
- Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement (art. 3)
- Jours de repos RTT (art. 4)
- Le compte épargne temps (art.5)
- Le Travail Intermittent (art.6)

**CHAPITRE V – Système de rémunération**
- Rémunération (art. 1er)
- Entretien annuel d'évaluation (art. 2)
- Prise de mission supplémentaire de manière temporaire (art. 3)
- Définition du salaire minimum hiérarchique de branche (art 4)
- Outils paritaires (art 5)

**CHAPITRE VI – Congés**
- Congés payés annuels (art. 1er)
- Congés payés supplémentaires (art. 2)
- Jours fériés (art. 3)
- Congés familiaux et exceptionnels (art. 4)
- Congé parental (art. 5)

**CHAPITRE VII – Frais professionnels**
- Véhicule (art.1er)
- Mission (art. 2)

**CHAPITRE VIII – Formation professionnelle :**
- Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications (art. 1er)
- Les dispositifs de formation et d'évolution professionnelle (art. 2)
- Les dispositifs de formation en alternance (art. 3)
- La validation des acquis et de l'expérience (art.4)
- Le statut des salariés intégrant un dispositif de formation (art.5)
- Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue (art.6)
- Reconnaissance du développement des compétences (art.7)
- Le taux de contribution (art.8)
- L'Opérateur de Compétences (art.9)

**CHAPITRE IX – Maladie**

**CHAPITRE X – Retraite**

**CHAPITRE XI – Dispositions spéciales pour les cadres applicables aux groupes 6, 7 et 8 :**
- Définition (art. 1)
- Reconnaissance du statut de cadre (art. 2)
- Période d'essai (art. 3)
- Rupture du contrat de travail (art.4)
- Indemnités de licenciement (art. 5)
- Régime de retraite et de prévoyance (art. 6)
- Conventions de forfait en jours sur l'année (art. 7)
- Modalités du droit à la déconnexion (art.8)
- Egalité professionnelle femme-homme (art.9)

**CHAPITRE XII – Système de classification**
- Les éléments de classification (art.1)
- La méthode de classification (art. 2)
- La modalité de pesée des emplois (art. 3)
- Les emplois repères (art. 4)
- La modification de la classification et des pesées (art.5)
- Recours (art. 6)
- Création ou modification d'emplois repères (art. 7)
- Appui de la branche aux entreprises (art.8)
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art.9)

**CHAPITRE XIII – Prévoyance**
- Champ d'application (art. 1)
- Définition des bénéficiaires (art. 2)
- Garanties (art. 3)
- Taux de cotisation (art. 4)
- Reprise des « en cours » - maintien des garanties (art. 5)
- Montant des prestations arrêt de travail (art. 6)
- Salaire de référence des cotisations et prestations (art. 7)
- Revalorisation (art. 8)
- Exclusions (art. 9)
- Ayant droit (art. 10)
- Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail (art. 11)
- Portabilité du régime de prévoyance et cessation des garanties (art. 12)
- Fonds de solidarité (art. 13)
- Suivi du régime de prévoyance (art. 14)
- Révision des conditions de mutualisations et de recommandation (art. 15)
- Organismes recommandés (art. 16)

**CHAPITRE XIV – Complémentaire santé**
- Adhésion du salarié (art.1)
- Caractère responsable du contrat (art. 2)
- Garanties (art. 3)
- Financement du contrat frais de santé (art. 4)
- Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail (art. 5)
- Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties – Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé (art. 6)
- Cas des multi-employeurs (art. 7)
- Fonds d'action sociale (art. 8)
- Suivi du régime de complémentaire santé (art.9)
- Révision des conditions de mutualisations et de recommandation (art. 10)

- Organismes recommandés (art. 11)
- Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise (art. 12)

**CHAPITRE XV – Dispositions relatives aux assistants.es maternels.les**
- Durée du travail (art.1)
- Rémunération (art. 2)
- Mise en place de mesure plus favorables (art. 3)

Les dispositions présentées dans le texte "*italique"* et en "vert" ne sont pas étendues. Ces dispositions annuleront et remplaceront les articles concernés après extension de l'avenant considéré par le ministère du travail.

Les dispositions rédigées en violet en bas de page sont des annotations apportées par ELISFA non étendues.

**ANNEXES**
**Annexe 1**
- Définition des notions (art. 1)
- Définition des critères (art. 2)

**Annexe 2 « Mesures transitoires changements de systèmes »**
**Accord cadre « Prévention Santé au travail »** du 24 juin 2011
**Accord cadre "Egalité professionnelle"** du 8 mars 2017

**LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES**
**Texte de base du 4 juin 1983**

| Texte | Date signature | Arrêté d'extension | Publication JO |
|---|---|---|---|
| Procès-verbaux de conciliation | 04 novembre 1983 | | |
| Procès-verbaux 6 et 7 | 10 mars 1984 | | |
| Accord salarial | 8 décembre 1984 | | |
| Accord national (T.U.C.) | 29 mars 1985 | | |
| Protocole d'accord 1-2 et 3 (grille de classification) | 04 octobre 1985 | | |
| Protocole d'accord (champ d'application) | 22 mai 1986 | | |
| Protocole d'accord 5 (nouvelle rédaction du chap. 8 formation) | 26 juin 1986 | | |
| Avenant (au protocole d'accord du 22 mai 1986) | 24 novembre 1986 | | |
| Procès-verbal 9 ("normalement") | 28 novembre 1986 | | |
| Arrêté d'extension de la CCN | | 22 janvier 1987 | 12 février 1987 |
| Accord cadre concernant la formation professionnelle | 06 février 1987 | 06 mars 1989 | 17 mai 1989 |
| Avenant (suite à l'arrêté d'extension) | 25 avril 1987 | 06 mars 1989 | 17 mars 1989 |
| Accord de salaires | 25 avril 1987 | | |
| Avenant (salaire minimum) | 19 juin 1987 | 19 juillet 1989 | 02 août 1989 |
| Procès-verbal 10 ("indices") | 19 juin 1987 | | |
| Avenant salaire | 20 novembre 1987 | 21 octobre 1988 | 11 novembre 1988 |
| Procès-verbal 11 (grille de classification) | 24 juin 1988 | 06 mars 1989 | 17 mars 1989 |
| Avenant à l'accord de salaires 1988 | 28 novembre 1988 | 01 février 1989 | 11 février 1989 |
| Avenant (champ d'application) | 16 décembre 1988 | 06 mars 1989 | 17 mars 1989 |
| Avenant (remplacement d'un salarié absent) | 16 décembre 1988 | 06 mars 1989 | 17 mars 1989 |
| Accord de salaire 1989 | 16 décembre 1988 | 01 mars 1989 | 09 mars 1989 |
| Avenant à l'accord de salaire 1989 | 08 décembre 1989 | 22 février 1990 | 07 mars 1990 |
| Accord de salaire 1990 | 08 décembre 1989 | 22 février 1990 | 07 mars 1990 |
| Procès-verbaux 12 à 17 -PV 14 et 15- | 02 février 1990 | 23 avril 1990 | 04 mai 1990 |
| Commission Paritaire Emploi Formation | 29 mai 1990 | 19 juillet 1990 | 04 août 1990 |
| Accord cadre concernant les CES | 19 octobre 1990 | 28 janvier 1991 | 06 février 1991 |
| Accord de salaires 1991 | 19 octobre 1990 | 31 décembre 1990 | 10 janvier 1991 |
| Avenant à l'accord de salaire 1990 | 19 octobre 1990 | 31 décembre 1990 | 10 janvier 1991 |
| Avenant (les indemnités kilométrique) | 05 avril 1991 | 24 juin 1991 | 29 juin 1991 |
| Avenant (formation professionnelle continue) | 21 juin 1991 | 19 octobre 1991 | 29 octobre 1991 |
| Avenant (camps et séjours hors de l'établissement) | 28 septembre 1991 | 04 mars 1993 | 18 mars 1993 |
| Annexe 4 concernant le personnel occasionnel de camps et séjours | 28 septembre 1991 | 11 février 1992 | 26 février 1992 |
| Accord de salaires 1992 | 15 novembre 1991 | 05 février 1992 | 18 février 1992 |
| Avenant à l'annexe concernant le personnel occasionnel | 14 février 1992 | 04 mai 1992 | 14 mai 1992 |
| Accord relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques | 03 avril 1992 | 26 juin 1992 | 08 juillet 1992 |
| Avenant relatif à la participation des employeurs formation professionnelle | 11 septembre 1992 | 28 décembre 1992 | 07 janvier 1993 |
| Avenant relatif aux congés supplémentaires | 11 septembre 1992 | 28 décembre 1992 | 07 janvier 1993 |
| Accord-cadre sur le travail intermittent | 19 mars 1993 | 08 juillet 1993 | 24 juillet 1993 |
| Accord de salaires 1993 | 06 novembre 1992 | 28 janvier 1993 | 09 février 1993 |
| Avenant à la CCN art 2 chapitre 4 concernant le travail à temps partiel | 10 septembre 1993 | 12 janvier 1994 | 28 janvier 1994 |
| Avenant à la CCN concernant le DUT Carrières Sociales | 10 septembre 1993 | 12 janvier 1994 | 28 janvier 1994 |
| Procès-verbal n° 23 de la commission paritaire de conciliation (équivalences) | 10 septembre 1993 | 12 janvier 1994 | 28 janvier 1994 |
| Accord relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques | 29 avril 1994 | 17 août 1994 | 27 août 1994 |
| Avenant au chapitre VIII de la CCN (formation) | 29 avril 1994 | 17 août 1994 | 27 août 1994 |
| Accord de salaires 1994 | 08 juillet 1994 | 03 octobre 1994 | 12 octobre 1994 |
| Protocole d'accord sur la formation | 02 décembre 1994 | 24 octobre 1995 | 04 novembre 1995 |
| Accord relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques | 31 mars 1995 | 03 juillet 1995 | 13 juillet 1995 |
| Avenant (champ d'application) | *(31/03/1995)* | *(redéposé)* | |
| Accord de salaires 1995 | 02 juin 1995 | 29 juin 1995 | 07 septembre 1995 |
| Avenant à l'accord cadre CES | 30 juin 1995 | 15 janvier 1996 | 24 janvier 1996 |
| Protocole de mise en œuvre de l'accord 2 décembre 1994 | *(19/01/1996)* | *(redéposé)* | |
| Avenant (champ d'application) | 19 janvier 1996 | | |
| Accord de salaires 1996 | 22 mars 1996 | 24 juin 1996 | 04 juillet 1996 |
| Protocole de mise en œuvre de l'accord du 2 décembre 1994 | 22 mars 1996 | 17 juillet 1996 | 27 juillet 1996 |
| Accord sur la revalorisation des indemnités kilométriques | 22 mars 1996 | 24 juin 1996 | 04 juillet 1996 |
| Protocole d'accord du 4 juillet 1996 (Révision de la classification) | 04 juillet 1996 | 18 octobre 1996 | 29 octobre 1996 |
| Accord de salaires 1997 | 14 mars 1997 | 25 juin 1997 | 04 juillet 1997 |
| Procès-verbal n° 31 | 14 mars 1997 | | |
| Indemnités kilométriques | 14 mars 1997 | 26 juin 1997 | 08 juillet 1997 |
| Article 2 chapitre VIII formation | 14 mars 1997 | 30 juillet 1997 | 07 août 1997 |
| Accord de salaires 1998 | 21 novembre 1997 | 12 mars 1998 | 21 mars 1998 |
| Chapitre VIII formation | 21 novembre 1997 | 20 avril 1998 | 02 mai 1998 |
| Indemnités kilométriques | 16 octobre 1998 | 22 décembre 1998 | 31 décembre 1998 |
| Accord de branche RTT titre 1 et 2 | 8 juin 1999 | 23 décembre 1999 | 26 décembre 1999 |
| Accord de branche RTT titre 3 | 25 juin 1999 | 23 décembre 1999 | 26 décembre 1999 |
| Avenant à l'article 3 de l'annexe 3 concernant les CES | 10 septembre 1999 | | |
| Protocole d'accord portant réécriture de certaines dispositions de la CCN | 26 novembre 1999 | 11 mai 2000 | 20 mai 2000 |
| Avenant au titre 3 modalité 3 de l'accord de branche RTT | 4 février 2000 | 20 février 2001 | 1er mars 2001 |
| Avenant au titre 1 de l'accord de branche RTT | 18 février 2000 | 20 février 2001 | 1er mars 2001 |
| Indemnités kilométriques | 23 novembre 2000 | 21 février 2001 | 3 mars 2001 |
| Avenant au chapitre VIII (0,2% mesures d'accompagnement) | 2 mars 2001 | 2 décembre 2002 | 11 décembre 2002 |
| Accord de salaire 2001 | 12 janvier 2001 | 13 juin 2001 | 23 juin 2001 |
| Indemnités kilométriques2001 | 18 octobre 2001 | | |
| Accord de salaires 2001-2002 | 15 novembre 2001 | 3 juin 2002 | 12 juin 2002 |
| Avenant au protocole d'accord du 2 mars (0,2% accompagnement) | 13 juin 2002 | 2 décembre 2002 | 11 décembre 2002 |

| Texte | Date signature | Arrêté d'extension | Publication JO |
|---|---|---|---|
| Protocole d'accord sur la classification des emplois et la rémunération | 28 février 2002 | 3 mars 2003 | 13 mars 2003 |
| Protocole d'accord intégrant l'accord de branche de RTT | 3 octobre 2002 | 4 décembre 2003 | 19 décembre 2003 |
| Protocole d'accord complétant l'article 2 du préambule de la CCN (CPN) | 3 octobre 2002 | 3 juin 2003 | 12 juin 2003 |
| Accord de salaires 2003 (classification 1985) | 21 novembre 2002 | 28 mars 2003 | 9 avril 2003 |
| Accord de salaires 2003 (classification 2002) | 21 novembre 2002 | 30 juillet 2003 | 8 août 2003 |
| Avenant au protocole d'accord du 3 octobre « dimanches et jours fériés » | 27 mars 2003 | 4 décembre 2003 | 19 décembre 2003 |
| Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques | 27 mars 2003 | 31 juillet 2003 | 9 août 2003 |
| Travail des femmes enceintes | 5 juin 2003 | 4 décembre 2003 | 19 décembre 2003 |
| Période d'essai pour les cadres (article 3 chapitre XI) | 5 février 2004 | 20 octobre 2004 | 5 novembre 2004 |
| Protocole d'accord portant création d'un chapitre XIII – « Prévoyance » | 5 février 2004 | 30 mars 2006 | 11 avril 2006 |
| Création d'une annexe V « régime de prévoyance obligatoire » | 5 février 2004 | 30 mars 2006 | 11 avril 2006 |
| Contrat de garanties collectives | 5 février 2004 | *(redéposé)* | *(redéposé)* |
| Protocole technique relatif à l'accord paritaire | 5 février 2004 | *(redéposé)* | *(redéposé)* |
| Avenant au chapitre XI (statut cadre) | 19 novembre 2004 | 29 juin 2005 | 14 juillet 2005 |
| Accord de salaires 2005 | 19 novembre 2004 | 14 avril 2005 | 24 avril 2005 |
| Avenant au chapitre XII (modification classification) | 19 novembre 2004 | 29 juin 2005 | 14 juillet 2005 |
| Avenant à l'article 2 du chapitre VI (jour de solidarité) | 19 novembre 2004 | *(non déposé)* | |
| Accord de branche formation (avenant 1-05) | 14 janvier 2005 | 2 août 2005 | 12 août 2005 |
| Protocole d'accord portant création d'une annexe VI (petite enfance) (2-05) | 14 janvier 2005 | 22 juin 2007 | 5 juillet 2007 |
| Protocole d'accord créant avenant à la CCN (petite enfance) (3-05) | 14 janvier 2005 | 22 juin 2007 | 5 juillet 2007 |
| Champ d'application (4-05) | 18 mars 2005 | *(non déposé)* | |
| Avenant « jour de solidarité » (5-05) | 18 mars 2005 | 15 février 2006 | 24 février 2006 |
| Avenant à l'accord de prévoyance du 5 février 2005 (6-05) | 20 mai 2005 | 30 mars 2006 | 11 avril 2006 |
| Contrat de garantie collective (prévoyance) (7-05) | 20 mai 2005 | | |
| Protocole d'accord technique (prévoyance) (8-05) | 20 mai 2005 | | |
| Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (9-05) | 27 septembre 2005 | 11 janvier 2006 | 21 janvier 2006 |
| Accord de salaire 2006 (10-05) | 10 novembre 2005 | 18 juillet 2006 | 1 août 2006 |
| Protocole d'accord sur le financement du paritarisme (11-05) | 10 novembre 2005 | 7 décembre 2006 | 19 décembre 2006 |
| Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (12-05) | 10 novembre 2005 | *(Non déposé)* | |
| Avenant à l'accord de branche formation (2-06) | 2 mars 2006 | 8 décembre 2006 | 19 décembre 2006 |
| Avenant relatif au fond d'aide au paritarisme (3-06) | 30 novembre 2006 | 5 octobre 2007 | 16 octobre 2007 |
| Protocole d'accord pour les salaires d'entrée de grille (4-06) (Abrogé) | 30 novembre 2006 | 2 mai 2007 | 15 mai 2007 |
| Accord sur la valeur du point (5-06) | 30 novembre 2006 | 2 mai 2007 | 15 mai 2007 |
| Contrat de travail à durée indéterminée Intermittent (6-06) | 30 novembre 2006 | Renégocié | Renégocié |
| Protocole d'accord toilettage (7-06) | 30 novembre 2006 | 5 octobre 2007 | 16 octobre 2007 |
| Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (8-06) | 30 novembre 2006 | 2 mai 2007 | 15 mai 2007 |
| Avenant à l'accord formation (1-07) | 26 septembre 2007 | 21 février 2008 | 1er mars 2008 |
| Avenant au protocole d'accord sur le paritarisme (2-07) | 26 septembre 2007 | 21 février 2008 | 1er mars 2008 |
| Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (1-08) | 7 février 2008 | 23 juin 2008 | 1er juillet 2008 |
| Avenant « accord salarial » (2-08) | 6 mars 2008 | 31 juillet 2008 | 7 août 2008 |
| Avenant portant création du Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (3-08) | 6 mars 2008 | 9 octobre 2008 | 21 octobre 2008 |
| Avenant relatif à la formation professionnelle (4-08) | 6 mars 2008 | (Refus d'extension) | |
| Avenant relatif au fonds d'aide au paritarisme (5-08) | 22 avril 2008 | 1er décembre 2008 | 9 décembre 2008 |
| Avenant relatif au champ d'application (6-08) | 24 septembre 2008 | 16 septembre 2009 | 23 septembre 2009 |
| Avenant « accord salarial » (7-08) | 24 septembre 2008 | 26 novembre 2008 | 3 décembre 2008 |
| Avenant relatif à une nouvelle dénomination de la convention collective (8-08) | 19 novembre 2008 | 11 mai 2009 | 15 mai 2009 |
| Avenant « Prévoyance » (chapitre XIII et annexe 5) (9-08) | 19 novembre 2008 | 16 septembre 2009 | 23 septembre 2009 |
| Avenant « Congés » (article 4 du chapitre IV) (10-08) | 19 novembre 2008 | 11 mai 2009 | 15 mai 2009 |
| Avenant relatif à la formation professionnelle (11-08) | 17 décembre 2008 | 16 septembre 2009 | 23 septembre 2009 |
| Avenant relatif au champ d'application (01-09) | 20 mai 2009 | 16 septembre 2009 | 23 septembre 2009 |
| Avenant relatif aux chapitres V et XII (02-09) | 11 juin 2009 | 21 décembre 2009 | 1er janvier 2010 |
| Avenant portant abrogation de l'annexe 4 (03-09) | 11 juin 2009 | 8 octobre 2009 | 17 octobre 2009 |
| Avenant portant application de dispositions dérogatoires relatives aux établissements d'accueil de jeunes enfants (04-09) | 4 novembre 2009 | 10 mars 2010 | 18 mars 2010 |
| Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques (05-09) | 4 novembre 2009 | 1er mars 2010 | 9 mars 2010 |
| Avenant « accord salarial » (06-09) | 4 novembre 2009 | 1er mars 2010 | 9 mars 2010 |
| Avenant relatif au fonds d'aide au paritarisme (07-09) | 9 décembre 2009 | 14 avril 2010 | 22 avril 2010 |
| Avenant « Validation des accords conclus par un élu du personnel par la Commission Nationale d'Interprétation, de Conciliation et de Validation » (01-10) | 27 avril 2010 | 26 avril 2011 | 7 mai 2011 |
| Avenant relatif au système de classification (02-10) | 7 juillet 2010 | 23 décembre 2010 | 1er janvier 2011 |
| Avenant « Convention de forfait en jours sur l'année » (03-10) | 7 juillet 2010 | 23 décembre 2010 | 29 décembre 2010 |
| Avenant au chapitre XIII « Prévoyance » (04-10) | 21 septembre 2010 | 17 mai 2011 | 24 mai 2011 |
| Avenant « Formation professionnelle » (05-10) | 24 novembre 2010 | 2 avril 2012 | 11 avril 2012 |
| Avenant « Droit syndical » (06-10) | 24 novembre 2010 | 6 avril 2012 | 19 avril 2012 |
| Avenant « Changement OPCA » (01-11) | 9 février 2011 | 24 février 2012 | 6 mars 2012 |
| Avenant « Le Compte Epargne Temps » (02-11) | 12 avril 2011 | 12 décembre 2012 | 18 décembre 2012 |
| Avenant « Accord cadre prévention santé au travail » (03-11) | 24 juin 2011 | 27 février 2012 | 3 mars 2012 |
| Avenant au chapitre XIII « Prévoyance » (04-11) | 24 juin 2011 | 19 juin 2012 | 27 juin 2012 |
| Avenant « Accord salarial » (05-11) | 24 juin 2011 | 20 octobre 2011 | 1er novembre 2011 |
| Avenant « Accord salarial » (06-11) | 26 octobre 2011 | 29 décembre 2011 | 5 janvier 2012 |
| Avenant « Période d'essai » (01-12) | 14 juin 2012 | 26 mars 2013 | 3 avril 2013 |
| Avenant « Accord salarial » (02-12) | 4 juillet 2012 | 5 novembre 2012 | 13 novembre 2012 |
| Avenant « Toilettage de la convention collective » (03-12) | 25 septembre 2012 | 26 avril 2013 | 4 mai 2013 |
| Avenant « Formation Professionnelle » (04-12) | 20 novembre 2012 | 26 avril 2013 | 4 mai 2013 |
| Avenant « Accord salarial » (05-12) | 20 novembre 2012 | 28 février 2013 | 8 mars 2013 |
| Avenant « Durée, Aménagement du temps de travail et dispositifs relatifs à la sécurisation de l'Emploi » (01-13) | 14 novembre 2013 | 16 avril 2014 | 25 avril 2014 |
| Avenant « Formation Professionnelle » (02-13) | 14 novembre 2013 | 7 avril 2016 | 20 avril 2016 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Avenant « Accord salarial » (01-14) | 17 janvier 2014 | 3 juin 2014 | 17 juin 2014 |
| Avenant « Durée de travail » (01-15) | 15 juin 2015 | 13 octobre 2015 | 21 octobre 2015 |
| Avenant « Complémentaire santé collective et obligatoire » (02-15) | 15 juillet 2015 | 28 avril 2017 | 10 mai 2017 |
| Avenant « Maladie » (03-15) | 15 juillet 2015 | 28 avril 2017 | 10 mai 2017 |
| Avenant « Formation professionnelle » (04-15) | 1er décembre 2015 | 7 avril 2016 | 16 avril 2016 |
| Avenant « Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques » (05-15) | 1er décembre 2015 | 7 juillet 2016 | 16 juillet 2016 |
| Avenant « Prévoyance » (01-16) | 14 janvier 2016 | 10 novembre 2016 | 17 novembre 2016 |
| Avenant « accord salarial » (02-16) | 5 février 2016 | 14 juin 2016 | 22 juin 2016 |
| Avenant « accord salarial » (03-16) | 1er décembre 2016 | 23 février 2017 | 9 mars 2017 |
| Avenant « RMB » (04-16) | 22 décembre 2016 | 5 mai 2017 | 11 mai 2017 |
| Avenant « Egalité professionnelle » (01-17) | 8 mars 2017 | 11 janvier 2018 | 18 janvier 2018 |
| Avenant « Indemnités kilométriques » (02-17) | 29 juin 2017 | 26 décembre 2017 | 30 décembre 2017 |
| Avenant « Complémentaire santé » (03-17) | 10 octobre 2017 | 18 octobre 2019 | 29 octobre 2019 |
| Avenant « accord salarial » (04-17) | 19 décembre 2017 | 17 août 2018 | 25 août 2018 |
| Avenant « accord salarial « (01-18) | 12 janvier 2018 | 2 juillet 2018 | 14 juillet 2018 |
| Avenant « Complémentaire santé » (02-18) | 1er février 2018 | 28 décembre 2018 | 30 décembre 2018 |
| Avenant « Complémentaire santé » (03-18) | 1er février 2018 | 28 décembre 2018 | 30 décembre 2018 |
| Avenant « Ouverture du champ d'application de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centre sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local » (04-18) | 1er février 2018 | Non étendu | |
| Avenant « Complémentaire santé collective et obligatoire » (05-18) | 14 juin 2018 | 15 mars 2019 | 22 mars 2019 |
| Avenant « Complémentaire santé collective et obligatoire » (06-18) | 14 juin 2018 | 15 mars 2019 | 22 mars 2019 |
| Avenant « Dialogue social » (07-18) | 14 juin 2018 | 2 juillet 2021 | 16 juillet 2021 |
| Avenant « Désignation de l'opérateur de compétence » (08-18) | 6 décembre 2018 | 16 octobre 2019 | 23 octobre 2019 |
| Avenant « accord salarial » (09-18) | 6 décembre 2018 | 29 mai 2019 | 4 juin 2019 |
| Avenant relatif à l'ordre public conventionnel (10-18) | 10 décembre 2018 | 16 avril 2019 | 24 avril 2019 |
| Avenant « RMB » (01-19) | 8 janvier 2019 | 9 juillet 2019 | 13 juillet 2019 |
| Avenant « Actions de professionnalisation des dispositifs d'alternance » (02-19) | 25 avril 2019 | Non étendu | |
| Avenant « Indemnités kilométriques » (03-19) | 25 avril 2019 | 4 novembre 2019 | 9 novembre 2019 |
| Avenant « Complémentaire santé collective et obligatoire » (04-19) | 27 juin 2019 | 23 décembre 2019 | 10 janvier 2020 |
| Avenant « Accord salarial » (01-20) | 17 janvier 2020 | 12 juin 2020 | 26 juin 2020 |
| Avenant « RMB » (02-20) | 17 janvier 2020 | 15 février 2021 | 20 février 2021 |
| Avenant « Accord Pro A » (03-20) | 22 janvier 2020 | 6 novembre 2020 | 14 novembre 2020 |
| Avenant « Dialogue social » (04-20) | 4 novembre 2020 | 2 avril 2021 | 10 avril 2021 |
| Avenant « Formation professionnelle » (05-20) | 10 juillet 2020 | 2 juillet 2021 | 28 juillet 2021 |
| Avenant « Complémentaire santé » (06-20) | 8 octobre 2020 | 2 avril 2021 | 23 juin 2021 |
| Avenant « Prévoyance » (07-20) | 8 octobre 2020 | 21 mai 2021 | 4 juin 2021 |
| Avenant à durée déterminée bons syndicaux | 4 novembre 2020 | 21 mai 2021 | 4 juin 2021 |
| Avenant « RMB » (01-21) | 8 octobre 2020 | 19 mai 2021 | 2 juin 2021 |
| Avenant « Pro A » (02-21) | 7 janvier 2021 | 17 septembre 2021 | 1er octobre 2021 |
| Avenant « Désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et d'action sociale (03-21) | 7 octobre 2021 | 3 juin 2022 | 17 juin 2022 |
| Avenant « Rémunération minimum de branche » (04-21) | 7 octobre 2021 | 13 janvier 2022 | 27 janvier 2022 |
| Avenant « Dialogue social : modification du préambule » (05-21) | 15 novembre 2021 | 23 mai 2022 | 9 juin 2022 |
| Avenant « Accord salarial application au 1er janvier 2022 » (06-21) | 15 novembre 2021 | 31 mars 2022 | 12 avril 2022 |
| Avenant à durée déterminée bons syndicaux | 2 décembre 2021 | 1er avril 2022 | 13 avril 2022 |
| Avenant « Rémunération minimum de branche » (07-21) | 23 décembre 2021 | 23 mai 2022 | 3 juin 2022 |
| Avenant « Dialogue social » (01-22) | 13 mars 2022 | 23 mai 2022 | 9 juin 2022 |
| Avenant « Rémunération minimum de branche » (02-22) | 21 avril 2022 | 11 août 2022 | 7 octobre 2022 |
| Avenant « PRO A » (03-22) | 24 mai 2022 | 23 septembre 2022 | 11 octobre 2022 |
| Avenant « valeur du point » (04-22) | 23 juin 2022 | 5 octobre 2022 | 19 octobre 2022 |
| Avenant « Rémunération minimum de branche » (05-22) | 15 septembre 2022 | 5 décembre 2022 | 27 décembre 2022 |
| Avenant « valeur du point » (06-22) | 15 septembre 2022 | 5 décembre 2022 | 27 décembre 2022 |
| Avenant « complémentaire santé » (07-22) | 27 octobre 2022 | 5 avril 2023 | 25 avril 2023 |
| Avenant « prévoyance » (08-22) | 27 octobre 2022 | 5 avril 2023 | 25 avril 2023 |
| Avenant « Bons syndicaux » (09-22) | 27 octobre 2022 | 5 avril 2023 | 25 avril 2023 |
| Avenant « système de classification et de rémunération » (10-22) | 6 décembre 2022 | 11 décembre 2023 | 16 décembre 2023 |
| Avenant « Rémunération minimum de branche » (01-23) | 8 février 2023 | 12 avril 2023 | 18 avril 2023 |
| Avenant « Rémunération minimum de branche » ( 02-23) | 15 juin 2023 | 14 août 2023 | 23 août 2023 |
| Avenant « Lexique » (04-23) | 14 septembre 2023 | 28 juin 2024 | 10 juillet 2024 |
| Avenant 1 modifiant l'avenant 10-22 relatif aux systèmes de classification et rémunération | 2 octobre 2023 | 11 décembre 2023 | 16 décembre 2023 |
| Avenant à durée déterminée « développement du dialogue : mise en place des bons syndicaux » | 14 décembre 2023 | 22 mars 2024 | 3 avril 2024 |
| Avenant « Complémentaire santé » (01-24) | 7 février 2024 | 3 juillet 2024 | 12 juillet 2024 |
| Avenant « Dispositions relatives au statut cadre » (03-24) | 12 juin 2024 | 7 novembre 2025 | 22 novembre 2025 |
| Avenant « Dispositions relatives aux assistantes maternelles » (04-24) | 24 septembre 2024 | 7 novembre 2025 | 22 novembre 2025 |
| Avenant « Dispositions relatives aux travailleurs en situation de handicap » (05-24) | 7 novembre 2024 | 18 septembre 2025 | 26 septembre 2025 |
| Avenant « Dispositions relatives au palier 4 » (06-24) | 17 décembre 2024 | 15 mai 2025 | 7 juin 2025 |
| Avenant « Complémentaire santé collective et obligatoire » (01-25) | 10 octobre 2025 | | |
| Avenant « Prévoyance » (02-25) | 10 octobre 2025 | 18 mars 2026 | 2 avril 2026 |
| Avenant « Prévoyance » (03-25) | 17 décembre 2025 | 21 mai 2026 | 5 juin 2026 |
| Avenant « Désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et de l'action sociale » (04-25 | 17 décembre 2025 | 21 mai 2026 | 5 juin 2026 |
| Avenant « Période de reconversion » (01-26) | 4 février 2026 | 3 juillet 2026 | 11 juillet 2026 |
| Avenant « Congés » (02-26) | 5 mai 2026 | | |
| Avenant « Prévoyance » (03-26) | 5 mai 2026 | 21 septembre 2026 | 1er octobre 2026 |
| Avenant « Désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et de l'action sociale » (04-26) | 4 juin 2026 | 21 septembre 2026 | 1er octobre 2026 |
| Avenant « Préambule – Champ d'application » (05-26) | 4 juin 2026 | 23 septembre 2026 | 1er octobre 2026 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Avenant « Congés » (06-26) | 21 juillet 2026 | | |
| Avenant « Entretien de parcours professionnel » (07-26) | 21 juillet 2026 | | |

# LISTE DES SIGNATAIRES

**Syndicat employeur :**

**ELISFA,** Syndicat des Employeurs du Lien Social et Familial
18-22, Avenue Eugène Thomas 94276 LE KREMLIN BICETRE cedex ☎ 01.58.46.13.40
www.Elisfa.fr

**Syndicats de salariés** :

**CFDT** Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux
47/49, Avenue Simon Bolivar 75019 PARIS - ☎ 01.42.02.48.08
www.fed-cfdt-sante-sociaux.org

**USPAOC-CGT** Fédération Nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle
14/16, Rue des Lilas 75019 PARIS - ☎ 01.42.40.94.02
www.uspaoc-cgt.org

**CFTC** Fédération Nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux
34, quai de la Loire 75019 PARIS - ☎ 01.42.58.58.89
www.cftc-santesociaux.fr

**FNAS-FO – Fédération Nationale Action Sociale Force Ouvrière**
7, Passage Tenaille 75014 PARIS - ☎ 01.40.52.85.80
www.fnasfo.fr

Et depuis le 9 février 1988 :

**CFE-CGC** Fédération Française des professions de santé et de l'action sociale
CNTS – ACTION SOCIALE
39, rue Victor Massé 75009 PARIS - ☎ 01.48.78.49.49
www.cfecgc-santesocial.fr

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL : Centres sociaux et socioculturels, Associations d'accueil de jeunes enfants, Associations de développement social local

## PRÉAMBULE

La présente convention signée le 4 juin 1983, prenant immédiatement effet en lieu et place des textes conventionnels du 27 janvier 1973, du 2 mars 1974, de l'accord collectif de salaire du 28 mai 1975 applicable au 1er janvier 1976, et des textes qui leur font suite.

### Article 1er
### *Champ d'application*

***Article 1.1 : principe***

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les Départements et Régions d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou
- D'interventions sociales et/ou culturelles concertées et novatrices et/ou
- D'accueil de jeunes enfants[1].

Ces activités peuvent se caractériser par :

- Leur finalité de développement social participatif
- Leur caractère social et global
- Leur ouverture à l'ensemble de la population
- Leur vocation familiale et pluri générationnelle
- L'implication de la population à l'élaboration et à la conduite des projets
- Leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Entrent notamment dans le champ d'application :

- Les organismes de type centre social et socioculturel agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de service « animation globale et coordination » par les Caisses d'Allocations Familiales, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources.
- Les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources[1]

***Article 1.2 : exclusions***

Sont exclus du champ d'application visé ci-dessus :

- les centres sociaux et socio culturels directement gérés par les caisses d'allocation familiale et ceux gérés par les caisses de la mutualité sociale agricole
- les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale des foyers de jeunes travailleurs
- les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale de l'animation
- les organismes gérant des établissements et services visés par :

  a) La loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés
  b) L'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels
  c) La loi du 5 juillet 1944, article 1er, visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge
  d) L'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante
  e) Le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis.
  f) Le code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes.
  g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.

[1] *À l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants (arrêté du 16 septembre 2009, art.1)*

h) Les articles 375 à 382 du code civil, en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités.
i) L'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.

Les associations et organismes employeurs dont l'activité principale est celle d'une crèche halte-garderie adhérents à l'un de syndicat professionnel de l'UNIFED.

***Article 1.3 : clause d'option***

Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (du 4 juin 1983) à l'exception :

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de six ans dont l'activité principale relève des articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la Convention Collective Nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la Convention Collective Nationale de l'animation.
- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de six ans conformément aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la Convention Collective Nationale de l'animation.

Les équipements socio éducatifs tels que les Maisons de Jeunes et de la Culture ou les Maisons Pour Tous appliquant la Convention Collective Nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1er janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la Caisse d'Allocations Familiales au titre de prestation de service « animation globale et coordination » peuvent continuer à relever de la Convention Collective Nationale de l'animation sauf si la structure décide d'appliquer la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (du 4 juin 1983).

***Article 1.4 : durée - Dénonciation***

La convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de trois mois de date à date. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

Dans ce cas, la convention précédente continue à être appliquée jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, ou, à défaut, pendant 3 ans.

***Article 1.5 : conditions de révision et de dénonciation***

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans tarder dès la dénonciation.

En respectant la même procédure, chacune des parties contractantes peut formuler une demande de révision partielle de la convention. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un examen dans un délai de deux mois au maximum.

## Article 2
## *Le dialogue social de branche*

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial promeuvent le dialogue social. C'est pourquoi, ils réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des Commissions Paritaires Nationales, et de l'Association Chargée de la Gestion des Fonds du Paritarisme pour la branche (ACGFP), selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur validé paritairement en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

***Article 2.1 : les instances paritaires de négociation***

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des instances paritaires de négociation visées au présent article font l'objet d'un règlement intérieur commun reprenant pour chacune des commissions ou groupes de travail paritaires, ses spécificités ou particularités d'organisation et/ou fonctionnement. Ce règlement intérieur est discuté au sein de chacune des commissions concernées et est validé en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

***2.1.1 - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation***

*2.1.1.1 Composition-Fonctionnement*

L'importance de la représentation au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est laissée au libre choix

des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à[2] :

- Trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle.

Et

- D'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPPNI est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires.

Chaque réunion de CPPNI fera l'objet d'un compte-rendu formalisant les discussions et décisions paritaires.

La signature des accords à la convention collective respecte les dispositions légales en vigueur. Pour les autres décisions, elles sont prises à la majorité des membres.
Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche représente une voix et la (ou les) organisation(s) syndicale(s) patronale(s) représentative(s) en représente(nt) le nombre équivalent.
Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Dans les conditions qui y sont indiquées, la CPPNI se réunit à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, et au minimum quatre fois par an en vue des négociations légales obligatoires, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle signataire de la convention collective ou y ayant adhérée.

*2.1.1.2 Objectifs*

Par la négociation, la CPPNI définit les garanties applicables aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective. Elle fixe la politique générale de la Branche qui est mise en œuvre au sein des différentes instances paritaires, notamment en matière d'emploi et formation, santé et prévoyance ou observation de la branche Alisfa.

La CPPNI détermine également les thèmes sur lesquels les conventions et accords signés au niveau de l'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la Branche professionnelle conformément à l'article L. 2253-2 du Code du travail.

*2.1.1.3 Missions*

*a) Négociation*

Dans le cadre de ses missions permanentes de négociation, la CPPNI :

- Valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires,
- Met en place l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme,
- Veille à l'application de la convention collective nationale,
- Négocie tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale,
- Est une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical,
- Met en œuvre les négociations périodiques et veille à l'établissement des rapports obligatoires,
- Définit la politique générale de la Branche qui est ensuite mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales,
- Étudie toute demande d'évolution du système de classification ou rémunération,
- Représente la branche professionnelle.

Dans les conditions légales et réglementaires, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation définit son calendrier des négociations, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, établit un rapport annuel d'activité, et formule le cas échéant, des recommandations destinées aux acteurs de la branche.

Elle est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux du ou des observatoires emploi formation et/ou de la négociation collective.

[2] Etendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec)

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont adressés à la présidence de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation à l'adresse numérique et postale transmise au ministère chargé du travail.

*b) Interprétation*

Dans le cadre de ses missions permanentes d'interprétation, la CPPNI a pour objet :

a) De veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause,
b) De donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes,
c) De donner un avis d'ordre général ou individuel relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.

Pour toutes les questions concernant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique pour la commission paritaire.

Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.
Elle peut être aussi saisie par l'autorité judiciaire pour avis.

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) question(s) soumise(s).

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximums.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Délibération – Avis

Les avis d'interprétation sont pris à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la Branche professionnelle.
Chaque avis est rédigé et remis aux organisations syndicales de salariés et d'employeur représentatives dans la Branche, pour signature.

L'avis est public, il a la valeur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié dans un délai d'un mois aux parties.

#### *2.1.1.4 - Sécurisation juridique*

Conformément à l'article L 2253-2 du code du travail, dans la matière suivante, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.

### *2.1.2 - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation*

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) propose à la CPPNI les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elle définit les mesures, et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPPNI. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'Observatoire de l'emploi et de la formation.

#### *2.1.2.1 Composition-Fonctionnement*

L'importance de la représentation au sein de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à[3] :

- Trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle.

[3] Etendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec)

Et

- D'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPNEF est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

*2.1.2.2 Objectifs*

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- Renforcer les moyens de réflexion et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises,
- Agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice,
- Élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi,
- Mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Les membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation sont par ailleurs habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à la réalisation de leurs missions détaillées ci-après, sous réserve de leur validation par la CPPNI.

*2.1.2.3 Missions*

*a) Formation*

En matière de formation, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

- Regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, etc.
- Définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle,
- Rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer le plein emploi des ressources de formation.

*b) Emploi*

En matière d'emploi, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation est plus particulièrement chargée de :

- Étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement,
- Chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi,
- Adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi,
- Trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi,
- Effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

*2.1.2.4 Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation*

La CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. A ce titre, tous les employeurs quel que soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2% de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

***2.1.3 - Commission Paritaire Santé et Prévoyance***

*2.1.3.Composition-Fonctionnement*

L'importance de la représentation au sein de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance (CPSP) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à[4] :

- Trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle.

[4] Etendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec)

Et

- D'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

*2.1.3.2 Objectifs*

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance est principalement chargée de mettre en place et de suivre les deux régimes conventionnels prévus par la Branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

*2.1.3.3 Missions*

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance a pour objet de :

- Suivre la mise en place des régimes conventionnels,
- Contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance,
- Étudier et proposer une solution à la CPPNI aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels,
- Contribuer à l'intégration des associations dans les régimes conventionnels,
- Examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels,
- Suivre les évolutions statistiques et démographiques de la Branche,
- Informer une fois par an les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels,
- Valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés,
- Émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations…),
- Assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance,
- Être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels,
- Définir les priorités d'interventions de la branche en lien avec la santé au travail,
- Mettre en place les actions dédiées à la santé au travail définies paritairement.

***2.1.4 Fonds d'aide au paritarisme***

Les organisations signataires de la Convention Collective souhaitent développer la négociation collective dans la branche et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial. Il s'agit notamment, de favoriser l'application de la Convention Collective Nationale, ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes instances dans la branche professionnelle, il est nécessaire de mettre en place les moyens financiers pour pouvoir mener à bien toutes ces missions. C'est l'objet du fonds d'aide au paritarisme.

*2.1.4.1 Contribution de l'employeur.*

*a) Montant.*

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente Convention Collective Nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08 % de la masse salariale brute de l'année N-1.

Cette contribution est au moins égale à vingt euros (20€).

*b) Collecte*

L'appel de la contribution est organisé par l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective (ACGFP). L'Association peut confier la collecte à un organisme extérieur.

L'appel de cette contribution est effectué une fois par an.

*2.1.4.2 Utilisations des fonds et affectation des ressources*

Le fonds d'aide au paritarisme est géré selon les dispositions figurant dans les statuts et règlement

intérieur de l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP)

***2.1.5 Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP).***

L'Association dénommée « Association Chargée de la Gestion des Fonds du Paritarisme » pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au protocole d'accord 11-05 du 10 novembre 2005, tel que notamment modifié par l'accord de branche du 10 novembre 2005 révisé par l'accord du 30 novembre 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP,
- et, plus généralement, afin de faciliter l'exercice du dialogue social, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

La composition de l'ACGFP ainsi que son fonctionnement sont fixés dans ses statuts et son règlement intérieur.

***2.1.6. Observatoire emploi formation***

*2.1.6.1 Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire emploi formation*

Le comité de pilotage est composé paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Le fonctionnement de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

*2.1.6.2 Objectifs et missions de l'observatoire emploi formation*

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un Observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet Observatoire est au service de la branche des Acteurs du lien social et familial.

L'ensemble des travaux de l'Observatoire seront communiqué aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

*2.1.6.3 Financement de l'Observatoire emploi formation*

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander la prise en charge de travaux de l'Observatoire.

***2.1.7. Observatoire de la négociation collective***

Les modalités d'exercice des missions de l'Observatoire de la négociation collective sont fixées au règlement intérieur par décision de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

***Article 2.2***
***Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche***

***2.2.1 Autorisations d'absence pour la préparation des commissions nationales ou groupes de travail paritaires***

*2.2.1.1 Mise en place des bons valant autorisation d'absence*

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale de salarié ou par une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche doit remettre à l'employeur le nombre nécessaire de bon paritaire valant autorisation d'absence d'une demi-journée dans un délai d'au moins deux semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont établis chaque année par l'Association Chargée de la Gestion des Fonds du Paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et à chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions de négociations paritaires.

*2.2.1.2 Nombre de bons valant autorisation d'absence*

60 bons d'autorisation d'absence d'une journée ou 120 bons d'autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle. Un nombre total équivalent de bons d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

***2.2.2 -Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires***

Des autorisations d'absence sont accordées par leurs employeurs aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

*2.2.2.1 Mandat pour représentation dans les commissions paritaires*

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective. Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ainsi que l'organisation ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche informent la présidence de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

*2.2.2.2 Convocation écrite*

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur dix jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

***2.2.3 Protection des négociateurs de branche***

Les salariés qui, dans les conditions figurant aux articles 2.2.1.1, 2.2.2.1, sont mandatés par leur organisation syndicale de salariés pour siéger dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires, bénéficient de la protection contre les licenciements prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatifs aux salariés protégés.
Ces mêmes salariés bénéficient dans les conditions légales, de la couverture prévue contre les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle.

## *Article 3*
## *Libertés d'opinion et libertés civiques*

### *Article 3.1 Libertés d'opinion et syndicale*

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

### *Article 3.2 Principe d'égalité*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les employeurs et/ou leurs représentants, ainsi que les salariés, s'engagent dans le cadre de leurs missions à ne pas prendre en considération notamment l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou ethniques, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle. De plus les employeurs doivent respecter cet engagement pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche,

la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires.

***Article 3.3 Droit de grève***

Le droit de grève s'exerce conformément à la loi. Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève exercée à ce titre.

***Article 3.4 Droit d'expression***

Le droit d'expression directe et collective des salariés s'applique conformément à la loi et quel que soit le nombre de salariés.

Ce droit d'expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, sous réserve du respect des dispositions légales et règlementaires.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.
Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

***Article 3.5. Libertés civiques***

Les salariés possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement au parti ou groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle en fonction de la campagne électorale conformément aux dispositions légales en vigueur.
Par ailleurs, tout salarié, justifiant de l'ancienneté telle que prévue par la loi, peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci, conformément aux dispositions du code du travail et du code général des collectivités territoriales. A son terme, les dispositions légales sont applicables.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et les droits ainsi rappelés sont, conformément à la loi, nulles de plein droit.

# CHAPITRE I
## DROIT SYNDICAL

### Article 1
### *Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise*

***Article 1.1***

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quel que soit le nombre de salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales est reconnue aux syndicats représentatifs de salariés au sens du code du travail.

***Article 1.2***

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent que :

***Article 1.2.1***

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte de l'établissement.

***Article 1.2.2***

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage.

***Article 1.2.3***

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés dans l'enceinte de l'établissement, conformément à la loi[5].

**1.2.4**
Un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales, si possibles de façon permanente. Dans ce cas, il est aménagé conformément à la loi[6] et pourvu des mobiliers nécessaires (éventuellement d'un poste téléphonique).

Dans les cas où ce local ne peut leur être affecté en permanence et est ouvert aux activités de l'établissement, il est mis à disposition de chaque organisation syndicale une armoire fermant à clef.

***Article 1.2.5***

Les adhérents de chaque section syndicale constituée peuvent se réunir dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur :

- Dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions
- Conformément à la loi[7], chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation syndicale représentative, au sens du code du travail, dont elle relève, ainsi qu'à des personnes extérieures
- Ces représentants peuvent accéder au local et assister la section dans sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

***Article 1.2.6***

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical ou représentant de la section syndicale (RSS) pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :
- Dans les établissements ayant de 8 à 49 salariés équivalents temps plein, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures ;
- A partir de 50 salariés, application des dispositions légales[8].

Dans le cadre de ce crédit d'heures, les délégués syndicaux peuvent se rendre auprès de tous les salariés de l'établissement quel que soit leur lieu de travail. Ils peuvent également utiliser ce crédit d'heures en dehors de l'établissement pour l'exercice de leur mandat. Ils en informent l'employeur.

Les frais afférents aux déplacements liés aux fonctions de délégué syndical peuvent être pris en charge par l'employeur, après négociation entre les deux parties.

[5] Article L.2142-4 du code du travail
[6] Article L.2142-9 du code du travail
[7] Article L.2142-10 alinéas 2 et 3 du code du travail
[8] Article L 2143-13 et suivants du code du travail

**Article 1.2.7**

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient, quel que soit l'effectif de l'établissement, des mesures de protection légales[9] relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

**Article 1.2.8**

Les organisations syndicales ont la possibilité de réunir tous les membres du personnel sur leur temps de travail. Le temps rémunéré est d'une heure par mois et par salarié. Ce temps peut être cumulé sur un trimestre.

**Article 2**
***Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental***

Des absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions précisées ci-dessous :

**Article 2.1 Activités syndicales visées**

**2.1.1- Participation à des congrès ou assemblées statutaires**

Des autorisations d'absence sont accordées à concurrence de cinq jours par an, par établissement et par organisation syndicale, pour la participation à des congrès et assemblées statutaires aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

**2.1.2- Exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental**

Sont ici visés les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués dans les conditions figurant à l'article 2.2 ci-dessous.
Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence d'un jour et demi par mois.

**Article 2.2 Conditions d'absence**

*Ces autorisations d'absence sont accordées dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.*

***2.2.1. Exigence d'un mandat***

*2.2.1.1. Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires*

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser le congrès ou l'assemblée statutaire pour lesquels le salarié est mandaté. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

*2.2.1.2. Mandat pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental*

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale.

Le mandat doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

L'employeur du salarié mandaté doit être dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

*2.2.2.2 Convocation écrite*

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est délivrée par une organisation syndicale et présentée à l'employeur au moins 10 jours à l'avance par le salarié répondant aux conditions de l'article 2.1.

***Article 2.3 Maintien de la rémunération***

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies, dans la limite du nombre de jours accordés aux articles 2.1.1 et 2.1.2 du présent chapitre.

[9] Articles L.2411-3, L.2412-2, L.2421-1, L. 2421-8, L.2421-9 et R.2421-1, R.2421-3 du code du travail

**Article 3**
***Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical***

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

- il jouit, pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement sur un emploi identique ou similaire, pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

**Article 4**
***Congés de formation économique, sociale et syndicale***

Des congés pour formation économique, sociale ou syndicale, sont accordés aux salariés, conformément à la loi[10].

Les salariés bénéficiaires de ces congés ont droit au maintien total par l'employeur de leur rémunération.[11]

[10] Article L.2145-5 et suivants du code du travail
[11] Article L 2145-6 du Code du Travail

# CHAPITRE II
# REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les effectifs salariés pris en compte pour la mise en place ou le renouvellement de la ou des instances de représentation du personnel, s'apprécient dans les conditions prévues par la loi, en nombre de salariés « Equivalents Temps Plein » (ETP)[12].

### Article 1er :
### *Représentant santé au travail*

***Article 1.1 : représentant santé au travail dans les structures de moins de 8 salariés équivalents temps plein (ETP)***

Par la signature d'un accord cadre du 24 juin 2011, les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la prévention des risques professionnels, psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.

C'est dans la continuité des dispositions de cet accord, qu'il est convenu de la mise en place, dans les entreprises de moins de 8 salariés ETP dépourvues de représentant du personnel, d'une instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins 4 fois par an, est composée de l'employeur ou son représentant et d'un salarié élu par un vote à bulletin secret pour une durée de 4 ans.

En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais.

La mission du/de la salarié(e) élu(e) est exercée pendant le temps de travail dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation.

Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

***Article 1.2 : représentant santé au travail comportant un Comité social et économique***

Dans les structures comportant un Comité social et économique, ses représentants salariés remplissent la mission dévolue à l'article 1.1.

Les membres élus du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est ni déduit du crédit d'heures de délégation ni ne vient en déduction des jours accordés pour la formation économique des membres du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés ETP mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

### Article 2 :
### *Comite social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salaries équivalents temps plein (ETP)*

***Article 2.1 : mise en place***

Un Comité Social et Economique (CSE) est mis en place dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 8 salariés ETP est atteint sur une moyenne de 12 mois consécutifs.
Il revient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections lorsque ce seuil est franchi. A défaut, la procédure doit être engagée dans le mois qui suit la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

Le personnel de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales qui satisfont aux critères fixés par la loi[13], sont informés de l'organisation des élections de mise en place ou de renouvellement de l'instance de représentation du personnel. L'employeur invite les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel[14] à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

Lorsque le processus électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de carence a été établi, l'employeur est tenu à l'organisation de nouvelles élections, à la demande d'un salarié ou d'une organisation

[12] Tel que prévu à l'article L.1111-2 du code du travail
[13] Article L.2314-5
[14] Sous réserve du respect de l'alinéa 5 de l'article L 2314-5 du code du travail

syndicale, y compris dans le délai de 6 mois après établissement du procès-verbal de carence.

***Article 2.2 : composition et fonctionnement***

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants.

Pour les structures dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP, le nombre de membres de la délégation du personnel, ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires sont identiques à ceux accordés pour les entreprises de 11 salariés ETP, soit :

- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- 10 heures mensuelles de délégation pour le titulaire.

Pour les autres structures, le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise[15].
Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le ou les membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Les membres de la délégation du personnel du CSE d'une entreprise de 8 à moins de 50 salariés sont reçus collectivement au moins une fois par mois, ou sur leur demande en cas d'urgence.
En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion, l'employeur répond par écrit aux demandes écrites formulées par les représentants du personnel et qui lui ont été présentées au moins 2 jours ouvrables avant la date de la réunion. Ses réponses sont annexées ou transcrites sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés qui peuvent, dans les conditions prévues par la loi, demander à en prendre connaissance.

Est payé comme du temps de travail effectif le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment dans le cadre du droit d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité visé et aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave). Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation.

Un local nécessaire à l'exercice de leur mission et leur permettant de se réunir, est mis à disposition des membres du CSE.

***Article 2.3 : attributions***

Les attributions du comité social et économique des entreprises dont l'effectif est compris entre 8 et 11 salariés ETP sont celles prévues par la loi pour les entreprises de moins de 50 salariés ETP.
Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de 50 salariés ETP sont celles prévues par la loi.

Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Les membres du CSE doivent être informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle de l'année à venir ainsi que sur les actions de formation envisagées par l'employeur.

Il contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. A ce titre, les membres de la délégation du personnel peuvent alerter l'employeur de toute atteinte injustifiée ou disproportionnée dont ils auraient connaissance et qui serait portée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés fondamentales dans l'entreprise.

En outre, le CSE peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.
Il peut, également, participer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, notamment à faciliter la mixité professionnelle à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle. Il peut proposer toutes actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

[15] Article R.2314-1 du code du travail

Le CSE est informé sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Un membre de la délégation du personnel peut accompagner l'inspecteur(rice) du travail lors de la visite de celui ou celle-ci.

Des attributions d'ordre social et culturel sont accordées au comité social et économique des entreprises d'au moins 8 salariés et de moins de 50 salariés.
Un budget destiné au financement d'activités sociales est versé annuellement. L'employeur ouvre le compte bancaire sur lequel le budget est versé.
Le CSE fixe les orientations en matière d'activités sociales et culturelles, prend la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le(s) représentant(s) pour le comité social et économique en assure(nt) la gestion avec l'employeur.
La contribution au titre du financement des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle est au moins égale à 1% de la masse salariale brute comme défini par le code du travail pour le budget des œuvres sociales et culturelles des entreprises d'au moins 50 salariés.

## Article 3 :
## *Comite social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein (ETP)*

### *Article 3.1 : mise en place*

Lorsque, postérieurement à la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai de 12 mois, l'ensemble des attributions prévues ci-après pour les CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés.
Si le mandat restant à courir est inférieur à un an, ce délai de 12 mois pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation, court à compter du renouvellement de l'instance de représentation du personnel.

Lorsque l'entreprise n'est pas pourvue d'un CSE, mais que son effectif atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, l'employeur est tenu de mettre en place un comité social et économique dont les attributions sont, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place, celles indiquées au présent article.

Bien que le CSE soit mis en place au niveau de l'entreprise, des comités d'établissement et un comité central sont constitués par accord ou sur décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts au sens de la loi[16].

### *Article 3.2 : composition et fonctionnement*

Le CSE est composé de l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et suppléants. Le nombre de membres de la délégation du personnel ainsi que celui des heures de délégation accordées aux titulaires, sont définis par décret selon l'effectif de l'entreprise.
Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le ou les membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical qui siège au comité social et économique avec voix consultative.

Le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, et au moins une fois par mois au-delà.

Un local aménagé du matériel nécessaire à l'exercice de leur mission est mis à disposition des membres du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

### *Article 3.3 : attributions*

En plus des attributions qui lui sont déjà dévolues pour les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, aux techniques de production et de prévention des risques professionnels.
A ces fins, il est consulté annuellement de façon récurrente sur :
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise,
- Les conditions de travail et d'emploi.

[16] Articles L.2313-1 et suivants

Conformément à la loi, il doit également être informé et consulté de façon ponctuelle sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, notamment sur les opérations de restructuration et de compression des effectifs, en cas de licenciement collectif pour motif économique, ou encore procédures collectives d'entreprises en difficultés (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire),
- La modification de son organisation économique ou juridique,
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, les méthodes d'aide au recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés, et la formation professionnelle,
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Le CSE bénéficie également d'attributions d'ordre social et culturel.

En plus d'un budget obligatoire de fonctionnement dont le montant minimum est fixé par la loi, un budget destiné au financement d'activités sociales et culturelles est versé annuellement au comité. Il en assure la gestion dans les conditions légales et réglementaires.

La contribution versée chaque année par l'employeur est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle est au moins égale à 1% de la masse salariale brute comme définit par le code du travail.

Pour l'exercice de leur mission, l'employeur met à la disposition des membres du CSE et des délégués syndicaux, une base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes obligatoires**.**
Dans les conditions prévues par la loi, un accord conclu avec les organisations syndicales ou à défaut avec le comité social et économique, peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu, ainsi que les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales. A défaut d'accord, son contenu correspond à celui fixé par la loi.

# CHAPITRE III

## CONDITIONS D'ETABLISSEMENT ET DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 1
*Liberté d'opinion*

Elle s'exerce conformément au préambule de la présente convention ainsi qu'aux dispositions légales [17] sur le droit d'expression.

### Article 2
*Recrutement*

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur.

Tout candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule.

Tout postulant est prévenu, avant l'embauche, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de médecine du travail, de la nature de son travail, et des obligations qui en découlent.

Tout candidat doit justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes, ou, pour le personnel technique, de la connaissance approfondie de l'emploi.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur a le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel, les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

### Article 3
*Embauche*

Le salarié ayant été informé des finalités et du fonctionnement de l'association, l'engagement verbal lui est confirmé par lettre, à défaut de l'envoi immédiat du contrat de travail.

Un contrat de travail doit être établi et remis au salarié à son embauche dans un délai de :
- 8 jours pour un contrat à durée indéterminée
- 2 jours pour un contrat à durée déterminée.

Il mentionne les rubriques obligatoires prévues du code du travail et notamment :
- La référence à la convention collective dont un exemplaire est mis à disposition,
- La date de prise d'effet,
- Le lieu où s'exerce l'emploi,
- Pour les contrats de travail à temps partiel, la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modifications éventuelles de cette répartition,
- La durée de travail,
- La période de modulation, s'il y a lieu,
- Le libellé de l'emploi et les fonctions exercées,
- La référence à l'emploi repère,
- Le total des points attribués à l'emploi (pesée),
- Les éléments de la rémunération annuelle brute,
- La durée de la période d'essai,
- La durée du délai-congé en cas de licenciement ou de démission,
- Le type de régime de retraite complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations.

Toute modification individuelle au contrat de travail est notifiée au salarié par un avenant.

Le règlement intérieur est affiché dans les conditions prévues par le code du travail.

### Article 4
*Période d'essai*[18]

La durée maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit :
- pour les emplois non-cadres, deux mois
- pour les emplois de cadres, quatre mois

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de renouveler cette durée (deux mois pour les non-cadres, quatre mois pour les cadres) une fois. La possibilité de recours au renouvellement doit avoir été prévue au contrat initial.
Le renouvellement de la période d'essai est signifié au salarié lors d'un entretien permettant de faire le point sur la période initiale.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

### Article 5
*Conditions générales de discipline*

**5.1**

[17] Article L.2281-1 et suivants

[18] ***En cas d'embauche d'un stagiaire dans le cadre d'un cursus scolaire intégré, la durée du stage peut être intégralement déduite de la période d'essai sous respect des conditions légales, à défaut la déduction est plafonnée à la moitié de la période d'essai.***

Conformément à la loi[19] , les mesures disciplinaires applicables aux personnels des entreprises ou services s'exercent sous les formes suivantes, qui constituent l'échelle des sanctions :

- L'observation ;
- L'avertissement ;
- La mise à pied avec ou sans salaire (dans ce dernier cas pour un maximum de trois jours) ;
- Le licenciement.

**5.2**
L'avertissement et la mise à pied dûment motivés et notifiés par écrit sont prononcés conformément à la procédure disciplinaire prévue par la loi [20] et au règlement intérieur de l'établissement, s'il en existe un, déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

A sa demande, le salarié en cause est entendu par l'employeur en présence du délégué du personnel ou d'une autre personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal d'un an est annulée ; il n'en est conservé aucune trace.

**5.3**
Sauf en cas de faute grave, il ne peut y avoir de licenciement pour faute à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions (avertissement ou mise à pied).

En cas de licenciement pour une faute grave, les dispositions des articles concernant le délai-congé ne sont pas applicables.

### Article 6
### *Absences*

Toute absence du salarié doit être motivée et notifiée par écrit à l'employeur, préalablement, dans le cas d'une absence prévisible et, dans le cas contraire, dans un délai de quarante-huit heures.

### Article 7
### *Rupture du contrat de travail – Délai-congé*

Pour les cadres, voir les dispositions du chapitre XI (article 4).

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à un mois.

Elle est portée à deux mois en cas de licenciement lorsque le salarié licencié compte deux ans d'ancienneté. La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail (congés payés compris).

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observe pas le délai-congé doit une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Conformément aux dispositions légales[21], l'employeur ne peut prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les vingt-quatre heures. L'employeur n'est astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

### Article 8
### *Indemnité de licenciement[22]*

Pour les cadres, voir les dispositions du chapitre XI (article 5).

Le salarié licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit (sauf en cas de faute grave) à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis).[23]

[19] Article L.1331-1 du code du travail
[20] Article L.1332-1 à L.1332-3 du code du travail
[21] Article L.1331-2du code du travail
[22] Les employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire ne sont pas signataires de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, relatif à la rupture conventionnelle, prévoyant l'obligation de verser l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.
Ainsi, seules les dispositions du Code du Travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliqueront. A ce titre, l'article L.1237-13 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit verser au minimum l'indemnité légale de licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle.
[23] Note d'Elisfa : *Suite au Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement,* ***l'indemnité légale de licenciement est due pour les non cadres à compter de huit mois d'ancienneté équivalente à 1/4 de mois salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'au dix ans et un tiers***

Cette indemnité est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année de présence dans l'entreprise (au prorata pour l'année commencée). La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte au prorata temporis. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Dans le cas où ces dispositions seraient inférieures au minimum légal, celui-ci s'appliquerait.

**Article 9**
***Licenciement pour motif économique***

Le ou les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, qui peuvent présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

L'employeur, après consultation des instances représentatives du personnel, doit rechercher toute solution susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés :
- Dans l'établissement ;
- Dans un autre établissement similaire ;
- Par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ;
- En étudiant toute autre possibilité.

Le ou les licenciements pour motif économique, s'ils ne peuvent être évités, s'effectuent en tenant compte des critères de l'ordre des licenciements retenus par la loi.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant un an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie ou compatible avec sa qualification, telle que connue par l'employeur.

Dans ce cas il bénéficie lors de sa réintégration des avantages acquis à la date du licenciement.

**Article 10**
***Contrat à durée déterminée***

Conformément à la loi[24] , le personnel sous contrat à durée déterminée est embauché à temps complet ou partiel, pour un travail déterminé ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer un salarié absent ou pour exécuter un travail exceptionnel.
Le caractère temporaire de l'emploi et la durée de celui-ci, notamment, doivent être motivés et mentionnés dans le contrat de travail.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée sans terme précis motivé, le contrat doit mentionner la durée minimale.

Dès le début de son contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective.

Le personnel qui compte plus de trois mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement, recevra un mois avant l'échéance, si celle-ci peut être connue, notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché dans l'entreprise à la fin de son contrat à durée déterminée est exempté de la période d'essai, ou d'une fraction de cette période d'essai d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

***de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.***

[24] Article L1242-1 et suivants du code du travail

# CHAPITRE IV
## DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

**Article 1er**
***Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail***

**1.1 Durée conventionnelle du travail**

La durée conventionnelle du travail est fixée à 35 heures par semaine (soit 151,67 heures par mois).

**1.2 Conditions de travail**

Les conditions de travail sont déterminées par l'employeur, en fonction :
- Des nécessités de service,
- De l'avis du personnel concerné,
- Des limites définies dans le contrat de travail et après consultation des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou, à défaut, du conseil d'établissement.

**1.3 L'organisation du travail**

Elle est établie conformément aux dispositions ci-après :
- La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation du travail à temps plein ou temps partiel,
- L'horaire collectif de travail résulte des besoins du fonctionnement. Les horaires individuels stipulés au contrat de travail résultent de l'organisation collective permettant d'assurer ce fonctionnement,

**1.3.1 - L'organisation de la journée de travail**

*Fractionnement de la journée de travail*
La journée de travail peut être continue ou discontinue.
La journée de travail s'effectue en une ou deux périodes, exceptionnellement en trois périodes.

*Repos journalier*
La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

*Amplitude journalière*
L'amplitude de la journée de travail est de dix heures. Elle peut être portée exceptionnellement à douze heures.

*Pause*
Dès que le temps de travail au cours d'une journée atteint six heures, le salarié doit bénéficier d'une pause, d'une durée minimale de 20 minutes. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci doit être rémunérée et est considérée comme temps de travail effectif.

**1.3.2 - Organisation hebdomadaire du travail**

*Répartition hebdomadaire.*
La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

*Repos hebdomadaire*
Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche. Toute exception à cette règle due à des fonctionnements de services est soumise à l'accord du salarié concerné et est inscrite au contrat de travail.

*Dimanche et jours fériés*
Lorsque les nécessités de service obligent un salarié à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 %.

**1.3.3 - L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année**

Les entreprises appliquant la convention collective de branche expriment la nécessité de bénéficier d'un aménagement du temps de travail permettant une prise en considération de leurs spécificités et de leurs rythmes d'activités (activités ponctuelles liées aux politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille et aux rythmes des familles).
Afin de tenir compte de ce besoin, des réalités d'emplois présentes dans la branche professionnelle, un dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année est instauré par le présent avenant.

*1.3.3.1 Champ d'application*

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année peut s'appliquer aux salariés à temps complet et aux salariés à temps partiel, qu'ils soient engagés :

- Sous contrat de travail à durée indéterminée,
- Ou sous contrat de travail à durée déterminée conclu soit dans le cas d'un remplacement d'un salarié soit au titre des dispositions légales liées à la politique de l'emploi ou à la formation professionnelle (Contrat Unique d'Insertion-Contrat Accompagnement dans l'Emploi,

Contrat Adulte Relais, Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale...).

*1.3.3.2 Principe de la variation de la durée de travail*

L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année conduit à une répartition inégale de la durée de travail du salarié sur la période de référence définie par le présent avenant.
Ainsi, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié varie au cours de la période de référence.

*1.3.3.3 Période de référence*

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

- Soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile,
- Soit sur tout autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

*1.3.3.4 Programmation prévisionnelle de l'activité*

Une programmation indicative définit les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard un mois avant le début de la période de référence.

*1.3.3.5 Planning des salariés*

Le planning de chacun des salariés est communiqué individuellement, par écrit, au plus tard 7 jours avant le début de la période de référence.

Les plannings sont établis dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

*1.3.3.6 Changements de durée ou d'horaire de travail*

Les horaires ou la durée de travail des salariés peuvent être modifiées à l'initiative de l'employeur dans l'un des cas suivants :

- L'activité de l'entreprise ou de l'établissement est supérieure à la programmation prévisionnelle,
- La nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salarié,
- La nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée,
- Départ en formation décalée ou annulée.

Toute modification de plannings de travail est notifiée à chaque salarié, par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Ce délai de prévenance peut être réduit à moins de 7 jours par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service. Lorsque cette modification de plannings urgente à l'initiative de l'employeur concerne un ou plusieurs salariés, il est accordé au(x) salarié(s) concerné(s) la contrepartie suivante :

Une contrepartie de repos fixée à une heure à chaque fois que le délai de prévenance est inférieur ou égal à 72 heures. En cas d'impossibilité de prise d'un temps de repos, cette heure est rémunérée. Cette contrepartie ne s'applique pas en cas de décalage ou prolongation d'une plage horaire de travail déjà programmée. L'employeur assure le suivi de cette situation particulière et la soumet chaque année aux instances représentatives du personnel.

Tout changement important de la durée de travail ou de l'horaire des salariés est présentée pour consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

*1.3.3.7 Heures supplémentaires de travail (salariés à temps complet)*

Sont des heures de travail supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures de travail calculée sur la période de référence. Ces heures sont réalisées dans le respect des durées maximales de travail soit 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les heures de travail supplémentaires ouvriront droit aux salariés concernés à un repos compensateur de remplacement. Ce repos compensateur sera équivalent aux heures de travail supplémentaires ainsi qu'aux majorations y afférentes conformément aux dispositions légales.

Ce repos compensateur de remplacement devra être pris sauf accord des parties dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les dates de repos seront demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours par écrit, précisant la date et la durée du repos. Si les contraintes d'organisation du travail ne permettent pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date sera proposée par la Direction en respectant le délai de 2 mois.

*1.3.3.8 Heures complémentaires de travail (salariés à temps partiel)*

Sont des heures complémentaires les heures telles que définies à l'article L 3123-17 du code du travail[25].

La limite des heures de travail complémentaires accomplies par le salarié, au cours de la période de référence, ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, calculée sur la période de référence. Les heures de travail complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne.

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 15 %. Une évaluation annuelle de ce dispositif au niveau de la branche sera faite afin de vérifier que cette moyenne n'est pas défavorable aux salariés.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période de référence, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux 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 sept 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 moyen réellement accompli.

*1.3.3.9 Lissage de la rémunération*

Un lissage de la rémunération des salariés est possible sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuelle afin d'assurer une rémunération régulière et indépendante de l'horaire réel. Un suivi mensuel des heures réalisées est établi.

*1.3.3.10 Traitement des absences*

Les absences rémunérées ou indemnisées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées ou non indemnisées donnent lieu à une régularisation salariale équivalente au nombre d'heures non effectuée et en tenant compte du nombre d'heures de travail réelles du mois considéré.

*1.3.3.11 Embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence*

Si, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat de travail, le salarié n'est pas présent sur l'ensemble de la période de référence, une régularisation de la paie sera effectuée au terme de la période de référence ou à la date de la rupture définitive du contrat de travail.

S'il apparait que le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est supérieur à la durée contractuelle de travail, calculée sur la période de référence, il bénéficiera d'un complément de rémunération.

Si le temps de travail effectif du salarié sur sa période de présence est inférieur à la durée contractuelle de travail, une compensation sera effectuée. Cette compensation ne sera pas effectuée en cas de licenciement pour motif économique, de licenciement pour inaptitude et de départ à la retraite.

Ce complément de rémunération, ou la compensation, interviendra sur la paie du dernier mois de la période de référence ou sur la paie du 1er mois suivant l'échéance de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, la régularisation de paie interviendra lors de l'établissement du solde de tout compte.

**1.4 Heures supplémentaires**

Exceptionnellement, lorsque le plan de travail l'exige, l'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 60 heures.

Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions prévues par la loi, repos qui doit être pris dans le mois qui suit. En cas d'impossibilité de cette formule, ces heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales.

[25] Article L.3123-20 du code du travail

*Les dépassements d'horaire imprévus compensés dans la semaine ne sont pas des heures supplémentaires.*[26]

**1.5 Conditions particulières concernant les repas**

Lorsque l'employeur oblige le salarié à demeurer en service pendant les repas, ce temps de repas est considéré comme temps de travail.

Les services effectués au-delà de 20 heures dans l'établissement ne peuvent être exigés plus de trois jours par semaine, sauf dispositions particulières prévues par le contrat de travail.

**1.6 Femmes enceintes**

A partir du 61ème jour de leur grossesse, les femmes enceintes ne font plus d'heures supplémentaires et bénéficient d'une réduction journalière de leur temps de travail de 10%, sans perte de salaire. Le nouvel aménagement résultant de cette réduction du temps de travail hebdomadaire est mis en œuvre d'un commun accord, par écrit, entre employeur et salariée, si nécessaire après avis du médecin du travail.

**1.7 Journée de solidarité**

En application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la durée annuelle de travail est augmentée de 7 heures pour les salariés à temps plein (prorata temporis pour les salariés à temps partiel).

La mise en œuvre de cette disposition est laissée à l'initiative de chaque établissement.

**Article 2**
***Travail à temps partiel***

**2.1 Dispositions générales**

**2.1.1** Les salariés à temps complet peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste.

**2.1.2** Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein *pendant 3 ans*[27].

**2.1.3** L'employeur peut refuser la demande notamment pour les motifs suivants :
- Qualification du salarié
- Organisation du travail.

Il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour notifier son refus motivé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit en avoir au préalable informé le Comité d'Entreprise ou à défaut le Conseil d'établissement ou les Délégués du Personnel.

**2.1.4** En cas de contestation la Commission Paritaire Nationale de Conciliation peut être saisie.

**2.1.5** Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la Convention Collective Nationale au prorata de leur temps de travail.

**2.1.6 - Durée de travail**

*2.1.6.1 Conditions et modalités de dérogation la durée minimale de travail*

Selon l'article L3123-14-1[28] du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures (24h) par semaine, ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail[29].
Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel dans les conditions prévues par la loi et par les modalités conventionnelles détaillées ci-après :

a) Intervenants Techniques

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, bénéficient d'une durée minimale de travail d'une heure (1h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L 3122-2 du code du travail[30], si le poste le justifie dans l'entreprise.

b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalent temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 20 salariés équivalent temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en

[26] *Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail. (Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er.)*

[27] *Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 4 décembre 2003, art. 1er).*

[28] Article L.3123-27 du code du travail
[29] Article L.3121-44 du code du travail
[30] Article L.3121-44 du code du travail

lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, Animateur, Animateur d'activité, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Educateur Petite Enfance, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail[31]

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail[32].

c) Entreprises de 20 salariés et plus équivalent temps plein (ETP)

Dans les entreprises de 20 salariés et plus équivalent temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail[33]

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, Animateur, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à huit heures et demie (8,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail[34]

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur ou d'Educateur Petite Enfance, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L3122-2 du code du travail[35].

Les dérogations prévues au présent article 2.1.6.1 feront l'objet d'une évaluation tous les 3 ans. Pour ce faire les partenaires sociaux demanderont des études régulières à l'Observatoire emploi formation.

*2.1.6.2 Garanties accordées aux salariés*

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre d'aménagement de la durée de travail), les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel.

a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

b) Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :

[31] Article L.3121-44 du code du travail
[32] Article L.3121-44 du code du travail
[33] Article L.3121-44 du code du travail
[34] Article L.3121-44 du code du travail
[35] Article L.3121-44 du code du travail

- A l'exception des emplois rattachés à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, dont la durée minimale de travail est fixée à une heure (1h) par semaine, un salarié accomplit une demi- journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période.

- La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

c) Priorité pour occuper ou reprendre un emploi d'une durée supérieure

Les salariés à temps partiel visés par le présent article 2.1.6.1 et qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi sur une durée au moins égale à celle prévue par la loi, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

### 2.1.7 Organisation de la journée de travail

Au cours d'une même journée, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité. Cette interruption a une durée maximale de deux heures.

Certains emplois peuvent déroger à ces limites (soit parce qu'ils comportent deux interruptions, soit parce qu'ils comportent une interruption de plus de deux heures).
Dans ce cas, à défaut d'autres contreparties fixées par le contrat de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à un euro par jour dès lors qu'il y a deux interruptions ou une interruption de plus de deux heures.

### 2.2 Temps partiel modulé

(*Abrogé par avenant n°01-13)*

### 2.3 Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine, d'un même mois ou de la période de référence ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

[36] Article L3123-15 et suivants

### 2.4 Bilan annuel dans l'entreprise

Le bilan annuel du travail à temps partiel dans l'entreprise, est effectué dans les conditions prévues à l'article L 212-4.5[36] du code du travail.

### 2.5 Bilan annuel en Commission Paritaire

Un bilan sera fait annuellement en Commission Paritaire Nationale.

### 2.6 Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail

L'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné dans l'avenant, 5 avenants de « compléments d'heures » peuvent être conclus par an et par salarié.

L'employeur proposera prioritairement les compléments d'heures aux salariés compétents dans l'emploi à pouvoir en complément d'heures qui ont exprimés par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Au terme de la durée fixée dans l'avenant, la durée de travail du salarié est celle initialement fixée au contrat de travail.

Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

## Article 3
## *Conditions particulières pour les camps et séjours hors de l'établissement*

### Préambule

Le présent article définit les dispositions minimales dérogatoires à l'article 1 applicables au personnel permanent qui participe à l'animation des camps et séjours hors de l'établissement. Les dispositions propres au personnel occasionnel sont définies dans une annexe (annexe 4)[37].

Sauf dispositions contraires inscrites au contrat de travail, tout salarié, et notamment celui ayant des enfants en bas âge, doit, en connaissance de cause, pouvoir librement accepter ou refuser sa participation.

Les conditions d'encadrement, les horaires de travail et de récupération des camps et séjours définis par l'employeur sont négociés et font l'objet d'une

[37] Cette annexe a été abrogée.

délibération collective de l'ensemble des partenaires sociaux de l'établissement, notamment des délégués du personnel.

En tout état de cause, ces dispositions dérogatoires doivent être les plus proches possibles des conditions habituelles de travail.

**3.1 Durée du travail et compensation**

Les camps et séjours hors de l'établissement peuvent exiger une présence continue. Les parties conviennent que les salariés placés dans ces conditions accomplissent un travail à temps plein d'une durée équivalente à la durée conventionnelle.

Chaque jour travaillé fait l'objet d'une compensation en temps de 25 % et d'une majoration de salaire de 15 %. En cas d'impossibilité, la compensation en temps est indemnisée.

**3.2 Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est de deux jours, dont 24 heures consécutives de repos effectif pendant la durée du séjour hors de l'établissement. Le second jour de repos est reporté à la fin du séjour et majoré en temps de 50 %. En cas d'impossibilité, ce temps de repos est indemnisé.

Le total de la compensation et du repos hebdomadaire est arrondi à la journée supérieure.

**3.3 Transport**

**3.3.1** Les frais de transport des salariés participant aux camps et séjours hors de l'établissement et à leur préparation sont à la charge de l'employeur selon les dispositions du chapitre 7.

**3.3.2 Utilisation** d'une voiture personnelle comme véhicule de service – Si une voiture personnelle est utilisée comme véhicule de service, les frais liés à cette utilisation incombent à l'employeur.

**3.4 Equipement matériel et vestimentaire**

Pour les activités nécessitant un équipement matériel et vestimentaire particulier, l'employeur le met à la disposition du personnel concerné.

**Article 4**
***Jours de repos RTT***

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail peut être mise en œuvre par la réduction de l'horaire hebdomadaire, ou par la réduction de l'horaire hebdomadaire moyen, ou prendre la forme de jours de repos RTT. Afin de faciliter la mise en œuvre de ces jours de repos RTT, ceux–ci sont exprimés en heures. Mais ils doivent être pris par journées entières (sauf accord entre salarié et employeur).

A défaut d'accord d'entreprise précisant les modalités de prise des jours de repos RTT, les jours devront être pris pour moitié à l'initiative des salariés, pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Ces jours de repos RTT ne sont pas soumis au régime des jours de congés annuels. Ils doivent être pris dans les douze mois à compter de la mise en œuvre du nouvel horaire de travail et n'ouvrent pas droit à report, sauf si un Compte Epargne Temps est mis en place dans l'entreprise.

**Article 5**
***Le Compte Epargne Temps***

Les partenaires sociaux, soucieux d'inciter à et/ou de faciliter une gestion plus prévisionnelle du temps de travail décident d'élargir le dispositif conventionnel de compte épargne temps (CET) tel que prévu à l'article V du chapitre IV de la convention collective.
Le compte épargne temps (CET) ainsi mis en place s'intègre dans le cadre prévu par le législateur.

**Le présent accord n'a pas pour effet de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargne temps dans l'ensemble des entreprises de la branche.**

**Article 5.1 : Mise en œuvre**

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux ou à défaut des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place du présent compte épargne-temps.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra mettre en place un dispositif de compte épargne temps selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

**Article 5.2 : Ouverture et tenue du compte**

Dans les entreprises instituant un Compte Epargne Temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du Compte Epargne Temps.

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne temps, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un Compte Epargne Temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié. Le compte individuel est tenu par l'employeur qui, doit remettre au salarié un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel à l'issue de chaque période annuelle.

**Article 5.3 : Alimentation du compte**

Le compte épargne temps peut être alimenté jusqu'à 8 jours par an (année civile) à hauteur de 3 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 5 jours maximum à l'initiative du salarié.

Par exception, la limite de 8 jours peut-être dépassée avec l'accord de l'employeur pour les salariés âgés de plus de 55 ans dans la limite de 15 jours à hauteur de 6 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 9 jours maximum à l'initiative du salarié.

Peuvent être ainsi affectés au compte épargne temps, dans les conditions et limites définies par la loi et les dispositions du présent accord collectif, les éléments suivants :

**5.3.1 - à l'initiative du salarié** :

- Une partie des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (jours de RTT),
- Les jours de congés supplémentaires tels que prévus à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur équivalent (RCE) ou de la contrepartie obligatoire en repos (COR)

Le choix des éléments à affecter au Compte Epargne Temps à l'initiative du salarié est fixé par celui-ci pour une année civile. Le salarié qui souhaite continuer à épargner, doit notifier ses choix pour l'année à venir par écrit à l'employeur, au plus tard avant la fin du premier mois de la nouvelle période.

**5.3.2 - à l'initiative de l'employeur** :

- Les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (et notamment en cas de modulation du temps de travail toute heure de travail accomplie au-delà de la durée annuelle ou au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 1.3.3 du chapitre IV de la convention collective),
- Les heures de dépassement effectuées au-delà de la durée annuelle de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée intermittent ou à temps partiel aménagé et le cas échéant les majorations résultant de l'accomplissement de ces heures de dépassement.

**Article 5.4 : Utilisation du compte**

Les jours épargnés au compte épargne temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par la loi et par le présent accord pour indemniser tout ou partie du:

- Congé parental d'éducation
- Congé sans solde pour prolongement d'un congé maternité, paternité ou d'adoption
- Congé sans solde
- Congé sabbatique
- Congé pour création ou reprise d'entreprise
- Congé pour convenance personnelle accepté par l'employeur
- Congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif
- Congé de solidarité internationale

Les salariés âgés de 55 ans ou plus, pourront utiliser le compte épargne temps afin d'aménager la fin de carrière dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail ou de la prise d'un congé de fin de carrière.
Dans tel cas, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée.

En tout état de cause, le congé de fin de carrière devra précéder directement la date de départ à la retraite.

**Article 5.5 : Délais de prise du congé CET**

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de cinq ans à compter du jour de leur affectation.

Lorsque le salarié est âgé de plus de 55 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est de 7 ans.

**Article 5.6 : Situation du salarié pendant le congé CET**

Dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du compte épargne temps, le salarié bénéficiera du maintien de salaire sur la base du salaire fixe mensuel au moment de la prise du congé.

**Article 5.7 : Fin du congé CET**

A l'issue d'un congé pris dans le cadre du CET, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait au moment de son départ en congé.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le Compte Epargne Temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur,

la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

**Article 5.8 : Cessation du CET**

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du Compte Epargne Temps.

Le salarié perçoit alors une indemnité égale au produit du nombre d'heures ou du nombre de jours inscrits au Compte Epargne Temps par le salaire fixe mensuel de base en vigueur à la date de la rupture.

En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les droits inscrits au Compte Epargne Temps doivent être intégralement liquidés sous la forme de prise de congé rémunéré.
Aucune indemnité compensatrice d'épargne temps ne sera versée.

Également en cas de décès du salarié durant la relation contractuelle, les droits inscrits au CET doivent être liquidés sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne temps aux ayants droits.

## Article 6
## *Travail intermittent*

### 6.1 Recours au contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Nombre de structures de la branche ont une part importante de leur activité qui correspond à une alternance de périodes d'activité et de périodes d'inactivité.
Les emplois qui correspondent à ces activités ne peuvent pas durablement donner lieu à des contrats à durée déterminée, mais correspondent au travail intermittent tel que défini par les articles L 212-4-12 à L 212-4-15[38] du Code du Travail.
Il s'agit de favoriser la pérennisation d'emplois en permettant la conclusion dans la branche de contrats de travail à durée indéterminée intermittents pour les emplois correspondant à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, exclusivement parmi les emplois repères d'Animateur, d'Animateur d'activité, d'Intervenant technique, d'Auxiliaire Petite enfance.

### 6.2 Mentions obligatoires du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est un contrat de travail obligatoirement écrit.

Il précise, outre les mentions prévues à l'article 3 du chapitre III, les éléments suivants :

- La qualification du salarié
- Les éléments de la rémunération
- La durée annuelle minimale
- Les périodes de travail et les périodes de non travail
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, les règles de modifications éventuelles de cette répartition
- Les modalités de réalisation des heures supplémentaires ainsi que les majorations prévues.

### 6.3 Majorations pour heures supplémentaires

Au cours d'une semaine donnée, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires. Ces heures sont majorées à hauteur :

- De 25% du salaire jusqu'à la 43ème heure incluse,
- De 50% du salaire à compter de la 44ème heure.

Le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions prévues par la loi, repos qui doit être pris dans le mois qui suit.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent.

### 6.4 Heures de dépassement de la durée annuelle minimale

Les heures dépassant la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.
Ces heures seront majorées selon les dispositions suivantes à l'exception de celles qui auront été majorées au titre de l'article précédent.
En cas de dépassement de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat :

- Les heures effectuées dans la limite du dixième de la durée de travail annuelle contractuelle sont rémunérées au taux normal
- Les heures effectuées au-delà du dixième de la durée de travail annuelle contractuelle sont majorées à hauteur de 30% du salaire.

### 6.5 Rémunération

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée annuelle minimale prévue au contrat. Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, leur paiement devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté. Chaque année, à la date anniversaire de la signature du contrat ou à une autre date prévue contractuellement lors de la signature du contrat de travail, une indemnité d'intermittence égale à 10 % du

[38] Article L3123-33 et suivants

salaire qui aurait été perçu sur les périodes non travaillées, sera versée au salarié. Avec l'accord du salarié, un lissage de cette indemnité d'intermittence est possible.

En cas de rupture du contrat, pour quelque raison que ce soit, avant la date ci-dessus indiquée, cette indemnité sera versée au prorata temporis.

**6.6 Institutions représentatives des salariés**

Les périodes non travaillées sont prises en compte pour déterminer la qualité d'électeur et l'éligibilité d'un salarié.

**6.7 Congés payés**

Le salarié sous contrat à durée indéterminée intermittent bénéficie des jours de congés payés ainsi que des jours de congés supplémentaires conformément aux dispositions conventionnelles.

**6.8 Autres dispositions**

Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés tout au long de l'année, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, et de la formation.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective**.**

# CHAPITRE V
## SYSTEME DE REMUNERATION

**Article 1**
**La rémunération**

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle est la somme de la rémunération de base telle que définie à l'article 1.1 et de la valorisation de l'expérience professionnelle telle que définie dans l'article 1.2 du présent chapitre.

### 1.1. La rémunération de base

La rémunération de base est la somme de deux composantes à savoir le salaire socle conventionnel et le cas échéant, du salaire additionnel défini par la pesée du poste.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations sur le salaire socle conventionnel et la valeur du point à la demande d'au moins une des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle.

#### 1.1.1 Le salaire socle conventionnel

Le salaire socle conventionnel est exprimé en euros. Il correspond, au moment du classement dans l'emploi, aux postes positionnés au premier niveau de chaque critère.

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein. Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

Chaque rémunération de base se compose obligatoirement de ce salaire socle conventionnel.

Le salaire socle conventionnel est fixé à 23 000 euros (vingt-trois mille euros) au 1er janvier 2026.

#### 1.1.2 Le salaire additionnel

Le salaire additionnel est égal au produit de la valeur du point par la pesée résultant du positionnement dans l'emploi dans la grille de cotation.

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein. Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

La valeur du point est fixée à 55 euros (cinquante-cinq euros) depuis le 1er janvier 2024.

### 1.2. L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle se compose d'une part de l'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle et d'autre part de l'acquisition de compétences dans l'emploi repère.

L'expérience professionnelle est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzième.

#### 1.2.1. L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle

a) **Ancienneté au sein de la branche professionnelle**

L'ancienneté au sein de la branche professionnelle Alisfa est valorisée par l'acquisition de point tous les ans, à la date anniversaire d'embauche du salarié.

L'acquisition de point est proratisée en fonction du temps de travail du salarié comme suit :

- Temps de travail du salarié inférieur à 0.23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25% du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;
- Temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0.23 équivalent temps plein (ETP) et inférieur à 0.50 ETP : acquisition de 50% du point à la date anniversaire de l'embauche du salarié ;
- Temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0.50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel apprécié le mois anniversaire d'embauche du salarié.
Deux exceptions sont posées à ce principe à savoir :

- Pour le salarié en temps partiel thérapeutique, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel initialement prévu avant l'avenant instaurant le temps partiel thérapeutique.
- Pour les salariés en congé parental d'éducation avec une réduction du temps de travail, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel prévu avant la mise en place de la réduction du temps de travail.

Les points acquis au titre de cette ancienneté doivent être repris dans leur intégralité en cas de changement d'entreprise par un salarié, dès lors que l'entreprise précédente appliquait la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial : Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, association de développement social local.

En tout état de cause, l'employeur reprendra au maximum 1 point par an y compris pour les salariés ayant travaillé auprès de plusieurs employeurs appartenant à la branche professionnelle (cas des salariés multi-employeurs).

Pour bénéficier de cette reprise, le salarié doit présenter, dans un délai maximum d'un mois suivant son embauche, le dernier bulletin de paie permettant de justifier du nombre de points acquis au titre de cette ancienneté de branche.

En cas d'interruption de carrière, au sein de la branche professionnelle Alisfa, l'employeur reprendra 50% de l'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle Alisfa avant l'interruption dès lors que les deux conditions, ci-après, sont réunies :

- L'emploi assimilé occupé par le salarié est identique à celui occupé avant l'interruption,
- Le salarié justifie de la reconstitution de son ancienneté acquise dans la branche professionnelle Alisfa avant l'interruption.

**b) Ancienneté en dehors de la branche professionnelle**

L'employeur a la possibilité de reprendre tout ou partie de l'ancienneté acquise par le salarié en dehors de la branche professionnelle, dès lors que les compétences qui ont été mobilisées pour réaliser l'emploi sont communes avec celles demandées au sein de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial.

### 1.2.2. L'acquisition de compétences dans l'emploi repère

#### 1.2.2.1 : définition

Pour les partenaires sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les deux éléments suivants :

- Un nombre minimum de journées de formation suivies par le salarié. Les partenaires sociaux précisent qu'une journée de formation équivaut à 7 heures.
- L'évaluation de l'acquisition de compétences en lien avec le poste, réalisée par l'employeur ou son représentant au moment de l'entretien annuel d'évaluation.

Afin de valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère, les partenaires sociaux ont défini 4 paliers. Chaque palier ouvre droit à un nombre de points défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié pourra progresser tout au long de sa carrière professionnelle au sein des quatre paliers.

Les journées de formation suivies sont comptabilisées par l'employeur dès lors qu'elles remplissent les conditions du présent article. L'acquisition des compétences est évaluée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation tel que mis en place par l'article 2 du chapitre V de la présente convention.

La comptabilisation des journées de formation et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation doivent être réalisées tous les 24 mois de travail effectif ou assimilé du salarié au sein d'un même palier. En cas de changement de palier, le délai de 24 mois de travail effectif ou assimilé commence à courir à compter de ce changement.

CONDITIONS GENERALES POUR PASSER AU PALIER SUPERIEUR du 1 au 4

Les règles pour passer d'un palier à l'autre sont identiques aux 4 paliers et sont les suivantes :

- Avoir suivi des journées de formation dans les conditions suivantes :

| Temps de travail | Journées de formation |
|---|---|
| *Seuil 1* : Du temps de travail du salarié < 0,23 équivalent temps plein (ETP) | 2,5 journées |
| *Seuil 2* : 0,23 ETP ≤ du temps de travail du salarié < 0,50 ETP | 5 journées |
| *Seuil 3* : 0,50 ETP ≤ du temps de travail du salarié | 10 journées |

Il s'agit de toutes formations, dès lors qu'elles ont été validées par l'employeur en lien avec l'emploi ou les missions de l'entreprise.

Ces formations doivent être financées notamment par les fonds légaux ou conventionnels. Les formations s'entendent hors conférences colloques et séminaires.

- L'entretien annuel d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant selon une grille d'entretien paritaire, fournie par la Branche, apprécie le degré de compétences acquises par le salarié en lien avec le poste.

- Le salarié a 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, sauf passage anticipé dans les conditions précisées ci-après.

PASSAGE ANTICIPE AU PALIER SUPERIEUR

Un passage anticipé au palier supérieur est possible. En effet, l'employeur peut proposer un passage anticipé vers le palier supérieur à un salarié qui remplit les deux premières conditions susmentionnées après 24 mois de travail effectif ou assimilé passé dans le palier. Le salarié peut également en faire la demande auprès de son employeur. La décision revient à l'employeur.

**1.2.2.2 : points attribués : méthode**

Lors de l'entretien annuel d'évaluation du salarié ayant atteint 24 mois de travail effectif ou assimilé dans un emploi repère ou dans un pallier, au cours de l'année civile dudit entretien, l'employeur comptabilise les journées de formation suivies et évalue l'acquisition de compétences en lien avec le poste.

Le nombre de points étant proratisé pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, l'employeur devra donc calculer la moyenne du temps de travail du salarié sur cette période de 24 mois de travail effectif ou assimilé.

Ce calcul de temps de travail moyen permet à l'employeur de déterminer le nombre de points maximum pouvant être attribués au salarié selon les modalités définies à l'article 1.2.2.3.

**Article 1.2.2.3 : définition du nombre de points**

Les points sont répartis de la manière suivante :

**a) Entretien annuel d'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant**

| | | Seuil 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP | Seuil 2 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié < 0,50 ETP | Seuil 3 Temps de travail ≥ 0,50 ETP |
|---|---|---|---|---|
| L'année civile d'atteinte des 24 mois travail effectif ou assimilé | Minimum | 0 | 0 | 0 |
| | Maximum | 0,625 | 1,25 | 2,5 |
| L'année civile d'atteinte des 48 mois de travail effectif ou assimilé | Minimum | 0 | 0 | 0 |
| | Maximum | 0,625 | 1,25 | 2,5 |
| L'année civile d'atteinte des 72 mois de travail effectif ou assimilé | Minimum | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Maximum | 0,75 | 1,5 | 3 |
| Total à l'issue du palier | Minimum | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Maximum | 2 | 4 | 8 |

b) **Journées de formation suivies**

Les heures de formation sont valorisées à hauteur de 0,7 points par journée de formation suivie dans la limite de :

| | Seuil 1<br>Temps de travail du salarié < 0,23 ETP | Seuil 2<br>0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié < 0,50 ETP | Seuil 3<br>Temps de travail ≥ 0,50 ETP |
|---|---|---|---|
| Journées de formation | 2,5 journées | 5 journées | 10 journées |
| Nombre de points | 1,75 points | 3,5 points | 7 points |

- En cas de passage automatique

**Nombre de journées de formation suivies**

Au terme des 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, si le salarié a effectué le nombre de journées de formation définies à l'article 1.2.2.1 du présent chapitre, le salarié se verra attribuer le nombre de points maximum correspondant à la somme des nombres de points maximums sur les 3 périodes de 24 mois précédentes déduction faite des points déjà attribués.

En revanche, si le salarié n'a pas effectué le nombre total de journées de formation définies à l'article 1.2.2.1, un prorata est réalisé en fonction du nombre de journées de formation réalisées par rapport au nombre de point maximum (voir le tableau « b) journées de formation suivies » à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre).

Si le salarié n'a pas effectué le nombre total d'heures de formation :

- En raison d'un refus, d'absence de proposition par l'employeur à hauteur des journées de formation déterminées en fonction du temps de travail du salarié, dans ce cas, le nombre de points maximum afférent à cette condition devra être attribué au salarié à l'issue des 72 mois dans un pallier.
- En raison de refus du salarié de suivre une formation pendant ces 72 mois, aucun point ne sera attribué.
- En cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif ou assimilé par la loi ou la convention collective qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nombre de points maximum devra être attribués. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié. Ce cumul s'obtient en additionnant les périodes d'absence qu'elles soient consécutives ou non.

- En cas de passage anticipé

Si l'employeur décide du passage au palier supérieur avant les 72 mois requis, le nombre de points maximum est attribué au salarié. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié déduction des points déjà attribués.

**Article 1.2.2.4 : date d'appréciation**

Les points dont le montant a été déterminé par l'employeur, lors de l'entretien annuel d'évaluation, en fonction des journées de formation suivies et de l'évaluation de l'acquisition de compétences, sont attribués au 1er janvier de l'année suivante.
Au moment de l'attribution, l'employeur informe le salarié du nombre de points acquis.

Le palier est d'une durée maximum de 72 mois de travail effectif ou assimilé. L'acquisition finale de point s'évalue donc au terme de la période de 72 mois de travail effectif ou assimilé comme suit :

- L'employeur compatibilise les points maximums qui auraient pu être attribués au terme des 24 et 48 mois de travail effectif ou assimilé en fonction du temps de travail conformément à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre,
- L'employeur déduit de ce montant les points déjà attribués au cours desdites périodes, afin d'obtenir les points pouvant encore être attribués au salarié,
- L'employeur détermine le nombre de point à attribuer dans la limite du nombre maximum de point à attribuer à l'issue du palier.

Une fois le salarié placé dans le palier supérieur, les points non acquis au titre du palier précédent sont perdus.

**Article 1.2.2.5 en cas de changement d'emploi repère**

En cas de changement d'emploi repère, le salarié est placé au palier 1 de ce nouvel emploi repère.

Si l'ancienne rémunération comprenant la rémunération de base (salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant le salaire additionnel) et les points liés à l'acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se verra attribuer une indemnité compensatoire. Cette indemnité

correspondra à la différence entre sa nouvelle rémunération de base et son ancienne rémunération comprenant la rémunération de base et les points liés à l'acquisition de compétence.

Cette indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points ultérieurement acquis (correspondant à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre).

## Article 2 :
## Entretien annuel d'évaluation

### Article 2.1 : Définition

L'entretien d'évaluation doit être conduit annuellement au plus tard le 30 novembre de l'année en cours.

L'entretien annuel d'évaluation est un moment privilégié entre l'employeur ou son représentant et le salarié. Il permet un échange sur la situation de chaque salarié dans l'entreprise. Il est un élément déterminant dans la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la grille paritaire mise à disposition par la branche professionnelle.

Il permet de faire un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une part en fonction des résultats atteints et d'autre part par rapport aux compétences développées.
Il permet de mesurer l'atteinte ou non des objectifs professionnels fixés l'année précédente et de définir les objectifs à atteindre pour l'année suivante.
Les objectifs sont en lien avec le développement de compétences.

### Article 2.2 : Mise en œuvre

L'entretien d'évaluation a lieu chaque année au plus tard le 30 novembre.

Les documents de préparation à l'entretien (grille paritaire et mode d'emploi), ainsi que la date de la rencontre sont communiqués au salarié 7 jours calendaires, sauf contraintes particulières, avant la date de l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur ou son représentant :

- Evalue l'acquisition de compétences en lien avec le poste du salarié. Pour ce faire, l'employeur ou son représentant doit utiliser la grille d'entretien paritaire.
- Fixe les objectifs, en lien avec le développement des compétences, à atteindre pour les douze mois suivants.
- Et comptabilise le nombre de journées de formations suivies par le salarié.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) sont communiqués au salarié.
Les objectifs doivent être communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année.
La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

En cas d'absence du salarié au moment de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant doit le réaliser lors du retour du salarié dans l'entreprise.
L'employeur dispose des mêmes délais pour remettre les documents. Ainsi, les objectifs doivent être communiqués au salarié, au plus tard dans le mois suivant l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

## Article 3
## Prise de mission supplémentaire de manière temporaire

Lorsque le salarié à la demande de l'employeur se voit confier temporairement, pour une durée ne pouvant excéder 12 mois consécutifs, une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à deux semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.

Cette indemnité est due à dater du premier jour de la prise temporaire de fonction supplémentaire. Cette indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi habituellement occupé et celle correspondant aux missions temporairement confiées.

La durée maximale précitée de 12 mois consécutifs ne s'applique dans le cas du remplacement d'un salarié absent.

L'employeur devra remettre au salarié une lettre de mission précisant :

- Les raisons de la prise de mission supplémentaire,
- Les missions supplémentaires,
- La durée,
- Les modalités de retours aux missions initiales,
- Le montant de l'indemnité différentielle.

A l'issue de ces 12 mois si le salarié est maintenu dans ces nouvelles fonctions, l'employeur devra réviser sa pesée et sa classification.

**Article 4**
**Définition du salaire minimum hiérarchique de branche**

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend les éléments suivants :

- La rémunération de base comprenant :
  - Le salaire socle conventionnel,
  - Le cas échéant le salaire additionnel défini par la pesée du poste,
- La rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la Branche professionnelle telle que définie à l'article 1.2.1 du chapitre V de la convention collective et de l'expérience professionnelle telle que définie par l'article1.2.2 du chapitre V de la convention collective.

**Article 5**
**Outils paritaires**

Afin de pouvoir outiller les employeurs et les salariés dans la conduite des entretiens annuels et la reconnaissance de l'acquisition de compétences, les signataires du présent avenant élaboreront un guide paritaire, des grilles paritaires d'entretien annuel, ainsi que tous autres outils nécessaires à la bonne application des nouveaux systèmes de classification et de rémunération mis en place par le présent avenant.
Les documents finalisés sont présentés en CPPNI.

# CHAPITRE VI
## CONGES

### Article 1
### *Congés payés annuels*

**Article 1.1**
***Droit aux congés***

Le nombre de jours de congé est apprécié sur la base d'une semaine de cinq jours ouvrés (période de référence 1er juin – 31 mai).

Le personnel salarié bénéficie chaque année de congés payés dans les conditions suivantes :

- Pour une année de travail au 31 mai : vingt-cinq jours ouvrés,
- Pour moins d'une année de travail au 31 mai : au prorata du nombre de mois de présence effective pendant la période de référence.

Conformément à la loi[39], les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus, leur indemnité de congés étant calculée au prorata de leur temps de travail.

Les congés payés supplémentaires demeurent attribués en sus de ces congés payés annuels.

**Article 1.2**
***Périodes assimilées au travail effectif pour ouvrir droit aux congés payés***

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, un certain nombre d'absences du salarié sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés acquis. Sont notamment visés dans ce cadre :

- Les périodes de congés payés ;
- Les arrêts maladie d'origine non professionnelle reconnus par la Sécurité sociale jusqu'à 6 mois. Au-delà de 6 mois, les arrêts sont pris en compte dans le respect de l'article L.3141-5-1 du Code du travail : le salarié acquiert des congés payés à hauteur de 1,66 jour ouvré de congé payé par mois d'absence et n'acquiert pas de congés conventionnels supplémentaires. Le cumul des congés ainsi acquis par période de référence est limité à 20 jours ouvrés ;
- Les congés conventionnels rémunérés prévus par les articles 4.1, 4.2.1 et 4.2.2 du présent chapitre ;
- Les absences pour congé maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant, et congé d'adoption conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- Les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ;
- Les absences liées à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- Les périodes de repos compensateur ainsi que les jours de réduction du temps de travail prévus conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- Les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à l'état de grossesse ou prévus dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation ;
- Les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux conformément aux dispositions légales, règlementaires et de la convention collective ;
- Les périodes de congés pour formation économie, sociale, environnementale et syndicale ;
- Les absences autorisées pour participation aux commissions paritaires nationales et régionales, dans les conditions prévues par l'article 2 du préambule de la présente convention collective ;
- Les temps passés en heure d'information syndicale conformément à l'article 1.2.8 du chapitre 1 de la Convention collective ;
- Les périodes liées à l'exercice de missions extérieures à l'entreprise, suivant le cadre légal et règlementaire applicable, tels que par exemple :
  - Le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homme;
  - Les absences autorisées pour participation aux instances paritaires de l'OPCO ;
  - La journée de défense et de citoyenneté, ainsi que les périodes militaires obligatoires ;
  - Les autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaires ou les élus locaux (conseillers municipaux, départementaux et régionaux) ;

[39] Articles L3123-5, L.3141-3, L.3141-6, L.3141-7, L.3141-11, L.3141-12 du code du travail

- La participation aux séances du Conseil de l'Ordre pour les professionnels concernés qui en sont membres (notamment, Conseil de l'Ordre infirmier).

Les congés payés acquis sur ces différentes périodes d'absence sont pris suivant les conditions et délais prévus par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

**Article 1.3**
***Modalités***

**1.3.1. Prise de congés**
La période légale de prise de congés payés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Le personnel a toutefois la possibilité de les prendre, sur sa demande, à une tout autre époque si les nécessités du service le permettent et après accord de l'employeur.

**1.3.2 Cas particuliers**[40]
*Les travailleurs étrangers et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer et ceux qui ont leur domicile habituel à l'étranger peuvent, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices.*

*Au moment de leur prise de congés, ils bénéficient, en outre, d'un délai de route de deux jours ouvrés si le temps du voyage aller dépasse vingt-quatre heures* [41] .

**Article 1.4**
***Maladie durant les congés***

Tout salarié qui se trouve en arrêt de travail pour maladie à la date fixée comme début de son congé annuel bénéficie de l'intégralité de son congé annuel dès la fin de son congé maladie.

De même, le congé annuel d'un salarié est interrompu pendant la durée d'un arrêt maladie, si le salarié adresse à l'employeur un arrêt de travail dans un délai de 48 heures.

A l'expiration du congé maladie, il se trouve à nouveau en position de congé annuel jusqu'à concurrence des jours de congé qui ont été autorisés.

Toutefois, le reliquat de congés annuels peut faire l'objet d'un report, d'un commun accord entre salarié et employeur.

[40] *Article exclu de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).*
[41] *Procès-verbal n°7 du 10 mars 1984. La Commission Nationale de Conciliation réunie ce jour, précise que le texte se rapportant aux congés des travailleurs étrangers et des personnels originaires des territoires d'Outre-Mer s'applique également aux travailleurs (naturalisés ou pas) originaires de tous pays étrangers. La Commission déclare ne pas devoir préciser à priori ce qui est entendu par « temps du voyage de plus de 24 heures », le texte étant en soi suffisant puisque la Commission peut être saisie de tout cas individuel qui ferait litige.*

**Article 2**
***Congés payés supplémentaires***

En sus des congés payés annuels, pour la période du 1er octobre au 31 mai, les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par mois. Les salariés à temps partiel bénéficient de ce droit au prorata de leur temps de travail.

Le droit à ces congés est apprécié par référence aux périodes de travail effectif et assimilés telles que définies à l'article 1er, paragraphe 1-2 ci-dessus.

Ces congés sont pris au choix du salarié, avec l'accord de l'employeur, entre le 1er novembre et le 30 juin.

La liquidation de ces congés est effective au 30 juin. Dans le cas contraire, la possibilité de report ou de rémunération est offerte.

**Article 3**
***Jours fériés***

Le congé du 1er mai est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Les jours fériés sont les suivants :

1er janvier ;
Lundi de Pâques ;
8 mai ;
Ascension ;
Lundi de Pentecôte ;
14 juillet ;
15 août ;
1er novembre ;
11 novembre ;
25 décembre.

**Article 4**
***Congés familiaux et exceptionnels***

**Article 4.1**
***Congés familiaux et exceptionnels***

Des congés rémunérés exceptionnels sont accordés sur présentation d'un justificatif, à l'ensemble du personnel, à l'occasion de l'évènement, dans les cas listés par le présent article.

Pour les congés familiaux attachés à une situation d'alliance, c'est-à-dire en lien avec le conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin du salarié (situation visée par les termes beaux-parents, belle-sœur ou beau-frère du présent article), la situation devra être attestée par le salarié dans le respect du cadre suivant :

- on entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non séparé.e de corps (séparation judiciaire ou amiable à condition qu'elle soit transcrite à l'Etat Civil), et non divorcé.e par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

- le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 515-8 du Code Civil et permanent dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :
  - Qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union - aucune durée n'est exigée dans cette situation.
  - À défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

- le partenaire de pacte civil de solidarité correspond aux personnes ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) prévu aux articles 515-1 et suivants du Code Civil.

- Mariage du salarié : cinq jours ouvrés
- Signature d'un pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés[42] ;

Sur une période de 12 mois consécutifs, un même salarié ne pourra pas cumuler la prise des congés pour signature d'un pacte civil de solidarité et pour mariage.

- Mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- Mariage d'un frère, d'une sœur : un jour ouvré ;
- Mariage du père et/ou de la mère du salarié : un jour ouvré ;
- Naissance ou adoption d'un enfant dans les conditions prévues par l'article L3142-1 du Code du travail : trois jours ouvrés ;
- Décès du conjoint, partenaire du pacte civil de solidarité, concubin : cinq jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant du salarié, quel que soit l'âge de l'enfant : 14 jours ouvrés[43] ;
- Décès d'un grand parent en ligne directe : deux jours ouvrés ;
- Décès d'un petit fils ou d'une petite fille : deux jours ouvrés ;
- Décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : quatre jours ouvrés[44] ;
- Décès d'un frère, d'une sœur[45] : trois jours ouvrés ;
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux jours ouvrés ;

[42] L'article L3142-4 du Code du travail accorde 4 jours de congés exceptionnels au salarié lors de la conclusion d'un PACS

[43] L'article L 3142-4 du Code du travail accorde également quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente

[44] L'article L3142-4 du Code du travail accorde 3 jours de congés au salarié

[45] L'article L3142-4 du Code du travail accorde 3 jours de congés au salarié pour le décès d'un frère ou d'une sœur

- Déménagement : un jour ouvré.
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié : dix jours ouvrés ;
- Participation à la journée défense et citoyenneté : un jour ouvré.

Ces congés sont pris lors de l'événement. Ils ne peuvent être différés que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Selon les circonstances, d'autres situations peuvent donner lieu à congé exceptionnel, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ces congés ne viennent pas en déduction des congés payés prévus par ailleurs.

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié bénéficie également d'un congé deuil de 8 jours calendaires, dans les conditions prévues par l'article L.3142-1-1 du Code du travail et l'article L.331-9 du Code de la sécurité sociale.

**Article 4.2**
***Congés pour soutien familial***

Les salariés de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial bénéficient sans condition d'ancienneté de jours de congés pour soutien familial rémunérés dans les situations et conditions visées aux articles 4.2.1 et 4.2.2 ci-après.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés peuvent bénéficier, dans le respect du cadre légal et règlementaire en vigueur, des congés suivants prévus par le Code du travail : congé de proche aidant (articles L.3142-16 et suivants du Code du Travail), congé de solidarité familiale (articles L.3142-6 et suivants du Code du Travail), congé de présence parentale (articles L.1225-62 et suivants du Code du Travail).

**4.2.1. Congés pour enfant malade**

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de seize ans, à la charge effective et permanente du salarié, et sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de la mère, du père ou de la personne qui a la charge habituelle de l'enfant, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés au salarié concerné.

Le salarié doit fournir un justificatif dans les 48 heures.

Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de sept jours ouvrés par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge. Ce cumul peut être porté à 10 jours ouvrés lorsque le salarié concerné ne prend pas, au cours de la même année de référence, les jours de congés prévus par l'article 4.2.2.

Ces jours ne pourront pas être posés simultanément par les deux parents travaillant au sein de la même entreprise.

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap et sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de la mère, du père ou de la personne qui a la charge habituelle de l'enfant, 5 jours ouvrés de congés exceptionnels supplémentaires rémunérés sont accordés aux salariés précédemment nommés.

Pour bénéficier de ces 5 jours de congés exceptionnels supplémentaires, la situation de handicap de l'enfant doit avoir été déclarée et reconnue par la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) et le salarié en attester auprès de son employeur par la présentation d'un justificatif.

**4.2.2. Congés pour un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie**

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés au salarié en cas de maladie ou situation de dépendance d'un membre de sa famille avec lequel il entretient des liens étroits et stables. Ces congés peuvent être utilisés pour accompagner l'un des proches suivants du salarié en situation de handicap ou en perte d'autonomie, sur présentation d'un justificatif attestant de la situation et de la nécessité de la présence du salarié à ses côtés :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civile de solidarité au sens de l'article 4.1 ;
- son enfant dont il assume la charge au regard article L.512-1 du code de la sécurité sociale ;
- son ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 2e degré, à savoir : parent, frère, sœur, grands-parents et petits-enfants du salarié.

Le salarié doit fournir un justificatif dans les 48 heures.

Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de trois jours ouvrés par salarié, quel que soit le nombre de proches aidés.

Afin de bénéficier de ces jours de congé, le salarié doit en faire la demande au moins sept jours calendaires avant le début du congé. D'un commun accord, ce délai de prévenance peut être réduit. En

cas d'accident, ce délai de prévenance peut être annulé sur présentation d'un justificatif médical.

**Article 4.3**
***Don de jours de repos***

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié, dans les conditions prévues par les articles L.1225-65-1 (pour un salarié en charge d'un enfant gravement malade) et L.3142-25-1 (pour un salarié proche aidant) du Code du travail.

**Article 5**
***Congé parental***

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental dans les conditions prévues par la loi[46].

[46] Article L.1225-47 et suivants.

# CHAPITRE VII
## FRAIS PROFESSIONNELS

**Préambule**

Tous les frais occasionnels engagés par le salarié dans le cadre professionnel (transport, nourriture, hébergement, documentation) sont à la charge de l'employeur.

**Article 1**
***Véhicules***

Pour les besoins du service et après leur accord, les salariés peuvent être amenés à utiliser leur propre véhicule.

Ils ne peuvent le faire qu'après autorisation expresse préalable et délivrance d'une attestation écrite pour une durée déterminée par l'employeur.

L'autorisation préalable et expresse de l'employeur donne droit à des indemnités kilométriques.

Pour les entreprises de la branche professionnelle, le barème établissant les modalités et les montants à rembourser est le barème des indemnités kilométriques fixé par la Direction Générale des Finances Publiques.

***Assurance du véhicule***

Pour bénéficier des indemnités kilométriques, l'assurance du salarié doit couvrir les déplacements professionnels nécessitant l'utilisation de son véhicule personnel.

L'assurance de l'employeur doit couvrir les déplacements professionnels des salariés concernés.

**Article 2**
***Mission***

Des salariés peuvent être amenés à effectuer des déplacements pour le service.

***Transports***
Tarif 2ème classe de la S.N.C.F. compte tenu des réductions dont peuvent bénéficier les salariés. En cas de transport de nuit, la couchette est prise en compte.
L'impossibilité d'un transport par la S.N.C.F. entraîne le remboursement sur frais réels.

***Hébergement***
Coucher et petit déjeuner : frais réels sur justification avec un maximum égal à huit fois le minimum garanti[47].

***Repas***
Midi et soir : frais réels suivant justification avec un maximum égal à quatre fois le minimum garanti pour chaque repas[48].

[47] Le minimum garanti au 1er juin 2026 est de 4,35 €
[48] Le minimum garanti au 1er juin 2026 est de 4,35 €

# CHAPITRE VIII
## FORMATION PROFESSIONNELLE

**Article 1er**
***Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications***

Afin de permettre aux entreprises de faire vivre leur projet emploi-formation et aux salariés d'adapter et de développer leurs compétences et qualifications, il est nécessaire :

- D'améliorer l'information des salariés sur les possibilités d'accès à la formation et à la certification professionnelle, entre autres, par la validation des acquis et de l'expérience (VAE),
- De mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés les moins qualifiés,
- De renforcer la pratique des entretiens professionnels en s'appuyant sur les différents outils créés par la branche et les dispositions conventionnelles.

Afin d'assurer la bonne diffusion des informations relatives à la formation professionnelle, la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF) :

- A mis en place et alimente régulièrement un site internet de branche accessible tant aux employeurs qu'aux salariés de la branche professionnelle,
- Et communique régulièrement aux entreprises de la branche sur les dispositifs mobilisables ainsi que sur toute l'actualité liée à l'emploi et à la formation professionnelle via plusieurs canaux et notamment par le biais de newsletters.

***Article 1.1 Améliorer l'information des salariés***

Afin de favoriser l'égal accès à la formation des salariés, les partenaires sociaux conviennent que les employeurs :

- Renseigneront les salariés sur les modalités d'utilisation et d'accès aux dispositifs de formation (CEP, CPF, VAE, bilan de compétences…) ou les orienteront vers les interlocuteurs ad hoc (OPCO de la branche, Opérateurs CEP, CPNEF…),
- Informeront sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés.

Les entreprises mettront en place des moyens d'information individuels et/ou collectifs. Cette information doit être distinguée de celle réalisée au moment des entretiens annuels d'évaluation.

La transmission de l'information s'appuiera sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences (Opco) désigné par la branche professionnelle et tous les documents produits par la CPNEF.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel 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 entretiens professionnels.
Le cas échéant, l'employeur s'engage à proposer une formation sur la conduite de ces entretiens et à l'actualisation des compétences en lien avec l'évolution du cadre réglementaire de la formation professionnelle.

***Article 1.2 Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés***

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).

Les employeurs devront informer les salariés non qualifiés :

- Des possibilités d'accès à la formation,
- Des formations certifiantes facilitant les parcours professionnels et permettant le cas échéant d'accéder à des emplois de la branche nécessitant un niveau de qualification supérieur,
- Des modalités pratiques d'accompagnement via le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et de dépôt des dossiers dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et du bilan de compétences.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés non qualifiés, les entreprises doivent :

- S'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés,
- Favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction des salariés non qualifiés,
- Permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- Proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le premier entretien de parcours professionnel.

***Article 1.3 Entretien de parcours professionnel***

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail ou son temps de travail, doit bénéficier au cours de son contrat de travail de temps d'échange dédiés à l'étude de ses perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en matière de qualifications et d'emploi. Ces temps d'échange interviendront notamment dans le cadre des entretiens de parcours professionnels avec son employeur ou son représentant.

***Article 1.3.1 Périodicité des entretiens de parcours professionnels***

L'entretien de parcours professionnel doit être mis en place en respectant les périodicités suivantes :

- au cours de la première année du contrat de travail ;
- puis tous les quatre ans.

S'il le souhaite, le salarié bénéficie, sur simple demande, d'un entretien anticipé dès 2 ans après la date de son dernier entretien. Un nouveau cycle de 4 ans commence à courir à compter de sa date de réalisation.

Il est informé de ces dispositions dès son embauche.

L'employeur veille à organiser cet entretien :
- dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière mise en place auprès du médecin du travail – cette visite doit avoir lieu au cours de l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du salarié ;
- dans les deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

L'entretien de parcours professionnel doit être organisé au retour de certains congés conformément aux dispositions du Code du travail si le salarié concerné n'en a pas déjà bénéficié dans les 12 mois précédant sa reprise de travail.

L'entretien de parcours professionnel devra être articulé avec l'entretien annuel d'évaluation prévu et encadré par l'article 2 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective. Si les entretiens ont lieu à la même date, leurs objectifs, horaires et documents supports doivent être clairement différenciés auprès du salarié.

***Article 1.3.2 Objet et contenu de l'entretien de parcours professionnel***

Cadre général :

Tout en tenant compte des actions déjà mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences et des actions suivies par le salarié à son initiative, l'entretien de parcours professionnel aborde les points suivants :

- Les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- La situation et le parcours professionnels du salarié, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Les besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- Les souhaits d'évolution professionnelle du salarié ; l'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- L'activation par le salarié de son compte personnel de formation, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, les employeurs :

- Expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences, leur transmettront les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation professionnelle ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc (en leur fournissant les coordonnées de l'OPCO, des opérateurs régionaux chargés du CEP, des lieux d'orientation),

- Diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP/GPEC) développés par la Branche,

notamment la cartographie des métiers et des compétences accompagnée des fiches métiers, mis à disposition sur le site de Branche : www.alisfa.fr, ainsi que les plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc,

- Apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau 3, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE pour la constitution du dossier de faisabilité (livret 1) et en les orientant sur le site de l'OPCO.

Concernant plus particulièrement l'entretien de parcours professionnel de mi-carrière :

En complément, au cours de cet entretien sont également évoquées avec le salarié les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale de mi-carrière, ainsi que, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Concernant plus particulièrement l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière :

En complément, au cours de cet entretien sont également évoquées avec le salarié les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

***Article 1.3.3 Informations à transmettre au salarié en lien avec l'entretien de parcours professionnel :***

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé de son droit à entretien de parcours professionnel avec son employeur selon les dispositions conventionnelles et que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

L'employeur veille à mettre à disposition des personnes en charge des entretiens et des salariés les outils mis en place par la Branche.

Notamment, pour conduire l'entretien de parcours professionnel, les partenaires sociaux mettent à disposition un outil de modélisation de cet entretien permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés dans la préparation et la réalisation de ce temps d'échange. Cet outil donne des indications concernant le format de l'entretien, ses participants, son déroulement ou encore les recours existants.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ETP), le salarié peut, pour la préparation de l'entretien de parcours professionnel périodique ou de retour de suspension du contrat de travail, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle au sens du Code du Travail. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'OPCO dont il relève.

Sauf contraintes particulières, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours calendaires avant sa tenue.

Si le salarié demande alors un temps de préparation de l'entretien de parcours professionnel, il est planifié par l'employeur sur son temps de travail pour une demi-heure et considéré comme du temps de travail effectif.

L'entretien se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme du temps de travail effectif.
L'entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

Pour l'entretien de mi-carrière, un bilan des échanges sur les points spécifiquement prévus au cours de cet entretien doit être intégré.

Les partenaires sociaux rappellent les attributions des représentants du personnel dans le domaine de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment l'article 2.3 du chapitre II de la Convention collective, précisant que « les membres du CSE sont informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle et les actions de formation envisagées par l'employeur », en veillant à prendre en compte les éléments issus des entretiens de parcours professionnels.

Un bilan quantitatif des entretiens de parcours professionnels sera effectué par la Branche tous les 4 ans. Elle s'appuiera en cela sur l'observatoire de la Branche. Le premier bilan interviendra avant la fin de l'année 2030.

***Article 1.4 Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel***

Tous les 8 ans, au cours de l'entretien de parcours professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- Le suivi d'au moins une action de formation,
- La progression salariale ou professionnelle,

- L'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

**Les partenaires sociaux conviennent que la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point ou relèvement du Salaire Socle Conventionnel.**

Ce bilan est intégré dans le document écrit retraçant l'entretien, dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit particulièrement vérifier si, sur la période des 8 ans considérée, le salarié a bénéficié :

- De tous les entretiens de parcours professionnels prévus
- Et d'au moins une formation non obligatoire.

Si ces deux éléments ne sont pas remplis, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3 000 euros dans les conditions légales et réglementaires

### *Article 1.5 Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

- Accompagnant les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires,
- Facilitant l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles,
- Facilitant le recours par la personne, le cas échéant, au CPF.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre par les opérateurs en CEP retenus par France Compétence figurant sur le site internet https://www.mon-cep.org/.

### *Article 1.6 Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet aux salariés de faire le point, avec un organisme extérieur à l'entreprise, sur leurs capacités, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec son accord dans le cadre du plan de développement des compétences.[49]

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur ou son représentant[50].

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord exprès et écrit du salarié.

### *Article 1.7 Compte d'engagement citoyen (CEC)*

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'Etat.
Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.
La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de bénévolat associatif de :

- 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif. Ces activités doivent être exercées par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de volontariat et de bénévolat de :

- 6 mois continus pour le service civique,
- 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle,
- 5 ans continus d'engagement pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité,
- 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile,
- Une durée d'emploi de 30 jours pour la réserve sanitaire,
- 5 ans pour l'activité de sapeur-pompier volontaire,

49 Sous réserve du respect de l'article R. 6313-8 du code du travail

50 Sous réserve du respect de l'article L. 3121-1 du code du travail.

- 1 an continu d'engagement ayant donné lieu à au moins 25 interventions pour la réserve citoyenne de l'éducation nationale,
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an pour la réserve civile de la police nationale,
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an pour la réserve citoyenne de la police nationale ;
- Au moins 80 heures d'activité annuelle pour la réserve civique et ses réserves thématiques.

Pour les personnes répondant aux conditions définies ci-dessus et déclarant leurs activités bénévoles ou de volontariat, leur CPF est alimenté dans les conditions légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de volontariat ouvrant droit à une alimentation du CPF peuvent utiliser ces heures après les droits inscrits au titre d'une activité professionnelle. Toutefois, seuls les droits acquis au titre du compte engagement citoyen peuvent financer les actions destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, ainsi qu'aux sapeurs-pompiers volontaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

***Article 1.8 Passeport de compétences***

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié dispose d'un document prenant la forme d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, désigné « Passeport de compétences » qui inventorie notamment ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par la formation initiale ou continue et du fait de ses expériences professionnelles.

Le passeport de compétences est accessible depuis le site : https://competences.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/

Ce passeport de compétences est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire, qui n'est pas tenu de le présenter à son employeur. Il est complété par le salarié à son initiative et par ses soins.

A l'occasion des entretiens de parcours professionnels, et des entretiens de bilan tous les 8 ans, l'employeur aide le salarié à identifier les compétences acquises pour compléter son passeport.

## Article 2
## *Les dispositifs de formation et d'évolution professionnelle*

***Article 2.1 Plan de développement des compétences***

***Article 2.1.1 Objectifs***

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Le comité social et économique doit être consulté sur le plan de développement des compétences de l'entreprise, quel que soit son effectif, dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.
Dès lors que la branche abondera au plan de développement des compétences, l'avis du CSE devra être fourni à l'OPCO de la branche.

Le plan de développement des compétences a pour objectif :
- D'adapter les salariés aux exigences de leur poste de travail,
- Et d'anticiper les évolutions de l'emploi et le maintien dans l'emploi.

Le plan de développement des compétences prend en compte :
- Les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise,
- Les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Par accord d'entreprise à durée déterminée il peut être défini une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF et à l'Observatoire de branche l'étude des freins aux départs en formation.

***Article 2.1.2 Modalités de départ en formation***

Toute action de formation dite « obligatoire », qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention

internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les autres actions de formation, dites « non obligatoires », 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 forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Pour que les actions de formation puissent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, le salarié doit donner son accord. L'employeur veillera à ce que les formations réalisées hors temps de travail puissent respecter la conciliation de la vie personnelle et professionnelle du salarié, notamment au regard des dispositions légales relatives aux repos et à la durée légale de travail.

Le CSE est consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences. Cet avis est transmis à l'employeur qui doit établir une réponse dans un délai d'un mois.

***Article 2.1.3 Autres modalités d'acquisition des compétences et qualifications***

- *L'action de formation en situation de travail*

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

L'AFEST s'intègre dans le plan de développement des compétences et s'articule autour d'une mise en situation de travail et d'une séance réflexive animée par un formateur issu d'un organisme de formation.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail doivent être organisées après le respect d'un délai de prévenance de 48 heures.

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la règlementation de la formation professionnelle. Ainsi, inscrites aux plans de développement des compétences, elles s'inscrivent dans une logique prévisionnelle. Le salarié en est donc prévenu dans les mêmes délais que les autres formations.
Dans tous les cas, une formation en situation de travail qui serait programmée après la consultation du CSE sur le plan de développement de compétences en constitue une modification et entraîne donc l'obligation d'une nouvelle consultation.
En l'absence de CSE, un salarié doit en être prévenu avec un délai de prévenance de 15 jours.

Il est rappelé que :

- Les actions de formation en situation de travail (AFEST) sont organisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.
- Durant l'AFEST, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc pas être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de l'AFEST :

- L'AFEST doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation. ;
- Le formateur animant la séance réflexive ne peut être en aucun cas un supérieur hiérarchique du salarié et doit être obligatoirement formé à cette méthode pédagogique ;
- L'AFEST vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences préalablement définies et, à minima, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

Dans le cas où le tuteur est salarié d'une entreprise relevant de la présente convention collective, il bénéficie des dispositions de l'article 4.4 du présent accord.

- *L'action de formation ouvertes et/ou à distance*

Les formations ouvertes ou à distance s'intègrent dans le plan de développement des compétences. Elles comprennent une assistance technique et pédagogique, une information sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée estimée en moyenne ainsi que les évaluations en cours et en fin de l'action. L'employeur s'assure que le salarié dispose des moyens techniques lui permettant de suivre la formation.

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, l'employeur doit fixer la détermination des temps de formation, notamment, selon le programme de l'organisme de formation, au moyen d'un calendrier définissant les temps et périodes de connexion, le lieu et les ressources techniques mises à disposition du stagiaire pour suivre sa formation en ligne.

Il est rappelé que :

- Les formations ouvertes ou à distance (FOAD) organisées sur le temps de travail

sont considérées comme du temps de travail effectif.
- Durant la FOAD, le salarié est en situation de stagiaire de la formation professionnelle. Il ne peut donc être sanctionné au titre d'erreurs commises dans le cadre de l'action de formation.

Concernant la mise en œuvre de la FOAD :
- La FOAD doit être mise en place dans l'entreprise uniquement avec un organisme de formation. ;
- La FOAD vise à l'acquisition d'une ou plusieurs compétences, qualifications et, a minima, fait l'objet d'une attestation de compétence remise au salarié.

***Article 2.1.4 Entreprises de 50 salariés et plus équivalents temps plein***

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement de la formation professionnelle dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour ce faire, chaque année, la CPNEF déterminera, dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle de la contribution formation, le montant de l'enveloppe attribuée au financement des formations des salariés des entreprises de 50 salariés et plus ainsi que les modalités d'attribution.

***Article 2.1.5 Formation des dirigeants bénévoles***

En référence à l'accord multi professionnel du 8 avril 2011 sur la formation des dirigeants bénévoles, il est considéré que le développement des compétences des dirigeants bénévoles, notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et au fonctionnement des entreprises, est essentiel pour la branche professionnelle.

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 6.
Il s'agit d'un financement spécifique qui ne peut être supérieur à 3% de la collecte des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences. La CPNEF veillera à ce que des dispositifs facilitent l'accès à ces formations.

Il est entendu par dirigeant bénévole l'administrateur élu ou désigné par les administrateurs du conseil d'administration de la structure gestionnaire ayant un mandat lié à la fonction d'employeur. De ce fait, sont considérés comme tels les présidents, vice-présidents, trésoriers, secrétaires de structure gestionnaire et tout autre administrateur en charge de la gestion des ressources humaines.

***Article 2.2 Compte personnel de formation (CPF)***

***Article 2.2.1 Objectifs***

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroitre son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

La décision d'utiliser les droits 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 transition professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF l'étude, sur la base d'une liste de certifications qu'elle aura établie, des modalités de co-financement du CPF par la branche pour :
- Les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 3 (ancien niveau V),
- Les salariés en mi-temps thérapeutique
- Les salariés absents pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement supérieur à 6 mois.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils (notamment ceux mis en ligne par l'OPCO) et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNEF élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

***Article 2.2.2 Alimentation***

Le CPF est crédité en euros depuis le 1er janvier 2019.

Les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 500 euros par an avec un plafond porté à 5 000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 (anciennement niveau V) de qualification et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail acquièrent 800 euros par ans avec un plafond porté à 8 000 euros.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail. Néanmoins, pour les salariés en CDII, ainsi que les salariés bénéficiant des dérogations au temps partiel prévus à l'article 2.1.6.1 du chapitre V de la présente convention, des fonds conventionnels seront dédiés au financement du CPF coconstruit.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- Congé de maternité,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé d'adoption,
- Congé de présence parentale,
- Congé de proche aidant,
- Congé parental d'éducation,
- Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail,

### *Article 2.2.3 CPF coconstruit*

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec :

- Leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications,
- À l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes,
- Ou encore à la mobilisation du CPF sur tout ou partie sur le temps de travail.

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. La part de financement à la charge du salarié en ce qui concerne les frais pédagogiques et les frais annexes (hors salaires) ne peut pas représenter plus de 60% du budget de l'ensemble.

La branche rappelle par ailleurs les abondements obligatoires à la charge de l'employeur :

- En cas de non-respect, sur les 8 dernières années, du bénéfice des entretiens de parcours professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire », le salarié bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 3 000 €, dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir la CPPNI en sa mission d'interprétation;
- En cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité supérieure ou égale à 10%, le salarié bénéficie d'un abondement en droits complémentaires pour financer tout ou partie d'une formation. Le montant de l'abondement est fixé à 7 500 euros dont l'utilisation peut être fractionnée ;
- En cas d'accord de performance, le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de cet accord. En cas de refus du salarié, celui-ci peut être licencié. Il bénéficie alors d'un abondement de son CPF. Sauf si l'accord de performance collective fixe un montant supérieur, cet abondement est égal à 3 000 euros minimum.

### *Article 2.2.4 CPF de transition professionnelle*

*a) Objectifs*

Le CPF de transition professionnelle permet à tous salariés, au cours de leur vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié concerné par un CPF de transition professionnelle devra demander à son employeur, par écrit, un congé spécifique qui pourra être effectué en tout ou partie sur le temps de travail. L'employeur doit informer le salarié de sa réponse par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale dénommée « Transitions Pro », de la région concernée.

*b) Bénéficiaires*

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.
Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :
- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le CPF de transition professionnelle est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

**Article 3**
***Les dispositifs de formation en alternance***

La loi prévoit des dispositifs de formation tant à l'initiative de l'employeur que du salarié. Leur mise en œuvre est issue d'une volonté partagée et d'une construction entre l'employeur et le salarié.

***Article 3.1 Le contrat de professionnalisation***

***Article 3.1.1 Objectifs***

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, ce contrat permet l'acquisition de tout ou partie :
- D'une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- D'une qualification reconnue par la convention collective,
- D'un certificat de qualification professionnelle.

***Article 3.1.2 Public***

Le contrat de professionnalisation est ouvert :
- À toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus,
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH),
- Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

***Article 3.1.3 Durée de l'action***

a) *Durée de l'action de professionnalisation*

Conformément à l'article L.6325-12 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

b) *Durée de l'action de formation*

Conformément à l'article L.6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15% et 50% de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

***Article 3.1.4 Rémunération***

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions conventionnelles de branche.

| Âge du bénéficiaire | Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau | Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau |
|---|---|---|
| Moins de 21 ans | 58% du SMIC | 68% du SMIC |
| De 21 à 25 ans inclus | 73% du SMIC | 83% du SMIC |
| A partir de 26 ans | 88% du SMIC ou de la rémunération minimale de branche | |

***Article 3.1.4 Contrat de professionnalisation expérimental***

Dans l'ambition de développer le contrat de professionnalisation, les signataires décident d'en expérimenter une nouvelle modalité.

En application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

***Article 3.2 La promotion ou reconversion par alternance (pro A)***

*a) Objectifs*

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

*b) Public*

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- En contrat à durée indéterminée (CDI),
- En contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI),

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires.

*c) Durée de l'action de professionnalisation*

Conformément aux articles L.6325-12 et D.6324-1 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à trente-six mois.

*d) Durée de l'action de formation*

Conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la Pro-A peut être portée au-delà de 25% et, au maximum jusqu'à 2200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée (périodes de stages externes prises en compte) sans être inférieure à 150 heures.

*e) Liste des Certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A*

La liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance « Pro-A » sont celles qui figurent à l'annexe 2 de l'avenant n°02-22 à la convention collective relatif au dispositif Pro-A. Cette liste a été révisée et complétée au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences et au regard des réglementations spécifiques intégrant une obligation de qualification pour les salariés de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les travaux de la CPNEF, de l'Observatoire, et d'Uniformation, Opco de la Cohésion Sociale.

Il convient de rappeler que les métiers de la branche s'organisent autour :

- Des métiers de la direction,
- Des métiers de l'animation,
- Des métiers de la petite enfance,
- Des métiers administratifs et RH,
- Des métiers de l'accueil et du secrétariat,
- Des métiers techniques.

*f) Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance*

Les dispositifs de reconversion ou de la promotion par alternance seront financés par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle.

***Article 3.3 Le contrat d'apprentissage***

***Article 3.3.1 Objectifs***

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques

dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

***Article 3.3.2 Public***

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de seize ans à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

Les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures des salariés en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

***Article 3.3.3 Rémunération et statut de l'apprenti***

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Il est soumis à la visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dans l'entreprise et dans l'emploi est reconnue dès le premier jour de son contrat. Elle est prise en compte, durant son contrat d'apprentissage, pour le calcul de sa rémunération.

La rémunération applicable aux apprentis est fixée selon les dispositions conventionnelles suivantes :

| *Âge de l'apprenti* | *1ère année* | *2ème année* | *3ème année* |
|---|---|---|---|
| *16 à 17 ans* | *30% du SMIC* | *42% du SMIC* | *58% du SMIC* |
| *18 à 20 ans* | *46% du SMIC* | *54% du SMIC* | *70% du SMIC* |
| 21 à 25 ans | 56% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur | 64% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur | 81% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur |
| 26 ans et plus | 103% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur | | |

L'apprenti bénéficie par ailleurs de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc…) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage dans la branche avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, un complément de 15 % est ajouté au pourcentage de la rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.
La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

*Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de « travailleur handicapé »)*[51].

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

51 Ce paragraphe est exclu de l'extension dans la mesure où tous les cas cités par l'article L. 6222-1 du code du travail ne sont pas cités.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu suite à la signature d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération sera basée sur la rémunération perçue avant le début du contrat d'apprentissage selon les modalités suivantes :

| Âge de l'apprenti[52] | 1ère année | 2ème année | 3ème année |
|---|---|---|---|
| 16 à 17 ans | 30% du salaire perçu avant le début du contrat | 42% du salaire perçu avant le début du contrat | 58% du salaire perçu avant le début du contrat |
| 18 à 20 ans | 46% du salaire perçu avant le début du contrat | 54% du salaire perçu avant le début du contrat | 70% du salaire perçu avant le début du contrat |
| 21 à 25 ans | 56% du salaire perçu avant le début du contrat | 64% du salaire perçu avant le début du contrat | 81% du salaire perçu avant le début du contrat |
| 26 ans et plus | 100% du salaire perçu avant le début du contrat | | |

***Article 3.3.4 Mesures d'aide pour les apprentis***

Le dispositif est mis en œuvre selon les dispositions légales et réglementaires. L'employeur accompagnera et encouragera les apprentis à solliciter les aides existantes de transport et d'hébergement prévues par les Direccte et les régions.

***Article 3.4 Fonction tutorale***

***Article 3.4.1 Objectifs***

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des dispositifs en alternance.
Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur faisant partie des salariés de l'entreprise[53].
L'employeur peut lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises.

La fonction tutorale recouvre les missions suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié en alternance l'alternant,
- Assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement de l'alternant, et participer à l'évaluation et au suivi de la formation,
- Contribuer à l'acquisition et au développement des compétences professionnelles visées, correspondant à la qualification recherchée et/ou au titre ou diplôme préparés par l'alternant dont il a la responsabilité en tant que tuteur ou maître d'apprentissage,
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- Veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant,
- Sensibiliser les apprentis aux questions relatives à l'égalité professionnelle femme-homme
- Assurer le suivi personnalisé de l'alternant en lien avec l'organisme de formation et le formaliser dans le document dédié (cahier de suivi).

***Article 3.4.2 Tuteur de contrat de professionnalisation***

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur désignera obligatoirement un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit :
- Être salarié de l'entreprise,
- Être volontaire,
- Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Afin que le tuteur puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur

52 Le tableau des rémunérations est étendu sous réserve du respect de l'article D. 6222-26 du code du travail.

53 Sous réserve du respect des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.

devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.
Le tuteur ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de deux salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

***Article 3.4.3 Tuteur de pro A***

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur doit :
- Être salarié de l'entreprise,
- Être volontaire,
- Justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation,
- Être choisi par l'employeur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Afin de pouvoir exercer ses fonctions de tutorat, le salarié bénéficiera de deux heures mensuelles consacrées à cet accompagnement. Ces deux heures sont comprises dans le temps de travail du salarié et sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

***Article 3.4.3 Maître d'apprentissage***

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, l'employeur désignera obligatoirement un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit :
- Être salarié de l'entreprise,
- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis[54].

Afin que le maître d'apprentissage puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.
Le maître d'apprentissage ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de deux salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

***Article 3.4.5 : dispositions communes à la fonction tutorale***

*a) Indemnisation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage*

L'employeur devra verser au tuteur ou au maitre d'apprentissage une prime de tutorat d'un montant de 50 euros brut par mois pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, le montant de cette prime ne pourra pas dépasser 100 euros bruts par mois.

*b) Formation*

Les partenaires sociaux considèrent la formation des tuteurs et des maitres d'apprentissage essentielle au bon déroulement des contrats en alternance. C'est pourquoi les employeurs sont invités à former les salariés tuteurs de contrat de professionnalisation et les maitres d'apprentissage afin qu'ils puissent exercer correctement leur mission.

A l'exception du personnel de direction, les salariés qui se voient attribuer leur première mission de tutorat ou d'apprentissage devront obligatoirement suivre une formation financée en totalité par la branche ou l'OPCO.

*c) Financement de l'alternance*

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage seront financés par l'OPCO, désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle ou à défaut par France Compétences.

54 Sous réserve du respect de l'article R. 6223-6 du code du travail.

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée par la branche et à la formation aux employeurs qui ont recours à l'apprentissage. Cette aide est complémentaire aux aides prévues par les dispositions légales et réglementaires et les dispositifs prévus par l'OPCO. Elle constitue une participation aux coûts exposés par l'entreprise : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment[55].

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNEF dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles. Le montant et les modalités pourront être modulés par la CPNEF en fonction du public, du diplôme ou titre, du bassin d'emploi spécifique, et en fonction des besoins repérés dans le cadre de la GPEC de branche.

*d) Accompagnement de l'apprentissage*

La CPNEF établit un guide d'accompagnement de la mise en œuvre de l'apprentissage dans les entreprises de la branche.

**Article 4 :**
***La validation des acquis et de l'expérience (VAE)***

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle (CQ) enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE est accessible à tous les salariés qui totalisent au moins un an d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associative…) en rapport direct avec la certification visée : diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire national des certification professionnelle (RNCP).

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'entreprise, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

- ✓ Plan de développement des compétences.
- ✓ Congé VAE
- ✓ Pro-A
- ✓ Compte personnel de formation

La branche assure un financement des actions d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une communication et des financements dédiés, sur les fonds conventionnels.

Bien que facultatif, un accompagnement de la démarche VAE est conseillé pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- Participer aux épreuves de validation,
- Constituer son dossier de recevabilité,
- Préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.
Le dispositif d'accompagnement est limité à 72 heures pour les candidats à une certification de niveau 3 selon le cadre national des certifications professionnelles prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (Anciennement V).

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par la branche professionnelle.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

**Article 5**
***Le statut des salariés intégrant un dispositif de formation***

Lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise intègre un dispositif de formation, celui-ci bénéficie, lorsque sa rémunération est maintenue, du maintien et de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Il bénéficie entre autres des augmentations salariales liées à la rémunération individuelle supplémentaire.

**Article 6**
***Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue***

***Article 6.1 Champ d'application***

Les salariés les plus éloignés du système de formation continue ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les freins à leur départ en formation.

Sont concernés par les dispositions suivantes :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 3 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
    - Être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois ;
    - Être titulaire d'un CDII ;

55 Sous réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du code du travail

- Bénéficier des dérogations au temps partiel prévus à l'article 2.1.6.1 du chapitre IV de la présente convention lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps.

***Article 6.2 Départ en formation***

Lorsque le salarié part en formation, en VAE, qu'il recoure au conseiller en évolution professionnelle ou à un bilan de compétence, le coût lié aux déplacements et frais annexes (repas, garde d'enfants, transports sur justificatifs) est pris en charge dans le cadre des financements légaux ou conventionnels.

***Article 6.3 Financements dédiés***

Les partenaires sociaux décident que la CPNEF définira chaque année des fonds conventionnels dédiés à la formation des salariés définis à l'article 6.1. Une enveloppe d'a minima 15% de la collecte annuelle de la part conventionnelle de la contribution formation sera dédiée à la formation de ces salariés la première année qui suit l'entrée en vigueur de cet avenant. Un bilan de la consommation de cette enveloppe devra être réalisé par la CPNEF à l'issue de la première année en vue d'un réajustement du pourcentage des fonds conventionnels dédiés pour l'année suivante.

***Article 7***
***Reconnaissance du développement des compétences***

L'entretien annuel d'évaluation, défini à l'article 5 du Chapitre V de la présente convention, prévoit de faire, entre autres, le bilan des compétences développées. Cet entretien annuel d'évaluation permet de déterminer le montant de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) accordée annuellement au salarié.

La formation professionnelle concoure au développement des compétences. Un salarié ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année voit ses compétences développées. Les compétences ainsi développées peuvent permettre au salarié de prétendre à une évolution de son poste.

Pour les salariés ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année, l'employeur étudiera la possibilité de réviser la pesée de l'emploi.

**Article 8**
***Le taux de contribution***

Tous les employeurs de la branche professionnelle, quel que soit le nombre de salariés équivalents temps plein, doivent consacrer à la formation professionnelle continue 2,1% de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution générale de la Formation professionnelle de 2,1% se compose :

- De la contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance :
  - Soit 0.55% pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein,
  - Soit 1% pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein,
- D'une contribution conventionnelle visant notamment à concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche :
  - Soit 1,10% de la masse salariale brute annuelle pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein,
  - Soit 1,55% de la masse salariale brute annuelle pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein.

L'utilisation et la répartition annuelle de la part conventionnelle seront déterminées par la CPNEF de la branche professionnelle.

En outre, et conformément aux dispositions légales, une contribution de 1% de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée devra être versée pour le financement du CPF CDD, dans les conditions prévues par la loi.

**Article 9**
***L'Opérateur de Compétences***

L'Opérateur de Compétences désigné par la branche professionnelle est l'OPCO « Cohésion sociale » dénommé Uniformation.

# CHAPITRE IX
## MALADIE

La maladie suspend automatiquement le contrat de travail. La période de suspension est égale à la durée de l'arrêt maladie dans la limite d'un an.

**Article 1er**

En cas d'absence au travail résultant de maladie ou d'accident, les personnels des entreprises bénéficient des dispositions suivantes, relatives au maintien de salaire, sous réserve de remplir cumulativement les trois conditions suivantes :

- Justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au minimum quatre mois consécutifs (à l'exception des salariés du bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle) ;
- Justifier dans les quarante-huit heures de cet arrêt de travail pour maladie, par l'envoi d'un arrêt de travail l'attestant ;
- Pouvoir bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Le bénéfice du maintien du salaire dès le premier jour d'absence pour maladie est limité à deux arrêts de travail sur les 12 mois précédents tout nouvel arrêt. Au-delà, et sous réserve des dispositions spécifiques au droit local d'Alsace et de la Moselle, le maintien du salaire pour maladie ne joue qu'à compter du 4ème jour d'absence, sauf accident du travail, maladie professionnelle, affection de longue durée telle que définie par l'article D. 322-1 du Code de la sécurité sociale, ou en cas d'absences liées à la maladie d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée.

À compter du premier jour de prise en charge par l'employeur du maintien de salaire et pendant 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 90 jours suivants, ils perçoivent 75 % de cette rémunération.

**Article 2**

Pour le calcul et le versement des indemnités, il est tenu compte des périodes déjà indemnisées durant les douze mois antérieurs de telle sorte que l'indemnisation des périodes de maladie ou d'accident ne dépasse pas, pour ces douze mois, la durée totale d'indemnisation prévue (90 jours à 100% et 90 jours à 75%).

**Article 3**

Après un an de maladie, s'il y a eu rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié est prioritaire à l'embauche pendant deux ans.

**Article 4**

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations (indemnités journalières, rentes ou pensions) que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance.

# CHAPITRE X
## RETRAITE

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales[56]et conventionnelles[57].

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ dont le montant est de :

- 1/60e de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 15 ans.

Cette indemnité est calculée sur la valeur du point au moment du départ du salarié.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur aux indemnités légales.

[56] Articles L.1237-5 à L.1237-10 du code du travail
[57] Articles L.1237-5 à L.1237-10 du code du travail

# CHAPITRE XI

## DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES CADRES

**Article 1er**
***Définition***

**1.1** - De droit, les emplois rattachés à l'emploi repère de « Directeur-trice/ Cadre fédéral » ont un statut cadre.

**1.2 -** De même, dès lors que les niveaux minimums décrits dans le tableau ci-dessous sont atteints dans les critères Formation requise, Complexité de l'emploi et Autonomie pour les emplois rattachés aux emplois repère d'« Assistant-e de gestion ou de direction », de « Personnel administratif ou financier » ou de Coordinateur-trice/Encadrement », alors ces emplois ont un statut cadre.

| **Emplois repères** | **Niveaux minima requis nécessaires dans les critères** | | |
|---|---|---|---|
| | Critère 1 - Formation | Critère 2 - Complexité | Critère 3 - Autonomie |
| Assistant (e) de gestion ou de direction | **4** | **4** | **3** |
| Personnel administratif et financier | **5** | **4** | **3** |
| Coordinateur-trice/ Encadrement | **4** | **4** | **4** |

Les niveaux de positionnements exigés ci-dessus sont cumulatifs.

Les partenaires sociaux réouvriront des négociations sur le périmètre du statut cadre.

**1.3 –** Les emplois visés au 1.1 et 1.2 du présent chapitre ne constituent pas une liste limitative.

En l'absence de rattachement de l'emploi au statut cadre dans les conditions prévues à l'article 1.1 et 1.2, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Ainsi, sont assimilés cadres, les salariés occupant un poste de travail qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

a) avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;

b) exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres salariés ;

c) exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvant être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise ou de la cheffe d'entreprise. Cette disposition renvoie au représentant légal de l'association ou de l'organisme de droit privé sans but lucratif employant des salariés et relevant de la présente Convention Collective.

Les emplois assimilés de médecin et de psychologue ont le statut cadre au titre du critère suivant : « avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ».

En tout état de cause, le rattachement par l'employeur de l'emploi au statut cadre s'effectue à partir de la fiche de poste comme mentionnée à l'article 2.1 du chapitre XII, établie par ce dernier et permettant de déterminer si l'emploi présente les caractéristiques nécessaires de rattachement audit statut.

**Article 2**
***Reconnaissance du statut de cadre***

Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

**Article 3**
***Période d'essai***

La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

A la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat de travail prend son plein effet.

**Article 4**
***Rupture du contrat de travail***

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé (préavis) est fixée, après la période d'essai, à trois mois, sous réserve des dispositions spécifiques au droit local applicables dans les départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter deux heures par jour de travail ou une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi, à prendre en accord avec l'employeur.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

### Article 5
### *Indemnités de licenciement*[58]

Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte *prorata temporis*.

Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à neuf mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge légal de la retraite.

### Article 6
### *Régime de retraite et de prévoyance*

A compter du premier jour dans l'exercice de fonction en qualité de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

- A un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'AGIRC/ARRCO.

- A un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 % sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur, conformément aux dispositions légales et à celles relatives à la prévoyance visées au chapitre XIII de la présente convention collective.

### Article 7
### *Conventions de forfait en jours sur l'année*

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective est normalement assujetti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.

#### Article 7.1 : Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs.

Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord,

[58] Les employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire ne sont pas signataires de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, relatif à la rupture conventionnelle, prévoyant l'obligation de verser l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci est plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

Ainsi, seules les dispositions du Code du Travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliqueront. A ce titre, l'article L.1237-13 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit verser au minimum l'indemnité légale de licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

La mise en place du forfait annuel en jours requiert l'accord écrit du salarié par la signature d'une convention individuelle de forfait jours. Celle-ci peut être incluse au contrat de travail du salarié, en complément des mentions obligatoires prévues à l'article 3 chapitre III de la présente convention collective.
Le refus du salarié n'est pas constitutif d'une faute.

La convention individuelle stipule :

- L'appartenance à la catégorie définie dans le présent chapitre,
- Le nombre de jours à travailler au cours de la période de référence,
- La rémunération forfaitaire correspondante,
- Les modalités de dépassement du forfait annuel et la majoration correspondante,
- Les modalités de contrôle de la charge de travail,
- Le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ou les conditions dans lesquelles ces périodes peuvent être fixées par l'employeur,
- Les dispositions conventionnelles relatives aux cadres et au forfait jours applicables dans l'entreprise.

**Article 7.2 : Bénéficiaires**

L'employeur peut proposer une convention de forfait en jours sur l'année aux salariés cadres tels que définis à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective. Les cadres visés sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

**Article 7.3 : Nombre de jours travaillés**

La convention individuelle de forfait détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.

Le nombre de jours à travailler est fixé à 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au sein de la convention individuelle (période de référence). Ce nombre de jours est établi sur la base d'un droit intégral à congés payés légaux et conventionnels.

Le décompte du temps de travail se fera en journée complète ou en demi-journée.
Est considéré comme demi-journée la période de travail réalisée avant ou après 13h00.

Les salariés assujettis à un forfait annuel en jours, peuvent bénéficier avec l'accord de leur employeur d'un forfait jours réduit inférieur à 210 jours. Dans ce cas, la convention individuelle de forfait doit spécifier le nombre de jours que le salarié doit travailler sur la période de référence.
Le cas échéant, la rémunération des salariés au forfait en jours réduit sera proportionnelle au nombre de jours travaillés.

**Article 7.4 : Repos complémentaires**

Afin de permettre le respect du forfait annuel en jours convenu, les salariés concernés bénéficieront de jours de repos s'ajoutant aux congés payés, aux congés conventionnels supplémentaires et aux jours fériés chômés

Le nombre de jours de repos variera selon les années, en fonction du nombre de jours de l'année considérée, des repos hebdomadaires et du positionnement des jours fériés, de telle sorte que le forfait annuel soit respecté (210 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs).
Les jours de repos complémentaires liés à cet aménagement du temps de travail des cadres doivent être pris par journée ou demi-journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

Les jours de repos complémentaires devront être pris de manière régulière au cours de la période de référence d'exécution du forfait.
Les jours de repos complémentaires non pris en fin de période de référence sont perdus.

**Article 7.5 : Entrée et sortie en cours de période de référence**

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de période de référence, il sera défini individuellement le nombre de jours à travailler sur la période de référence entamée, en tenant compte du nombre de jours ouvrés, de jours fériés chômés, du nombre éventuel de jours de congés payés (légaux et conventionnels) pouvant être pris sur la période et d'un nombre de jours de repos supplémentaires

calculé au prorata du nombre de mois de présence sur la période de référence.

*Exemple : si la période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre, il convient d'opérer le calcul suivant le nombre de jours calendaires (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours de repos hebdomadaire (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours fériés chômés au réel - le nombre de jours de congés payés légaux et conventionnels pouvant être pris au cours de la période – le prorata des jours de repos supplémentaires + la journée de solidarité (si elle n'a pas encore été effectuée dans l'entreprise).*

**Article 7.6 : Gestion des absences**

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif tel que défini par le Code du Travail ou la présente Convention Collective, égale ou supérieure à une demi-journée, la rémunération mensuelle sera réduite au prorata de la durée de l'absence.

Chaque journée d'absence sera valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés du forfait jours. La rémunération annuelle s'entend de la rémunération de base (article 1.1 du chapitre V), de l'expérience professionnelle (article 1.2 du chapitre V), de la prime définie à l'article 7.9 du présent chapitre et de tout autre élément de rémunération accordé en contrepartie ou à l'occasion de la prestation de travail.

Elle est déterminée par le calcul suivant : (rémunération annuelle divisée par le nombre de jours inscrits au forfait) multiplié par le nombre de jours d'absence. En cas de demi-journée, le résultat sera divisé par deux.

*Exemple : pour une absence de 2 jours non indemnisés, la retenue devra être de : (40 000€ / 210 jours) *2 = 190€*2=380 €*

**Article 7.7: Dépassement du plafond**

Le plafond tel que fixé dans la convention individuelle de forfait, pourra de manière exceptionnelle être dépassé. Conformément aux dispositions légales, le salarié qui le souhaite peut, avec l'autorisation exprès de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La renonciation aux jours de repos supplémentaires et le dépassement du plafond repose sur l'accord écrit de l'employeur et du salarié.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans la convention individuelle qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 218. La convention individuelle doit mentionner le taux de la majoration qui ne peut être inférieure à 15 %, applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours.

**Article 7.8: Durée maximale de travail**

Les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), au repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien, en principe le dimanche suivi ou précédé d'un repos quotidien), et à 6 jours de travail maximum par semaine, leur sont applicables.

En revanche, les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- Aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail ;
- Aux durées légales et conventionnelles quotidienne maximale du travail ;
- Aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail.

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours gèrent en autonomie l'organisation de leur temps de travail afin de respecter les dispositions visées ci-dessus.
Par un suivi régulier, l'employeur s'assure que la charge de travail et l'amplitude journalière permettent aux salariés de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

**Article 7.8.1: Travail le dimanche et les jours fériés chômés**

Lorsque les nécessités de service obligent un salarié en forfait jours à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50%. Ce temps de repos doit être pris dans les trois mois suivants.

A partir du 4eme mois, à défaut de pouvoir prendre ce repos compensateur en raison notamment des nécessités de service ou d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %, applicable à la rémunération de cette journée ou demi-journée travaillée.

**Article 7.9 : Rémunération**

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre de jours ou demi-journées de travail effectif accompli durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

Les partenaires sociaux rappellent que la rémunération d'un salarié en forfait jours doit être en rapport avec les sujétions que son travail implique.

La rémunération doit notamment tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale.

Afin de tenir compte de la sujétion particulière liée au forfait en jours, les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficieront d'une prime de forfait. Cette prime de forfait jours ne peut être inférieure à 1 200 € bruts annuels. Elle est versée mensuellement par douzième.

Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir des négociations chaque année sur le montant minimum de la prime.

En cas de forfait jours réduit, inférieur à 210 jours la prime de forfait sera calculée au prorata.

**Article 7.10 : Suivi des jours travaillés**

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur.

A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur, qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre. Ce document peut prendre différentes formes (papier, numérique…).

A la fin de chaque semaine de travail, les salariés au forfait en jours devront informer leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de chaque journée et/ou demi-journée de travail.

L'amplitude maximale journalière des salariés en convention de forfait est de 13 heures.

Dès lors, le nombre de jours travaillés fait l'objet de la tenue d'une comptabilité faisant apparaître le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les dates et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés ou repos complémentaire).

À la fin de chaque période de référence, la direction établira un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées.

Il est entendu que ce suivi a pour but de contrôler la charge de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et à la santé des salariés en apportant tous les correctifs nécessaires.

S'il est constaté une charge de travail anormale, l'employeur devra organiser un entretien avec le salarié dans les plus brefs délais. Il sera tenu compte de celui-ci afin d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du travail et la charge de travail. Les mesures correctives prises devront faire l'objet d'un document écrit.

En outre, les représentants du personnel devront être consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait, les modalités de suivi de la charge de travail et les moyens d'en assurer une meilleure régulation.

**Article 7.11 : Entretien périodique**

Un entretien trimestriel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Par ailleurs, chaque salarié aura la possibilité par tout moyen et à tout moment en cours d'année de solliciter un entretien avec son employeur, afin de faire part de toute difficulté.

Le cas échéant, à l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera établi, lequel fera état des échanges intervenus et des éventuelles mesures pertinentes à mettre en œuvre par l'employeur afin de rétablir dans les plus brefs délais des conditions de travail satisfaisantes.

Une action formation sur la gestion de la charge de travail pourra être mise en place à la demande de l'employeur ou du salarié.

**Article 7.12 : Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel**

Dans la continuité des dispositions précédentes relatives au suivi de la charge de travail, les salariés bénéficiant du statut cadre au forfait jours et titulaire d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, doivent pouvoir trouver les conditions d'exercice permettant d'assurer un équilibre entre leur vie personnelle, l'activité professionnelle et l'exercice d'activités électives et/ou syndicales.

Le décompte des heures de délégation se fait par demi-journée égale à 3.5 heures.

Lors de l'entretien individuel visé à l'article 7.11 du présent chapitre, les conditions d'exercice du mandat au regard de l'activité professionnelle sont abordées, notamment en ce qui concerne la prise de temps de délégation.

**Article 8**
***Modalités du droit à la déconnexion***

L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, doit respecter leur vie personnelle. L'employeur porte une attention particulière à ce que l'utilisation des NTIC ne créée pas des risques professionnels liés à la surcharge du travail.

A cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion en dehors du temps de travail, pendant les jours de repos hebdomadaires et les congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des jours habituels de travail.

Les salariés ne peuvent pas être sanctionnés pour ne pas avoir répondu à une sollicitation, en dehors du temps de travail, lors des jours de repos hebdomadaires ou pendant toute période de suspension du contrat de travail (hors exigence liée à la restitution temporaire du matériel afin d'assurer la continuité de l'activité).

**Article 9**
**Egalité professionnelle femme-homme**

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière notamment en ce qui concerne la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités.

Il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de rémunération entre tous les salariés doit être assurée.

L'accès au statut cadre doit reposer sur les compétences et aptitudes professionnelles abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe du salarié.

De même, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. A qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes bénéficient de la même pesée, de la même reconnaissance de l'acquisition de compétences, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et du même statut pour la même fonction.

# CHAPITRE XII
## SYSTEME DE CLASSIFICATION

Le système de classification est le moyen de positionner les emplois de la branche. Il se fonde sur les caractéristiques et les exigences de l'emploi occupé. Le système proposé permet de valoriser les compétences nécessaires à la tenue du poste. Le système de classification détermine la pesée de chaque emploi occupé en référence à des critères déterminés paritairement afin d'éviter des inégalités salariales au sein des entreprises de la branche ALISFA.

### Article 1
### Les éléments de classification

#### 1.1. La famille de métiers

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité.

La branche professionnelle compte 5 familles de métiers au sein desquelles sont classés les emplois repères.

Les familles de métiers sont les suivantes :

1. Animation sociale et socioculturelle
2. Petite enfance
3. Encadrement et direction
4. Administratif et financier
5. Services et technique

#### 1.2. Les emplois repères

Les emplois repères sont regroupés en fonction de chaque famille de métiers et sont au nombre de quinze dans la branche professionnelle. Les emplois repères représentent la majorité des emplois existants dans la branche et en assurent la cohérence.

Les emplois repères permettent le regroupement d'emplois distincts, mais proches par leur(s) mission(s) ou leur(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences.

Au sein de chaque emploi repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la convention collective.
Les emplois rattachés complètent la description des emplois repères à l'article 4.1.

Les emplois repères répartis dans les familles de métiers sont les suivants :

1.2.1 Animation sociale et socioculturelle

- Animateur·trice d'activité
- Animateur·trice
- Intervenant·e social·e
- Intervenant·e spécialisé·e

1.2.2 Petite enfance

- Animation petite enfance
- Accompagnement petite enfance et parentalité
- Education petite enfance

1.2.3 Encadrement et direction

- Coordinateur·trice/Encadrement
- Directeur·trice/ Cadre fédéral·e

1.2.4 Administratif et financier

- Assistant·e de gestion ou de direction
- Personnel administratif ou financier
- Chargé·e d'accueil
- Secrétaire

1.2.5 Services et technique

- Personnel de maintenance, service et restauration
- Personnel médical et paramédical

#### 1.3. Les critères

Le système repose sur huit critères permettant de définir le niveau de compétences et de responsabilités requis par l'emploi. Chaque critère comporte plusieurs niveaux de positionnement.

Les 8 critères mis en place dans la convention collective sont les suivants : formation requise, complexité de l'emploi, autonomie, dimensions relationnelles avec le public accueilli, responsabilités financières, responsabilités dans la gestion des ressources humaines, sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise et contribution au projet de l'entreprise.

#### 1.4 : La grille de cotation

La grille de cotation, présentée à l'article 3.2 est l'outil de pesée des emplois qui s'appuie sur la fiche de définition d'emploi telle que mentionnée à

l'article 2.1. Elle regroupe les 8 critères, chacun comportant plusieurs niveaux de positionnement.

Les premiers niveaux de positionnement de chaque critère déterminent le niveau de base de classification qui correspondent au salaire socle conventionnel (SSC). Pour les niveaux de positionnement supérieurs, une valeur exprimée en points est attribuée.

**Article 2**
**La méthode de classification**

L'application du système de classification permet de déterminer la pesée de l'emploi nécessaire au calcul de la rémunération de base**.**

**2.1 : Définition de l'emploi**

La définition de l'emploi ainsi que sa pesée sont réalisées par l'employeur.

La définition d'emploi correspond à une fiche de poste décrivant les missions et activités associées à l'emploi concerné, permettant d'évaluer les compétences nécessaires à la tenue du poste.

**2.2 : Rattachement de l'emploi à un emploi repère**

Chaque emploi est rattaché à un emploi repère. Chaque emploi repère est défini à l'article 4.1 du présent chapitre.

Dans le cas exceptionnel où le rattachement de l'emploi à un emploi repère n'est pas possible parce que, de manière cumulative :

- Ni l'intitulé,
- Ni les missions,
- Ni les activités ne correspondent à aucun emploi repère ni à aucun emploi rattaché,
- Ni les niveaux de positionnement de points attribués pour chaque critère dans les emplois repère ne correspondent à l'emploi occupé,

Dans ce cas précis, l'employeur pèse cet emploi en évaluant pour chacun des critères le niveau de positionnement correspondant et arrête le nombre total de points servant à la rémunération de base.

Une fois par an, lors d'une Commission Paritaire permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux étudieront via l'Observatoire de la branche professionnelle, les données remontées des entreprises afin d'étudier la nécessité de créer ou modifier un emploi repère conformément à l'article 7 du présent chapitre.

D'autres emplois spécifiques sont gérés par des chapitres particulier pour les emplois concernés notamment les assistant·es maternel·les.

**Article 3**
**La modalité de pesée des emplois**

**3.1 : Pesée de l'emploi**

La pesée des emplois est réalisée par l'employeur avec la grille de cotation. Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau de positionnement correspondant à l'exercice de l'emploi.

La pesée résulte de la somme des points correspondant au niveau de positionnement sélectionné dans chacun des critères.

L'employeur transmet par écrit, le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée peut être communiquée par exemple au sein du contrat de travail ou dans une annexe à ce dernier.

Pour chaque critère dans un emploi repère, est fixé un niveau minimum de pesée en dessous duquel il n'est pas possible de peser un emploi rattaché. Il n'est pas possible d'attribuer des points intermédiaires aux niveaux de positionnement mis en place par le présent chapitre.

Le niveau maximum de chaque critère et de la pesée de l'emploi repère est précisé à titre indicatif afin d'assurer une cohérence entre les emplois repères. C'est notamment le cas de l'emploi repère directeur.rice/cadre fédéral·e lorsque l'emploi est exercé, par exemple, dans une structure de plus de 50 salariés équivalent temps plein ou mutli-gestionnaire ou située dans un territoire ou environnement complexe. Dans ce cas, la pesée peut être supérieure**.**

Lors de la pesée de l'emploi, pour chacun des 8 critères, un seul niveau de positionnement est choisi.

Le salaire socle conventionnel, qui constitue l'une des composantes de la rémunération de base, correspond au premier niveau de positionnement de chaque critère.

**3.2 : Grille de cotation pour la pesée de l'emploi**

L'employeur en fonction du poste occupé est libre dans la dénomination de l'intitulé de l'emploi. Il doit utiliser les dénominations proposées par la branche quand cela est possible.

La description des missions de chaque emploi repère est complétée d'une rubrique d'emplois rattachés.

Les huit critères de la grille de cotation se présentent ainsi :

**NIVEAUX DE QUALIFICATION**

***Critère 1 : Formation requise***

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi. | **SSC** |
| **2** | Diplômes ou certifications de **niveau 3** requis par l'emploi. | **5** |
| **3** | Diplômes ou certifications de **niveau 4** requis par l'emploi | **15** |
| **4** | Diplômes ou certifications de **niveau 5** requis par l'emploi. | **35** |
| **5** | Diplômes ou certifications de **niveau 6** requis par l'emploi. | **55** |
| **6** | Diplômes ou certifications de **niveau 7** requis par l'emploi. | **90** |
| **7** | Diplômes ou certifications de **niveau 8 et plus** requis par l'emploi. | **120** |

**RESPONSABILITES ET COMPETENCES TECHNIQUES ET RELATIONNELLES DES METIERS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

***Critère 2 : Complexité de l'emploi***

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | L'emploi nécessite de faire appel à **la connaissance** de modes opératoires connus. L'emploi oblige à reproduire ces modes opératoires de manière habituelle, régulière. | **SSC** |
| **2** | L'emploi nécessite régulièrement de **l'adaptation**. La complexité de l'emploi implique de **trouver des solutions.** | **5** |
| **3** | L'emploi nécessite **l'analyse** de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans **un domaine** d'activité. | **15** |
| **4** | L'emploi nécessite **l'analyse** de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences **dans plusieurs domaines** d'activités. | **30** |
| **5** | L'emploi nécessite de **trouver** des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités. | **45** |
| **6** | L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de **coordonner** des domaines d'activité. | **65** |
| **7** | L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs domaines de compétences ou l'expertise avérée dans un domaine de compétences, permettant le développement et/ou la participation à une **démarche stratégique**. | **80** |
| **8** | L'emploi requiert **l'expertise avérée** dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a pour but de préparer les **décisions politiques**. | **110** |

***Critère 3 : Autonomie***

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | Les demandes d'exécution de l'emploi sont directes et précises. Les vérifications sont faites sur le **respect des procédures**. | **SSC** |
| **2** | Les demandes d'exécution de l'emploi s'inscrivent dans **un ou plusieurs** domaines d'activités. Les vérifications sont faites sur **l'atteinte des résultats dans le temps et les délais impartis**. | **5** |
| **3** | La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la **mise en œuvre d'objectifs fixés** par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de **points d'étapes réguliers**. | **15** |
| **4** | Le **pilotage** d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert **la mise en œuvre d'objectifs fixés** par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide **de points d'étapes réguliers**. | **25** |
| **5** | Le **pilotage** du projet d'un établissement de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le/la responsable hiérarchique direct. Les vérifications sont faites à l'aide de **bilans intermédiaires**. | **35** |
| **6** | Le **pilotage et la gestion stratégique** d'une entreprise requièrent la mise en œuvre d'orientations et d'objectifs fixés avec les instances politiques. Les vérifications sont faites sur **l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des choix effectués**. | **55** |

***Critère 4 : Dimensions relationnelles avec le public accueilli****
**Pour les partenaires sociaux, le public accueilli comprend les usagers des services de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.*

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | L'emploi requiert des **contacts ponctuels** avec le public accueilli. | **SSC** |
| **2** | L'emploi requiert des **échanges réguliers** avec le public accueilli. | **1** |
| **3** | L'emploi requiert un **accompagnement** du public accueilli. | **7** |
| **4** | L'emploi requiert la **mobilisation** du public accueilli au projet de l'entreprise. | **18** |
| **5** | L'emploi requiert de **gérer des situations complexes** avec ou entre le public accueilli. | **30** |

**<u>RESPONSABILITES ET COMPETENCES EN LIEN AVEC LE FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE ET LA SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES</u>**

***Critère 5 : Responsabilités financières***

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | L'emploi n'implique **pas** de **responsabilités financières.** | **SSC** |

| | | |
|---|---|---|
| **2** | L'emploi implique une **responsabilité d'une caisse** et/ou des **achats courants**. | **2** |
| **3** | L'emploi implique une **responsabilité dans le suivi** et **l'exécution d'un budget.** | **10** |
| **4** | L'emploi implique une **responsabilité dans la gestion** d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité. | **20** |
| **5** | L'emploi implique une **responsabilité dans la construction** et l**a gestion budgétaire** dans **plusieurs domaines d'activités** (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels). | **40** |
| **6** | L'emploi implique une **responsabilité dans la construction** et l**a gestion budgétaire** de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise. | **50** |
| **7** | L'emploi implique l**a responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement** ainsi que dans la recherche de financements structurels. | **55** |
| **8** | L'emploi implique **la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire** d'une entreprise ayant un **budget consolidé** de plusieurs établissements ainsi que dans **la recherche de financements structurels.** | **60** |

***Critère 6 : Responsabilités dans la gestion des ressources humaines***

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | L'emploi n'implique **pas** de **responsabilités dans la gestion des ressources humaines.** | **SSC** |
| **2** | L'emploi implique le **suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe**. | **10** |
| **3** | L'emploi implique la **gestion d'une partie** des ressources humaines **pour une partie de l'équipe** de l'entreprise ou de l'établissement. | **20** |
| **4** | L'emploi implique la **gestion d'une partie** des ressources humaines **pour l'ensemble** de l'entreprise. | **25** |
| **5** | L'emploi implique la **gestion de l'ensemble** des ressources humaines d'**un établissement ou d'une entreprise.** | **30** |
| **6** | L'emploi implique par **délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines** de l'entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés équivalents temps pleins (ETP) en lien avec les instances politiques. | **40** |
| **7** | L'emploi implique par **délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines** de l'entreprise dont l'effectif est compris entre 20 salariés ETP et moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques. | **50** |
| **8** | L'emploi implique par **délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines** de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques. | **60** |

***Critère 7 : Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise***

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | **Participe individuellement** à la sécurité générale des matériels et/ou des personnes (salariés, bénévoles, public accueilli) de l'entreprise. | **SSC** |

| | | |
|---|---|---|
| **2** | **Responsabilité de l'utilisation** des matériels mis à disposition du public accueilli (éducatif, pédagogique…) et **de la sécurité du public accueilli** dans le cadre de l'activité. | **5** |
| **3** | **Responsabilité de l'utilisation** des matériels de l'entreprise et **de la sécurité des personnes** dans le cadre de l'activité. | **20** |
| **4** | **Responsabilité de la sécurité des personnes** (salariés, bénévoles et public accueilli) et **des matériels** d'un **établissement**. | **35** |
| **5** | **Responsabilité de la sécurité des personnes** (salariés, bénévoles, et public accueilli) et **des matériels** d'une **entreprise de moins de 50 salariés** équivalent temps plein. | **50** |
| **6** | **Responsabilité de la sécurité des personnes** (salariés, bénévoles, et public accueilli) et **des matériels** d'une entreprise **de 50 salariés** équivalent temps plein ou **de plusieurs établissements.** | **70** |

**CONTRIBUTION AU PROJET DE L'ENTREPRISE**

***Critère 8 : Contribution au projet de l'entreprise***

| Positionnement | Contenu | Points |
|---|---|---|
| **1** | L'emploi implique de **contribuer** au bon fonctionnement du projet de l'entreprise. | **SSC** |
| **2** | L'emploi implique de **participer à la mise en œuvre** d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise. | **10** |
| **3** | L'emploi implique la **participation à l'élaboration** et à la **réussite du projet** en lien avec le projet de l'entreprise. | **20** |
| **4** | L'emploi implique la **responsabilité du pilotage d'un projet agrée** en lien avec le projet de l'entreprise. | **30** |
| **5** | L'emploi implique la **responsabilité du pilotage du projet** de l'entreprise, (en lien avec les orientations données par les instances politiques). | **45** |

**Article 4**
**Les emplois repères**

**4.1 Description des emplois repères**

**ANIMATION SOCIALE ET SOCIOCULTURELLE**

**ANIMATEUR-TRICE D'ACTIVITE :**

- **Emplois assimilés :** aide-animateur·trice, animateur·trice loisirs, animateur·trice débutant, animateur·trice accueil collectif de mineurs (ACM), assistant·e en animation.
- **Mission(s) principale(s) :** contribue à la mise en œuvre du projet dans sa fonction socio-éducative notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

**ANIMATEUR-TRICE :**

- **Emplois assimilés :** animateur·trice spécialisé(e), animateur·trice coordinateur, animateur·trice responsable de secteur, animateur responsable d'accueil collectif de mineurs, animateur·trice enfants / adolescents / jeunes, animateur·trice socioculturel, animateur·trice d'insertion, animateur·trice de prévention.
- **Mission(s) principale(s) :** assure l'accompagnement des missions socio-éducatives dans le cadre du projet de l'entreprise, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

**INTERVENANT-E SOCIAL**

- **Emplois assimilés :** agent de développement, assistant-e social·e, conseiller·ère bilan, conseiller·ère conjugale, conseiller·ère en insertion et orientation professionnelle, conseiller·ère en économie sociale et familiale, éducateur·trice spécialisé·e, formateur·trice, intervenant·e social·e, référent·e de secteur, référent·e famille, médiateur·trice familial, médiateur·trice culturel·le, chargé·e d'insertion ou de médiation.
- **Mission(s) principale(s) :** assure une intervention spécifique socio-éducative en lien avec le projet de l'entreprise.

**INTERVENANT-E SPECIALISE (E)**

- **Emplois assimilés :** bibliothécaire, documentaliste, écrivain public, professeur de…, ludothécaire, ingénieur·e du son, ingénieur·e lumière.
- **Mission(s) principale (s) :** développe une activité spécifique en lien avec sa technicité concourant aux projets de l'entreprise.

## PETITE ENFANCE

**ANIMATION PETITE ENFANCE**

- **Emplois assimilés :** animateur·trice petite enfance

*L'emploi assimilé d'assitant·e maternel·le est aussi présent au sein de la branche professionnelle. L'emploi d'assitant·e maternel·le n'est pas régi par le présent chapitre mais par les dispositions du chapitre XV de la présente convention collective*

- **Mission(s) principale(s) :** contribue à la mise en œuvre du projet en participant à la fonction éducative ou de soin, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

**ACCOMPAGNEMENT PETITE ENFANCE ET PARENTALITE**

- **Emplois assimilés :** auxiliaire de puériculture et de soin, animateur·trice /accueillant lieu accueil d'écoute enfants parents (LAEP), animateur·trice relais petite enfance (RPE).
- **Mission(s) principale(s) :** assure un accompagnement dans la mission éducative et/ou de soin du jeune enfant, en lien avec le projet d'établissement participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

**EDUCATION PETITE ENFANCE**

- **Emplois assimilés :** éducateur·trice de jeunes enfants, puéricultrice, responsable pédagogique.
- **Mission(s) principale(s) :** assure une mission éducative et/ou de soin du jeune enfant en lien avec le projet d'établissement, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

## ENCADREMENT ET DIRECTION

**COORDINATEUR-TRICE/ENCADREMENT**

- **Emplois assimilés :** chef·fe de projet, coordonnateur·trice, coordinateur·trice fonctionnel, référent·e de secteur, responsable de secteur, responsable de la coordination de service de soin, chargé·e de mission fédéral, responsable d'accueil collectif de mineurs, animateur·trice responsable de halte-garderie, responsable de lieu d'accueil du jeune enfant, responsable adjoint du lieu d'accueil du jeune enfant, responsable relais petite enfance, responsable administratif, coordonnateur·rice d'espace de vie social·e, animateur·trice réseau.
- **Mission(s) principale(s) :** assure la mise en œuvre d'un ou de plusieurs projet(s) en coordonnant les équipes et/ou les actions et/ou les moyens en lien avec le projet de l'entreprise.

**DIRECTEUR-TRICE/ CADRE FEDERAL-E**

- **Emplois assimilés :** directeur·trice, directeur·trice adjoint, directeur·trice fonctionnel (administratif, financier, RH…), directeur·trice d'établissement, délégué·e fédéral·e, directeur·trice / délégué·e général·e.
- **Mission(s) principale(s) :** assure la responsabilité d'un établissement ou d'une entreprise par délégation de l'instance politique ou du responsable hiérarchique direct. Assure l'animation d'un réseau de partenaires ou d'entreprises.

**ADMINISTRATIF ET FINANCIER**

**ASSISTANT-E DE GESTION OU DE DIRECTION**

- **Emplois assimilés :** assistant·e de gestion, assistant·e fédéral·e, assistant e de direction, assistant·e administratif, assistant·e RH.
- **Mission(s) principale(s) :** assiste la direction dans l'exécution de ses tâches ou dans la gestion de l'entreprise.

**PERSONNEL ADMINISTRATIF OU FINANCIER**

- **Emplois assimilés :** comptable, gestionnaire, intendant, aide-comptable, gestionnaire de paie, comptable-secrétaire.
- **Mission(s) principale(s) :** assure le suivi administratif et/ou financier d'un ou plusieurs services, d'un ou plusieurs établissements.

**CHARGE-E D'ACCUEIL**

- **Emplois assimilés :** hôte·esse d'accueil.
- **Mission(s) principale(s) :** accueille, oriente, informe le public accueilli.

**SECRETAIRE**

- **Emplois assimilés :** secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire, secrétaire fédérale, secrétaire de direction, secrétaire-comptable.
- **Mission(s) principale(s) :** participe à l'accueil et/ou à la gestion administrative de l'entreprise (gestion du courrier, des appels téléphoniques, rédaction de documents…).

**SERVICES ET TECHNIQUE**

**PERSONNEL DE MAINTENANCE, SERVICE ET RESTAURATION**

- **Emplois assimilés :** factotum, ouvrier-ière d'entretien, agent ou personnel d'entretien, agent de service, aide cuisinier·ière, cuisinier·ière, gardien·ne, régisseur·eusse technique, aide à domicile : aide-ménagère
- **Mission(s) principale(s) :** assure une mission logistique et/ou technique nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

**PERSONNEL MEDICAL ET PARAMEDICAL**

- **Emplois assimilés :** aide-soignant·e, infirmier·ère, kinésithérapeute, orthophoniste, psychologue, psychomotricien·ne, infirmier·ère responsable de la coordination de service de soin, médecin, aide à domicile : auxiliaire de vie
- **Mission(s) principale(s) :** assure une mission de prévention et de soin en direction du public accueilli de l'entreprise.

### 4.2 Cotations et pesées des emplois repères

#### 4.2.1 Définition :

Chaque emploi repère en référence à sa description fait l'objet d'une pesée minimale et maximale. Pour chaque critère, un niveau de positionnement minimum et maximum ont été déterminés. Les pesées minimales et maximales résultent le cas échéant de la somme des points correspondants aux niveaux déterminés.

Ces pesées des emplois repères servent de référence aux emplois de la branche professionnelle.

**4.2.2 Pesée des emplois repères :**

**ANIMATION SOCIALE ET SOCIOCULTURELLE**

| **Emploi repère : ANIMATEUR-TRICE D'ACTIVITE** | **Niveau de positionnement minimum** | | **Niveau de positionnement maximum** | |
|---|---|---|---|---|
| | **Niveau de positionnement choisi** | **Points correspondants** | **Niveau de positionnement choisi** | **Points correspondants** |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 2 | 2 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 2 | 10 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 10 |
| **Total pesée** | | **1** | | **58** |

| **Emploi repère : ANIMATEUR-TRICE** | **Niveau de positionnement minimum** | | **Niveau de positionnement maximum** | |
|---|---|---|---|---|
| | **Niveau de positionnement choisi** | **Points correspondants** | **Niveau de positionnement choisi** | **Niveau choisi** |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 3 | 15 | 4 | 35 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 2 | 5 | 3 | 15 |
| Critère 3 : autonomie | 2 | 5 | 3 | 15 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 5 | 30 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 2 | 2 | 4 | 20 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 2 | 5 | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 2 | 10 | 3 | 20 |
| **Total pesée** | | **43** | | **175** |

| Emploi repère : INTERVENANT-E SOCIAL-E | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Niveau choisi |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 3 | 15 | 5 | 55 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 2 | 5 | 5 | 45 |
| Critère 3 : autonomie | 2 | 5 | 3 | 15 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 3 | 7 | 5 | 30 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 5 | 40 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 3 | 20 | 4 | 30 |
| **Total pesée** | | **52** | | **240** |

| Emploi repère : INTERVENANT-E SPECIALISE-E | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Niveau choisi |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 2 | 5 | 5 | 55 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 1 | SSC | 3 | 15 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 4 | 25 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 1 | SSC | 3 | 7 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 2 | 2 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 10 |
| **Total pesée** | | **5** | | **154** |

**PETITE ENFANCE**

| **Emploi repère : ANIMATION PETITE ENFANCE** | **Niveau de positionnement minimum** | | **Niveau de positionnement maximum** | |
|---|---|---|---|---|
| | **Niveau de positionnement choisi** | **Points correspondants** | **Niveau de positionnement choisi** | **Points correspondants** |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 2 | 2 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 2 | 10 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| **Total pesée** | | **1** | | **53** |

| **Emploi repère : ACCOMPAGNEMENT PETITE ENFANCE ET PARENTALITE** | **Niveau de positionnement minimum** | | **Niveau de positionnement maximum** | |
|---|---|---|---|---|
| | **Niveau de positionnement choisi** | **Points correspondants** | **Niveau de positionnement choisi** | **Points correspondants** |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 3 | 15 | 5 | 55 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 2 | 5 | 3 | 15 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 3 | 15 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 3 | 7 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 2 | 2 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 2 | 10 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| **Total pesée** | | **21** | | **144** |

| Emploi repère : EDUCATION PETITE ENFANCE | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 4 | 35 | 5 | 55 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 2 | 5 | 5 | 45 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 4 | 25 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 5 | 30 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 4 | 20 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 2 | 5 | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 2 | 10 | 3 | 20 |
| **Total pesée** | | **56** | | **235** |

**ENCADREMENT ET DIRECTION**

| Emploi repère : COORDINATEUR-TRICE /ENCADREMENT | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 3 | 15 | 5 | 55 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 4 | 30 | 6 | 65 |
| Critère 3 : autonomie | 3 | 15 | 4 | 25 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 5 | 30 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 2 | 2 | 5 | 40 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 5 | 30 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 2 | 5 | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 2 | 10 | 4 | 30 |
| **Total pesée** | | **78** | | **295** |

| Emploi repère : DIRECTEUR-TRICE /CADRE FEDERAL-E | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 5 | 55 | 6 | 90 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 6 | 65 | 8 | 110 |
| Critère 3 : autonomie | 4 | 25 | 6 | 55 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 1 | SSC | 5 | 30 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 5 | 40 | 8 | 60 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 4 | 25 | 8 | 60 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 3 | 20 | 6 | 70 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 4 | 30 | 5 | 45 |
| **Total pesée** | | **260** | | **520** |

**ADMINISTRATIF/FINANCIER**

| Emploi repère : ASSISTANT-E DE GESTION OU DE DIRECTION | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 3 | 15 | 5 | 55 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 2 | 5 | 5 | 45 |
| Critère 3 : autonomie | 2 | 5 | 3 | 15 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 1 | SSC | 2 | 1 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 2 | 2 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| **Total pesée** | | **25** | | **163** |

| Emploi repère : PERSONNEL ADMINISTRATIF OU FINANCIER | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 3 | 15 | 5 | 55 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 3 | 15 | 5 | 45 |
| Critère 3 : autonomie | 2 | 5 | 3 | 15 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 1 | SSC | 1 | SSC |
| Critère 5 : responsabilités financières | 2 | 2 | 5 | 40 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| **Total pesée** | | **37** | | **200** |

| Emploi repère : CHARGE-E D'ACCUEIL | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 1 | SSC | 3 | 15 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 1 | SSC | 4 | 30 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 3 | 7 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 2 | 2 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 2 | 10 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 10 |
| **Total pesée** | | **1** | | **99** |

| Emploi repère : SECRETAIRE | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 2 | 5 | 4 | 35 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 1 | SSC | 3 | 15 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 1 | SSC | 2 | 1 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 2 | 2 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 10 |
| **Total pesée** | | **5** | | **93** |

**SERVICE ET TECHNIQUE**

| Emploi repère : PERSONNEL DE MAINTENANCE, DE CUISINE ET DE SERVICE | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 1 | SSC | 3 | 15 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 1 | SSC | 3 | 15 |
| Critère 3 : autonomie | 1 | SSC | 2 | 5 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 1 | SSC | 2 | 1 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 4 | 20 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 1 | SSC | 3 | 20 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 2 | 10 |
| **Total pesée** | | **SSC** | | **106** |

| Emploi repère : PERSONNEL MEDICAL ET PARAMEDICAL | Niveau de positionnement minimum | | Niveau de positionnement maximum | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants | Niveau de positionnement choisi | Points correspondants |
| Critère 1 : niveau diplôme requis | 2 | 5 | 7 | 120 |
| Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi | 3 | 15 | 7 | 80 |
| Critère 3 : autonomie | 2 | 5 | 6 | 55 |
| Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli | 2 | 1 | 5 | 30 |
| Critère 5 : responsabilités financières | 1 | SSC | 7 | 55 |
| Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines | 1 | SSC | 8 | 60 |
| Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise | 2 | 5 | 6 | 70 |
| Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise | 1 | SSC | 5 | 45 |
| **Total pesée** | | **31** | | **515** |

**Article *5***
**Modification de la classification et des pesées**

**5.1 Révision de la pesée d'un emploi**

Au sein de l'entreprise, certains emplois peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi.

La révision est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non des représentants du personnel.
La révision de la pesée d'un emploi signifie l'étude de la modification d'au moins un niveau de positionnement d'un critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché.

L'étude de cette révision est réalisée par l'employeur chaque année au plus tard lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Dès lors qu'au moins un niveau de positionnement du critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché est modifié, la révision de la pesée d'emploi est obligatoire sur le ou les critères concerné·s.

La décision finale relève de l'employeur.
En cas de modification de la pesée, un avenant au contrat de travail doit être établi et transmis au salarié ainsi que le détail de la nouvelle pesée du salarié.
Dans le cas contraire, la décision est notifiée par écrit au salarié. Un temps d'échange sera mis en place afin d'expliquer au salarié la décision de l'employeur.

**5.2 Changement d'emploi**

Une évolution conduisant à un changement d'emploi peut avoir pour conséquence le rattachement à un autre emploi repère.

L'étude de changement d'emploi est réalisée par l'employeur selon les besoins identifiés au sein de sa structure.

En cas de changement d'emploi, une nouvelle pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur. Elle est notifiée et détaillée par écrit au salarié.
En cas de modification de la pesée, un avenant au contrat de travail doit être établi et transmis au salarié ainsi que le détail de sa nouvelle pesée.

**Article 6**
**Recours**

**6.1 Recours au niveau de l'entreprise**

Le salarié qui conteste sa classification (pesée de l'emploi ou rattachement à un emploi repère) peut exercer un recours auprès de son employeur et demander à être reçu par ce dernier.

Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel ou par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai d'un mois. En cas de contestation un recours au niveau de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut alors être mis en œuvre selon les dispositions prévues au

préambule de la convention collective, article 2.1.1.3.

### 6.2. Recours au niveau de la branche professionnelle

Les recours sont étudiés par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Cette dernière pourra prévoir la mise en place d'une commission ad 'hoc en charge d'étudier ces recours.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle au sens du code du travail (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité, sur toute décision de classification contestée.

Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

**Article 7**
**Création ou modification d'emplois repères**

Des emplois repères peuvent être créés ou modifiés par la Commission Paritaire permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) soit pour répondre à un emploi nouveau non répertorié, soit pour compléter ou modifier la liste d'emplois assimilés.

**Article *8***
**Appui de la branche aux entreprises**

Un guide paritaire de branche est à disposition des employeurs et des salariés. Il regroupe les recommandations pratiques des partenaires sociaux, la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise ainsi que les fiches paritaires des entretiens annuels d'évaluation et un explicatif pour l'utilisation de ces fiches paritaires.

**Article *9***
**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et aux dispositions conventionnelles qui rappellent les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.
Pour ce faire, une étude genrée sera réalisée par l'Observatoire National sur les rémunérations, la formation professionnelle et les évolutions professionnelles. Les résultats de cette étude permettront d'alimenter les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et familial ».

# CHAPITRE XIII
# PRÉVOYANCE

**Préambule**

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », il a été choisi d'instituer un régime de prévoyance obligatoire et collectif au profit du salarié cadre et non cadre de toutes les entreprises visées par le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Le présent chapitre est complété par le Protocole Technique et Financier ainsi que par le Protocole de Gestion Administrative, communs aux organismes assureurs et établis selon les mêmes conditions.

Par ailleurs, les modalités de gestion spécifiques sont définies dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

**Article 1**
***Champ d'application***

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent chapitre s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial tel qu'il est défini dans l'article 1 de son préambule.

**Article 2**
***Définition des bénéficiaires***

***Article 2.1 salarié non-cadre***

Le salarié non-cadre relevant de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial, y compris l'assistant maternel salarié des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial, et justifiant de 4 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise est bénéficiaire du présent régime de prévoyance.

Le salarié bénéficie dans ce cas du régime de prévoyance à compter du cinquième mois consécutif d'ancienneté.

Pour le salarié ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la Sécurité sociale, la garantie incapacité/invalidité intégrera une reconstitution des droits de la Sécurité sociale, sans cependant se substituer à cette dernière.

***Article 2.2 salarié cadre***

Le salarié cadre relevant de l'article 1 du chapitre XI la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial est couvert, pour les risques décès dès le 1er jour de son embauche (salaire de référence des prestations limité à la Tranche 1), en contrepartie du versement d'une cotisation de 1,50% T1.

A compter du 5ème mois les garanties et les taux conventionnels s'appliquent conformément aux dispositions des articles 3 et suivants du présent accord.

**Article 3**
***Garanties***

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

a) Garantie décès,
b) Garantie rente éducation,
c) Garantie invalidité,
d) Garantie incapacité.

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et les assureurs recommandés, sur proposition de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties.

***Article 3.1 Garantie Capital Décès du personnel cadre et non cadre***

***a) Capital Décès du personnel non-cadre***

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80

%, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

170% du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'Invalidité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie Décès.

***b) Capital Décès du personnel cadre***

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

250% du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre

Le service du capital décès, par anticipation en cas d'invalidité 3e catégorie ou d'Invalidité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie Décès.

***c) Capital minimum***

Le capital minimum versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, ne peut être inférieur à 3 000 euros. Il est versé aux ayants droits du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

***d) Double effet***

Le décès simultané ou postérieur du conjoint ou du concubin ou du pacsé, tels que définis à l'article 10.2 du présent chapitre, survenu dans les douze mois suivant le décès de l'assuré, entraîne le versement au bénéfice des enfants restant à charge à la date du décès, d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre ou non cadre. Ce capital est réparti à parts égales entre les enfants encore à charge.

Le terme « *conjoint* », s'entend comme l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le terme « *pacsé* » correspond aux personnes partenaires ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- Qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union
- À défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

***e) Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre***

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- Au conjoint survivant non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du Code civil, au partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité ;
- À défaut aux enfants, vivants ou représentés, par part égales entre eux ;
- À défaut à ses petits-enfants ;
- À défaut de descendants directs, au père et mère survivants ;
- À défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- À défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- À défaut de tous les susnommés, aux héritiers en application des règles de dévolution successorale légale.

***Article 3.2 Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre***

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, sous réserve des exclusions de garanties prévues contractuellement, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 8% du plafond annuel de la Sécurité sociale jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions,
- 15% du plafond annuel de la Sécurité sociale du 18ème anniversaire jusqu'au 26ème anniversaire, sous conditions de poursuites d'études.

Cette rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le service des rentes éducation (y compris des allocations complémentaires) prend fin à dater du jour où le bénéficiaire ne réunit plus les conditions de situation exigées à l'ouverture des droits, et en tout état de cause du jour de son décès conformément à l'article 10 du présent avenant.

La rente éducation continue à être versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu, avant le terme de versement de la rente éducation, en invalidité équivalente à l'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

Le versement de la rente éducation par anticipation en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 % dès lors que le salarié en fait la demande, ne donne pas droit à ouverture de nouvelles rentes éducation en cas de décès du salarié.

***Article 3.3 Garantie Incapacité de Travail du personnel cadre et non cadre***

Le salarié en arrêt de travail suite à une maladie, à un accident, d'ordre professionnel ou non, indemnisé ou non par la Sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit du salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité Sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante), ou en cas de maternité, bénéficie après avoir acquis une ancienneté de 4 mois d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale (reconstituée de manière théorique mais non substituée pour le salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Durant l'obligation de maintien de salaire, conformément aux articles 1 à 4 du chapitre IX de la Convention Collective Nationale, l'employeur assure la subrogation des indemnités de prévoyance ainsi que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la subrogation des indemnités journalières de la Sécurité sociale s'il transmet l'arrêt de travail dans les 48 heures à l'employeur et à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

***3.3.1 Point de départ de l'indemnisation***

Cette indemnisation intervient à compter du :

- 31e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel cadre.
- 91e jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel non-cadre.

La franchise discontinue est appréciée au 1er jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 mois précédant cette date.

La personne en congé maternité est prise en charge et indemnisée en complément de la Sécurité sociale dans les mêmes conditions et à même niveau de garanties dès le début de ce congé.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- Au jour de la reprise du travail,
- Lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'Incapacité Permanente Professionnelle,
- Au jour du décès de l'assuré,
- Lorsque cessent les prestations de la Sécurité sociale,
- À la liquidation de la pension de vieillesse à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- Et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail.

***3.3.2 Montant de l'indemnisation***

Quel que soit la catégorie professionnelle du salarié, le total des indemnités perçues par ce dernier ne saurait excéder 100% de son salaire net d'activité.

***Personnel cadre :***

Du 31e jour d'arrêt de travail au 90e jour :

➢ 100% du salaire net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de prélèvements sociaux servies par la Sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Du 91e jour d'arrêt de travail au 1095e jour maximum

➢75% du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations brutes de prélèvements sociaux servies par la Sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

***Personnel non-cadre :***

Du 91e jour d'arrêt de travail au 1095e jour maximum

➢ 75% du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations brutes de prélèvements sociaux de la Sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

***Article 3.4 Garantie Invalidité- incapacité permanente professionnelle du personnel cadre et non cadre***

Que le salarié soit cadre ou non cadre, une rente lui est versée en cas de reconnaissance par la Sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité professionnelle permanente (sous déduction de la rente nette Sécurité sociale reconstituée de manière théorique pour le salarié n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le montant de la rente s'établira comme suit :

***3.4.1 En cas d'Invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %*** *:*

➢ 73% du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre déduction faite des prestations nettes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

***3.4.2 En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33% et moins de 66% :***

➢ 60% de la rente versée en 2e catégorie déduction faite des prestations nettes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder 100% de son salaire net d'activité.

La rente cesse d'être versée :

- Au jour auquel l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente du régime de base ou à la date à laquelle le médecin conseil de l'organisme assureur cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente de l'assuré,

- Au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 33% pour l''incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33% et moins de 66%,

- Au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 66% pour l''incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66%,
- Au jour du décès de l'assuré,
- Au jour auquel l'assuré perçoit une pension vieillesse du régime de base, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- Au jour de la reprise du travail à temps complet ou partiel, sauf si dans ce dernier cas, celle- ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat, à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité permanente professionnelle est redevenue égale ou supérieure à 33% pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33% et moins de 66% et à 66% pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66%.

**Article 4**
***Taux de cotisation***

Les taux d'appels ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut. Ils sont répartis comme suit :

***Article 4.1 : Cotisations du régime des salariés non cadres***

| ***Garanties*** | ***Tranche 1*** | | | ***Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)*** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***Employeur*** | ***Salarié*** | ***Total*** | ***Employeur*** | ***Salarié*** | ***Total*** |
| ***Décès*** | *0,171%* | | *0,171%* | *0,171%* | | *0,171%* |
| ***Rente éducation*** | *0,100%* | | *0,100%* | *0,100%* | | *0,100%* |
| ***Incapacité temporaire de travail*** | | *0,399%* | *0,399%* | | *0,399%* | *0,399%* |
| ***Maintien de salaire*** | *0,150%* | | *0,150%* | *0,150%* | | *0,150%* |
| ***Invalidité/IPP*** | *0,553%* | *0,207%* | *0,760%* | *0,553%* | *0,207%* | *0,760%* |
| ***Total*** | ***0,974%*** | ***0,606%*** | ***1,58%*** | ***0,974%*** | ***0,606%*** | ***1,58%*** |
| ***Clef de répartition*** | ***61.67%*** | ***38.33%*** | ***100%*** | ***61.67%*** | ***38.33%*** | ***100%*** |

En tout état de cause, si des taux d'appels venaient à être décidés par les partenaires sociaux, la clef de répartition resterait inchangée.

***Article 4.2 : Cotisations du régime des salariés cadres***

| ***Garanties*** | ***Tranche 1*** | | | ***Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)*** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***Employeur*** | ***Salarié*** | ***Total*** | ***Employeur*** | ***Salarié*** | ***Total*** |
| ***Décès*** | *0,68%* | | ***0,68%*** | *0,68%* | | ***0,68%*** |
| ***Rente éducation*** | *0,10%* | | ***0,10%*** | *0,10%* | | ***0,10%*** |
| ***Incapacité temporaire de travail*** | *0,35%* | | ***0,35%*** | *0,39%* | *0,48%* | ***0,87%*** |
| ***Maintien de salaire*** | *0,60%* | | ***0,60%*** | *0,83%* | | ***0,83%*** |
| ***Invalidité/IPP*** | *0,61%* | | ***0,61%*** | *0,52%* | *0,53%* | ***1,05%*** |
| ***Total*** | ***2,34%*** | | ***2,34%*** | ***2,52%*** | ***1,01%*** | ***3,53%*** |
| ***Clef de répartition*** | ***100%*** | ***0%*** | ***100%*** | ***71.40%*** | ***28,60%*** | ***100%*** |

En tout état de cause, si des taux d'appels venaient à être décidés par les partenaires sociaux, la clef de répartition resterait inchangée.

**Article 5**
***Reprise des « en cours » - maintien des garanties***

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis pour les prestations suivantes :

- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt en incapacité temporaire, en temps partiel thérapeutique, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, en cours de service pour les salariés en arrêt de travail indemnisés par un contrat de prévoyance collective précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non,

- Les revalorisations futures des rentes éducation en cours de service pour les bénéficiaires des rentes éducation,
- L'éventuel différentiel des garanties décès et invalidité-incapacité permanente professionnelle en cas d'indemnisation moindre d'un salarié indemnisé par un contrat d'assurance de prévoyance collective antérieur.

En cas de changement d'organisme assureur, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de prestations par l'organisme assureur débiteur de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture des risques décès et invalidité – incapacité permanente professionnelle est au moins égale à celle définie dans le contrat d'assurance, conformément à l'article L.912-3 du Code de la Sécurité sociale.

La revalorisation des prestations incapacité temporaire, invalidité – incapacité permanente professionnelle et de décès sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

**Article 6**
***Montant des prestations arrêt de travail***

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles).

**Article 7**
***Salaire de référence des cotisations et prestations***

***Article 7.1 Salaire servant de base au calcul des cotisations***

Le salaire de référence servant de base aux cotisations est composé des tranches indiquées ci-après :

- La tranche 1 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- La tranche 2 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et 4 fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite…).

***Article 7.2 Salaire servant de base au calcul des prestations***

Pour le calcul des prestations décès, incapacité temporaire du personnel cadre du 91e jour d'indemnisation au 1 095e, Incapacité temporaire du personnel non cadre, Invalidité / Incapacité permanente professionnelle : le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire personnel cadre du 31e jour d'indemnisation au 90e : le salaire annuel net de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations nettes (salaire net à payer fixe) perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- La tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- La tranche 2 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et limitée à 4 fois ce plafond,

**Article 8**
***Revalorisation***

Toutes les prestations périodiques seront revalorisées conformément au contrat cadre signé entre les partenaires sociaux et le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s).

**Article 9**
***Exclusions***

Sont exclus des garanties décès et invalidité absolue les sinistres suivants résultant :

- Du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- Du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- Du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;

- D'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcool est supérieur à la limite fixée par le Code de la route,
- De l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

Pour la garantie double effet, le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs se voient également appliquer les exclusions de risques définies ci-dessus.
Pour la garantie allocation complémentaire d'orphelin, le parent survivant se voit également appliquer les exclusions de risques définies ci-dessus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle les sinistres résultant de faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré.

**Article 10**
***Ayant droit***

***Article 10.1 Enfants à charge – définition***

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme enfants à charge du salarié, les enfants dont la filiation avec ce dernier a été légalement établie :

- Jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition,

- Jusqu'à leur 26 e anniversaire, et sous condition, soit :

  - De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;

  - 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 enseignements généraux professionnels et technologiques 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 premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

  - D'être employés dans un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

- Quel que soit leur âge en cas d'invalidité avant le 26ème anniversaire, équivalente à l'invalidité 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »

Sont également considérés comme enfant à charge au moment du décès du salarié, indépendamment de la position fiscale :

- Les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- Les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

***Article 10.2 Conjoint, concubin, pacsé – Définition***

On entend par conjoint l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable à condition qu'elle soit transcrite à l'état civil), et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 515-8 du code civil et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- Qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union – aucune durée n'est exigée dans cette situation,

- À défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune,

Le terme « pacsé » correspond aux personnes partenaires ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

**Article 11**
***Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail***

a) Les garanties définies au régime de prévoyance seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants, en contrepartie du paiement des cotisations salariales et patronales :
• Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
• Arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles,
• Accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle,
• Exercice du droit de grève,
• Congés de solidarité familiale et de soutien familial,
• Congés payés légaux, conventionnels et exceptionnels,

En tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien du salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par lui ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou période d'activité partielle, partielle longue durée ou congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité) donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour le salarié actif pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation.

Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur conformément au b) du présent article.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé sans solde, congé parental total), les garanties définies au régime de prévoyance pourront être maintenues à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.
Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien du régime de prévoyance à l'organisme assureur.
Le salarié ayant opté pour un congé parental total peut conserver le bénéfice de la garantie décès s'il en fait la demande auprès de l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b) et dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ce salarié pourrait bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place par l'article 13 du présent chapitre.

**Article 12**
***Portabilité du régime de prévoyance et cessation des garanties***

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables au salarié actif, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire du dispositif ne devra s'acquitter d'aucune cotisation à ce titre.

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

**Article 13 :**

***Fonds de solidarité***

***13.1 Fonds de solidarité***

Un fonds de solidarité est mis en place pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2% du montant de la cotisation sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), par toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise dans le respect du présent chapitre. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action social directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 13.4.

### *13.2 Gestion du fonds de solidarité*

Le fonds de solidarité est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation et après validation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

### *13.3 Prestation du fonds de solidarité*

Les partenaires sociaux décideront des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds de solidarité, en fonction des besoins des salariés ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées.

Ces actions peuvent prendre la forme suivante :

- La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale), bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10% de leur rémunération brute ;
- Le financement d'actions collectives ;
- La prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. Les partenaires sociaux décident alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions collectives, des règles de fonctionnement et modalités en matière d'action sociale.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

### *13.4 Désignation d'un gestionnaire unique*

Conformément à l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix a été réalisé à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prend effet au 1er janvier 2026.

Le gestionnaire unique désigné pour le fonds de solidarité est :

L'OCIRP, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Siège social. 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 13.

### *Article 13.5 Contrôle par la commission paritaire de branche*

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la Sécurité sociale, la Commission Paritaire Santé Prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole technique.

## Article 14
## *Suivi du régime de prévoyance*

Le régime de prévoyance est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers, et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, au plus tard au 31 août suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du Protocole de Gestion Administrative. En tout état de cause, un suivi semestriel sera réalisé par les partenaires sociaux avec l'appui de l'actuaire de branche.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

## Article 15
## *Révision des conditions de mutualisations et de recommandation*

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1er janvier 2026. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 14 du présent chapitre.

**Article 16**
***Organismes recommandés***

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer le régime de prévoyance, les organismes suivants :

- **AG2R Prévoyance,** Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale. SIREN : 333 232 270 – Siège social : 14-16 boulevard Malesherbes – 75008 PARIS

- **AESIO MUTUELLE,** Mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du Code de la Mutualité – Siège social : 173 rue de Bercy, 75012 PARIS

- **APICIL prévoyance,** Institut de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale – Siège social : 51 Boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 LYON France

- **MUTEX**, Entreprise régie par le Code des assurances, - RCS Nanterre n° 529 219 040 – Siège social : 140 avenue de la république 92 320 CHATILLON Cedex

- **OCIRP**, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Siège social : 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris, assureur recommandé pour la garantie Rente éducation. APICIL, AG2R, AESIO MUTUELLE et MUTEX agissent au nom et pour le compte de l'OCIRP pour la gestion de la garantie Rente éducation.

# CHAPITRE XIV
# COMPLEMENTAIRE SANTE

***Préambule***

La complémentaire santé obligatoire permet, notamment, le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation en complément du régime de base de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

Le présent chapitre prévoit un régime de base qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- La mutualisation des risques au niveau professionnel qui permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire,
- L'accès aux garanties collectives, pour tous les salariés de la branche, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé,
- L'organisation d'un niveau de couverture complémentaire santé obligatoire conforme aux besoins de la Branche,
- La prévision du mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi n°2013-504 de sécurisation de l'emploi,
- L'affectation d'une partie du budget du régime à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes spécifiquement dédiés à la branche**.**

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le Protocole Technique et Financier, et par le Protocole de Gestion Administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

**Article 1**
***Adhésion du salarié***

***1.1 Définition des bénéficiaires***

Les bénéficiaires de cette couverture complémentaire santé collective sont les salariés y compris les assistants·es maternels·les relevant de la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif.

L'accès au régime complémentaire se fait sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise.

***1.2 Dispenses d'affiliation***

Le salarié peut dans certaines conditions demander à être dispensé d'adhésion. Deux types de dispenses peuvent être distinguées.

*a) Cas de dispense dites de « droit » (ordre public)*

Les dispenses d'ordre public peuvent être sollicitées par le salarié ne souhaitant pas s'inscrire au contrat collectif sans opposition de l'employeur. Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- Le salarié embauché avant la mise en place par décision unilatérale du régime prévoyant une cotisation salariale ;

- Le salarié bénéficiant d'une couverture complémentaire Santé solidaire (C2S). Cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- Le salarié couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, cette dispense ne pouvant jouer que jusqu'à l'échéance de ce contrat individuel ;

- Le salarié couvert par une assurance individuelle « *frais de santé* » au moment de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne s'applique que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

- Le salarié qui bénéficie pour les mêmes risques, même en tant qu'ayants droit, du fait d'un autre emploi, d'une couverture collective relevant de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
    - Dispositif de garanties remplissant les conditions du sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (régime complémentaire santé collectif et obligatoire) ;
    - Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » issus de la loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
    - Dispositif de garanties prévu par le décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, ou par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
    - Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale ;
    - Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- Le salarié en CDD ou contrat de mission dont la durée de la couverture santé collective obligatoire est inférieure à trois mois et qui justifient d'une couverture de santé « responsable ».

Pour le cas de dispense précité à l'article L 242-1 du Code de la Sécurité sociale, le salarié nouvellement embauché pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de l'employeur si le régime de son conjoint prévoit une couverture soit obligatoire ou facultative du conjoint.

*b) Cas de dispenses prévues par l'accord collectif*

Conformément aux différents cas de dispense prévus par l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale du régime de complémentaire santé obligatoire, il sera possible pour le salarié relevant de l'un des cas suivants, de demander à être dispensé de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dispenses sont ouverts pour :
- Le salarié et apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de couverture de frais de santé ;
- Le salarié et apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- Le salarié à temps partiel et apprenti dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute annuelle ;
- Le salarié couvert par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut être valable que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Le salarié qui bénéficie par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié ayant droit au titre de la couverture complémentaire santé dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, ne pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de son employeur que si le régime de complémentaire santé de son conjoint prévoit une couverture obligatoire du conjoint. Cette disposition s'applique pour le salarié en cours de contrat.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurances souscrits auprès des assureurs recommandés devront prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

La cotisation des apprentis et des salariés bénéficiant d'un parcours emploi compétences est totalement prise en charge par le fonds d'action sociale conformément à l'article 8.4 du présent avenant, sous réserve des fonds disponibles.

*c) Procédure pour bénéficier d'un cas de dispense*

Le salarié souhaitant être dispensé de la complémentaire santé doit en faire la demande par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer le refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés et être accompagnée des justificatifs nécessaires. Conformément aux obligations légales,

l'employeur devra informer le salarié des conséquences de sa demande de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié concerné.

Cette demande de dispense doit être formulée dans :

- Les trente jours suivant la mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire pour le salarié présent au moment de cette mise en place ou en cas de changement de situation personnelle du salarié,
- Les quinze jours suivant l'embauche du salarié ;

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraine l'affiliation automatique.

A défaut de demande de dispense, le salarié est affilié au premier jour du mois de l'embauche.
Le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier à la complémentaire santé obligatoire mis en place dans son entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion.
Le salarié peut à tout moment revenir sur sa décision d'être dispensé de la complémentaire santé obligatoire et de solliciter par écrit l'affiliation auprès de son employeur.

*d) Versement santé*

Le versement santé pourra être versé au salarié qui justifie d'une couverture complémentaire santé individuelle et responsable et qui demande une dispense d'affiliation conformément aux dispositions de l'article L 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

**Article 2**
***Caractère Responsable du contrat***

Le contrat d'assurance collective de complémentaire santé obligatoire respecte les dispositions des articles L. 871-1 et D. 871-1 et suivants du Code de la sécurité sociale relatives au contrat d'assurance maladie complémentaire dit « responsables ».

**Article 3**
***Garanties***

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et les assureurs recommandés sur proposition de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés seront libres de fixer un niveau de prestation équivalent ou supérieur.

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé au présent chapitre de la convention collective (annexe 1 Tableau des garanties).

**Article 4[59]**
***Financement du contrat frais de santé***

***4.1 Structure de la cotisation***

Le salarié s'acquitte obligatoirement la part salariale de la cotisation « salarié isolé » servant au financement des garanties définies au présent chapitre, sous réserve des dispenses valablement accordées au titre de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à sa couverture obligatoire « salarié isolé », le salarié peut couvrir ses ayants-droits de façon facultative. Les cotisations afférentes à cette extension de garantie sont entièrement à la charge du salarié, sous réserve des dispositions particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance sous le contrôle de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

La définition des ayants-droits est inscrite à l'annexe 2 du présent chapitre de la convention collective.

Toutes options facultatives, à la demande du salarié, venant compléter le régime obligatoire applicable seront à la charge exclusive de ce dernier.

Si un régime obligatoire plus favorable est mis en place dans l'entreprise, la répartition des cotisations est soumise aux dispositions prévues au paragraphe 4.3 ci-après.

***4.2 Assiette de cotisation : montant ou taux***

Les cotisations servant au financement de la couverture complémentaire santé obligatoire sont établies en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS). Ce plafond de la Sécurité Sociale évolue chaque année ce qui, de fait, impact le montant de la cotisation.

Les cotisations ci-dessous définies sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés.

59 Sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles

*4.2.1. Régime général de sécurité sociale*

| | *Régime complémentaire minimal obligatoire*<br><br>*(Régime de base)* | *Option 1*<br>*En supplément du régime complémentaire minimal obligatoire* | *Option 2*<br>*En supplément du régime complémentaire minimal obligatoire* |
|---|---|---|---|
| *Salarié isolé obligatoire* | *1.60% PMSS* | *0.58%* | *1,09%* |
| *Conjoint facultatif* | *1.71% PMSS* | *0.58%* | *1,09%* |
| *Enfant facultatif* | *0.90% PMSS* | *0.37%* | *0.63%* |

*4.2.2. Régime local : Alsace Moselle*

| | *Régime complémentaire minimal obligatoire*<br><br>*(Régime de base)* | *Option 1*<br>*En supplément du régime complémentaire minimal obligatoire* | *Option 2*<br>*En supplément du régime complémentaire minimal obligatoire* |
|---|---|---|---|
| *Salarié isolé obligatoire* | *1.21%* | *0.58%* | *1,09%* |
| *Conjoint facultatif* | *1.17%* | *0.58%* | *1,09%* |
| *Enfant facultatif* | *0.61%* | *0.37%* | *0.63%* |

Conformément aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 (n°2014-1025), les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire. Les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

***4.3 Répartition des cotisations***

La cotisation « salarié isolé » est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 60% ;
- part salariale : 40%.

L'employeur prend en charge 12% de la cotisation du premier et du deuxième « enfant facultatif ».

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge par l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation « salarié isolé » correspondant à la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans leur entreprise, ainsi qu'une prise en charge par l'employeur à hauteur de 12 % de la cotisation « enfant facultatif » du premier et du deuxième enfant.

**Article 5**
***Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail***

*a)* Les garanties définies au régime de complémentaire santé seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants, en contrepartie du paiement des cotisations salariales et patronales :

- Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
- Arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles,
- Accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle,
- Exercice du droit de grève,
- Congé de solidarité familiale et de soutien familial,

• Congés payés légaux, conventionnels et exceptionnels.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par lui ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou période d'activité partielle, partielle longue durée ou congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité) donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour le salarié actif pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur conformément au b) du présent article.

b) En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés sans solde, congé parental d'éducation total), la couverture complémentaire santé obligatoire pourra être maintenue à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien de la couverture complémentaire santé à l'organisme assureur.

c) Dans les cas décrits au b), dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Le salarié visé dans le b) pourrait bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mise en place par l'article 8 du présent chapitre.

## Article 6
### *Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties – Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé*

#### *6.1 Maintien des garanties au titre de la portabilité*

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité de la couverture complémentaire santé obligatoire pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables au salarié actif, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4.2 de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire du dispositif ne devra s'acquitter d'aucune cotisation à ce titre.

#### *6.2 Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 (Loi Evin)*

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Evin »), une garantie frais de santé est proposée sans condition de durée, de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, les demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage, les ayants droits du salarié décédé, les bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- Les intéressés doivent en faire la demande soit dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail, ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient (article 6.1 du présent chapitre).

- Les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pendant une période minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivants le décès.

L'organisme assureur s'engage à ne pas appliquer, une cotisation : supérieure à celle des salariés actifs la première année, supérieure de plus de 25 % la deuxième année, et de plus de 50 % la troisième année. À compter

de la quatrième année suivant la sortie du contrat collectif, l'organisme assureur retrouve la liberté de fixer le montant de la cotisation.

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité (article 6.1 du présent chapitre) et du régime du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (article 6.2 du présent chapitre) en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du Protocole de Gestion Administrative.

**Article 7**
***Cas des multi-employeurs***

Conformément à l'article R. 242-1-5 du Code de la sécurité sociale un salarié travaillant chez plusieurs employeurs, a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

**Article 8**
***Fonds d'action sociale***

***8.1 Fonds d'action social***

Un fonds d'action sociale est mis en place pour l'ensemble des entreprises dans la Branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2% du montant de la cotisation versée au titre des garanties complémentaire santé mises en place de manière obligatoire dans l'entreprise, par toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise dans le respect du présent chapitre. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action social directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 8.5.

***8.2 Gestion du fonds d'action sociale***

Le fonds d'action sociale est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation et après validation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

***8.3 Prestation du fonds d'action sociale***

Les partenaires sociaux décident des actions susceptibles d'être financées dans le cadre du fonds d'action sociale, en fonction des besoins des salariés affiliés au régime mutualisé qui sont identifiés en relation avec les organismes recommandés, ainsi qu'en fonction du niveau des ressources allouées à ce fonds dédié au vu des cotisations versées.

***8.4 Prise en charge des cotisations au régime de complémentaire santé pour certains salariés***

En application des dispositions des articles R. 912-1 et -2 du code de la sécurité sociale, il est décidé la prise en charge totale de la cotisation au régime de complémentaire santé de :

- Apprenti pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6,
- Apprenti dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, lorsque ceux-ci adhérent au régime collectif obligatoire en vigueur dans l'entreprise.
- Salarié en contrat à durée déterminée bénéficiaire d'un parcours emploi compétences conformément aux dispositions des articles L5134-19-1 et suivants du code du travail.

Pour la prise en charge des cotisations, il est instauré un mécanisme de subrogation pour le salarié concerné par les dispositions du présent article.

Lorsque l'employeur a souscrit un contrat d'assurance chez l'un des organismes assureurs recommandés par la Branche, ceux-ci dispensent du paiement des cotisations le salarié concerné.

L'organisme assureur demande le remboursement de la prise en charge des cotisations auprès de l'organismes gestionnaire du fonds d'action sociale conformément au Protocole Technique.

Cette mesure est applicable dans la limite des fonds disponibles au fonds d'action sociale.

***8.5 Désignation d'un gestionnaire unique***

Conformément à l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix a été réalisé à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prend effet au 1er janvier 2026.

Le gestionnaire unique désigné pour le fonds d'action sociale est :

L'OCIRP, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale -

Siège social. 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds d'action sociale visé à l'article 8.

### *8.6 Contrôle par la commission paritaire de Branche*

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire Santé Prévoyance contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole Technique.

## Article 9
## *Suivi du régime de complémentaire santé*

### *Article 9.1 au niveau de la branche*

Le régime de couverture complémentaire santé obligatoire est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, au plus tard au 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du Protocole de Gestion Administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

### *Article 9.2 au niveau de l'entreprise*

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise et les porter à la connaissance du comité social et économique pour information.

L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n°90-769 du 30 août 1990.

## *Article 10*
## *Révision des conditions de mutualisations et de recommandation*

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1er janvier 2026. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause à tout moment après la première année d'exécution le(s) contrat(s) souscrit(s) avec les organismes recommandés sans frais, ni pénalité. La résiliation prendra effet un mois après la réception de la demande.

## *Article 11*
## *Organismes recommandés*

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1, et D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer la couverture complémentaire santé obligatoire, le (s) organismes (s) suivant (s) :

- **AESIO MUTUELLE,** Mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du Code de la Mutualité – Siège social : 173 rue de Bercy, 75012 PARIS
- **APICIL Prévoyance,** Institution de prévoyance, régie par les dispositions du titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale – Siège social : 51 Boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 LYON France
- **HARMONIE Mutuelle,** Mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du Code de la Mutualité – Siège social : 35 rue Claude Bonnier, 33 054 BORDEAUX CEDEX
- **Mutuelle OCIANE MATMUT,** Mutuelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du Code de la Mutualité – Siège social : 143 rue Blomet, 75 015 PARIS
- **SOLIMUT Mutuelle de France,** Mutuelle de France, Mutuelle interprofessionnelle agréée pour pratiquer les activités du livre II du code de la Mutualité – Siège social : Castel Office, 7 quai de la Joliette, 13 002 MARSEILLE

**Article 12**
***Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise***

Dans les entreprises dotées d'institution représentative du personnel, et comptant plus de cinquante salariés, les employeurs devront consulter les instances représentatives du personnel sur la mise en place ou la modification de la complémentaire santé obligatoire pour les entreprises. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur devra informer les instances représentatives du personnel.

# CHAPITRE XV
# DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASSISTANTES MATERNELLES

***Préambule*** :

Ne peuvent être salarié·es par un service d'accueil familial en qualité d'assistants·es maternels·les que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.
Les assistants·es maternels·les sont sous la direction d'un professionnel tel que précisé dans l'article R2324-48-1et les articles R. 2324-34 et R. 2324-36 du code de la santé publique.
Conformément aux dispositions légales, la crèche familiale dispose, d'un local réservé à l'accueil des assistants maternels et titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.

Les assistants·es maternels·les doivent fournir une copie de leur attestation d'agrément à jour.

Les assistants·es maternels·les, sont rattachés·es à l'emploi repère « Animation petite enfance » conformément à l'article 4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.

### Article 1 : Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail des salarié·es assistants·es maternels·les à temps plein est fixée à 45 heures.
Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et au-delà de 45 heures par semaine sont majorées. La contrepartie à octroyer au salarié prend la forme d'une rémunération majorée de 25 % du salaire dû.
En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixé à 2 209 heures annuelles.

### Article 1.1 : Repos hebdomadaire, dimanche et jours fériés

Les dispositions de l'article 1.3.2 du Chapitre IV de la présente convention collective sont applicables aux assistants·es maternels·les.

### Article 1.2 : Durée journalière de travail

La durée maximale d'amplitude de travail est de 13 heures pour l'ensemble des enfants accueillis sur une même journée.
Un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum doit être respecté, tous contrats confondus. Cependant, l'employeur peut demander à l'assistant·e maternel·le de déroger de manière exceptionnelle à cette règle afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.
En contrepartie, l'employeur doit accorder soit un repos compensateur de même durée majoré de 30%, ou soit une indemnité correspondante au repos non accordé, majorée de 30 %.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixé à 2209 heures annuelles.

### Article 1.3 : Horaires atypiques

Sous réserve de respecter la durée minimale de repos quotidien et l'amplitude journalière maximale, les heures du matin (avant 6h30) et du soir (après 21h) donnent lieu à une majoration de salaire ou un repos compensateur d'une durée équivalente majorée dont le montant est fixé au sein du contrat de contrat de travail. Le montant de la majoration ne peut être inférieur à 50 %.

Un suivi semestriel des dérogations aux dispositions des articles 2.2 et 2.3 du présent chapitre sera présenté au comité social et économique s'il existe.

### Article 2 : Rémunération

### Article 2.1 : Rémunération du temps d'accueil des enfants

La convention collective prévoit une rémunération minimum de 0,29 fois le montant du taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective par enfant et par heure d'accueil.

Cette rémunération est versée mensuellement.

Toutes les heures d'accueil sont décomptées pour être rémunérées.

En cas d'accueil sur une année non complète ou occasionnel, la rémunération se calcule de la même manière.

### Article 2.2 : Rémunération hors temps d'accueil des enfants

Les assistants·es maternels·les, sont rattachés·es à l'emploi repère « Animation petite enfance »

conformément à l'article 4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.

Lorsque le salarié doit réaliser des temps de formation, de réunion ou tout autre temps à la demande de l'employeur en dehors de son domicile, l'employeur doit assurer pour ces heures une rémunération correspondante au taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective multiplié par le nombre d'heures réalisées.

Cette rémunération s'additionne à la rémunération due par l'employeur au titre de l'article 2.1.
Cette rémunération est versée mensuellement.

**Article 3 : Mise en place de mesures plus favorables**

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, la branche professionnelle fixe notamment les salaires minimas hiérarchiques desquels il n'est pas possible de déroger à titre moins favorable, par un accord d'entreprise.
Toutefois, les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible de prévoir des mesures plus favorables au sein des entreprise appartenant à la branche professionnelle.
Le présent chapitre ne remet pas en cause les mesures plus favorables prévues au sein de chaque entreprise.

# ANNEXE 1

**Article 1 –**
**Définition des notions**

❖ **ACCOMPAGNEMENT (critère 4)**

Consiste à informer, expliquer et conseiller le public accueilli.

❖ **ACTIVITE**

Ensemble de taches, réalisé en situation de travail, finalisé par un objectif et mobilisant des compétences déterminées.

❖ **BUDGET CONSOLIDE**

Consiste à tenir compte dans un budget d'une entreprise de l'ensemble des budgets des établissements lui appartenant.

❖ **CLASSIFICATION**

« Système ayant pour objet d'identifier dans un milieu de travail homogène une hiérarchie professionnelle qui est l'œuvre de tous les acteurs de la profession » [60].
*Exemple : Le système de classification permet de positionner les emplois de la branche selon une échelle et une hiérarchie, déterminées par les partenaires sociaux.*

❖ **COMPETENCE**

Capacité à mobiliser, dans une situation professionnelle donnée, différents types de ressources, en vue de produire un résultat. Ses caractéristiques :

- Elle est **inséparable de l'action** et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité
- Elle est **liée aux situations** dans lesquelles elle s'exerce
- Les connaissances (savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques), les « savoir-être » sont **associés** à la compétence

❖ **CRITERE**

Elément de référence permettant de positionner un poste dans le système de classification.

❖ **DEFINITION D'EMPLOI**

Fiche synthétique regroupant les différentes missions de l'emploi occupé.
*Exemple : La définition d'emploi est parfois appelée « fiche de description de fonction » ou « fiche de poste ».*

❖ **DOMAINE D'ACTIVITE**

Représente les différents secteurs pour lesquels un salarié intervient auprès de différents publics (exemple secteur jeunesse, secteur famille) et /ou représente les différents champs d'actions du salarié dans différents domaines (financier, ressources humaines, relations partenariales).

❖ **EMPLOI**

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifique, dont la dénomination peut être variable d'une entreprise à l'autre.
*Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.*

❖ **EMPLOI RATTACHE / EMPLOI ASSIMILE**

Emploi dont l'intitulé peut être diffèrent de l'emploi repère mais dont les missions ou le(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences correspondent à ce dernier.

❖ **EMPLOIS REPERES**

Emplois identifiés comme étant représentatifs des emplois de la branche professionnelle. La Branche Alisfa compte 15 emplois repères.
*Exemple : Les emplois repères constituent des emplois de référence.*

❖ **ENTREPRISE**

Est une unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services. L'entreprise est la personne morale employeur. Elle peut être constituée sous forme associative, coopérative, commerciale…

❖ **ETABLISSEMENT**

Autre lieu où s'exercent des activités au sein d'une même entreprise.
*Exemple une entreprise peut avoir 3 établissements comprenant un centre social socioculturel et deux multi accueils.*

❖ **FAMILLE DE METIER**

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité. Les familles de métiers permettent de renforcer l'identité des salarié·es de la Branche et de donner à voir les parcours possibles. Par exemple Famille animation, famille petite enfance.

❖ **FONCTION**

Elle recouvre des activités et des emplois concourant à la réalisation d'une même mission au sein de l'entreprise

[60] Source : ministère du travail – 1992.

*Exemple, la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.*

❖ **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une entreprise.

❖ **GRILLE DE COTATION**

Grille regroupant les 8 critères classants, leurs différents niveaux de positionnement dans le système de classification ainsi que les points affectés à chaque niveau de positionnement et servant à réaliser la pesée du poste.

❖ **METHODE A CRITERES CLASSANTS**

Méthode qui consiste à déterminer le niveau d'un poste au sein d'un système de classification à partir de plusieurs critères définis. La Classification de la CCN de la Branche Alisfa compte 8 critères classants :

- Critère 1 : Formation requise
- Critère 2 : Complexité de l'emploi
- Critère 3 : Autonomie
- Critère 4 : Dimensions relationnelles avec le public accueilli
- Critère 5 : Responsabilités financières
- Critère 6 : Responsabilités dans la gestion des ressources humaines
- Critère 7 : Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise
- Critère 8 : Contribution au projet de l'entreprise

❖ **MOBILISATION (critère 4)**

Aller rencontrer le public accueilli afin que ce dernier contribue et adhère au projet de l'entreprise.

❖ **NIVEAUX DE POSITIONNEMENT**

Présentation ordonnée et croissante des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.
*Exemple : Les différents niveaux du critère d'autonomie varient de l' « exécution d'opération » à la « mise en œuvre des orientations définies ».*

❖ **PESEE**

Somme des points attribués au salarié sur la base du positionnement de son poste dans chacun des critères retenus dans le système de classification.

❖ **PILOTAGE D'UN PROJET**

Piloter un projet c'est collecter un ensemble de données, les analyser, décider et mettre en œuvre le cas échéant les actions nécessaires pour que le projet atteigne les objectifs qui lui ont été assignés. Ceci dans le cadre initialement défini en termes de qualité, coûts et délais.

❖ **POSTE**

Emploi intégrant les spécificités et les contraintes liées à l'environnement, à sa situation spatiale et l'organisation du travail.
*Exemple : Ouvrier d'entretien au centre x, secrétaire au centre y, éducateur a z.*

❖ **PROJET AGREE**

Projet qui relève d'un agrément d'un partenaire institutionnel (CAF, département, ARS…)
*Exemple : projet social (CAF), projet de fonctionnement (PMI)*

❖ **REMUNERATION DE BASE**

La rémunération de base est l'addition du salaire socle conventionnel et le cas échéant, du salaire additionnel.

❖ **SALAIRE ADDITIONNEL**

Correspond à la somme en euros obtenue en multipliant les points issus du classement du poste au sein de chaque critère par la valeur du point. Le versement du salaire additionnel suppose que le salarié soit positionné sur au moins un critère sur un niveau supérieur au niveau 1.

❖ **SALAIRE MINIMUM HIERARCHIQUE DE BRANCHE**

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend :

- Le salaire socle conventionnel,
- Le cas échéant le salaire additionnel,
- La rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la Branche professionnelle et de l'acquisition de compétences.

❖ **SALAIRE SOCLE CONVENTIONNEL**

Correspond à une valeur en euros négociée par les partenaires sociaux. Le salaire socle correspond au cumul de chaque premier niveau de positionnement de chaque critère. Il constitue un élément de rémunération versé à tous les salarié·s de la Branche. Il est négocié chaque année par les partenaires sociaux de la Branche.

❖ **STRUCTURE**

Terme parfois utilisé pour désigner une entreprise dans le champ de la Branche Alisfa.

❖ **VALEUR DU POINT**

Correspond à la valeurd'1 point en euros. Elle est déterminée par les partenaires sociaux et est négociée régulièrement **par les partenaires sociaux de la Branche.**

**Article 2 :**
**Définition des critères**

❖ **CRITERE 1 : FORMATION REQUISE**

Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi.
En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.
Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que

l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.
Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.
Niveau de diplômes correspondent à la nomenclature européenne :

| Titre du diplôme | Niveau de diplôme | Ancienne dénomination |
|---|---|---|
| CAP, BEP | 3 | V |
| Baccalauréat | 4 | IV |
| DEUG, BTS, DUT, DEUST | 5 | III |
| Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise | 6 | II |
| Master | 7 | I |
| Doctorat | 8 | I |

- **CRITERE 2 : COMPLEXITE DE L'EMPLOI**

La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité…

- **CRITERE 3 : AUTONOMIE**

L'autonomie est la latitude d'action définie par l'employeur
Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces deux aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.
Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

- **CRITERE 4 : DIMENSIONS RELATIONNELLES AVEC LE PUBLIC ACCUEILLI**

Ce critère permet de valoriser les compétences spécifiques liées au contact avec le public.
Pour ce critère, la notion de public a été encadrée et définie par les partenaires dans le sens des usagers de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

- **CRITERE 5 : RESPONSABILITES FINANCIERES**

Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement structurels ou conjoncturels.
Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

- **CRITERE 6 : RESPONSABILITE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue « gestion humaine ».

- **CRITERE 7 : SECURITE DES PERSONNES ET DES MATERIELS DE L'ENTREPRISE**

Dans ce critère, la notion de personne renvoie aux salariés, bénévoles et public accueilli.
Pour ce critère, la notion de public accueilli renvoie aux usagers des services de l'entreprise.
Ce critère traite du niveau de responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité, la sécurité des biens et des personnes.

- **CRITERE 8 : CONTRIBUTION AU PROJET DE L'ENTREPRISE**

Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.
Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités du projet de l'entreprise. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'entreprise ».

# ANNEXE 2 : MESURES TRANSITOIRES CHANGEMENT DE SYSTEMES

**Préambule**

La mise en place de nouveaux systèmes de classification et de rémunération entraine un changement important pour les employeurs et les salariés au sein d'une entreprise. Soucieux d'accompagner ce changement, les partenaires sociaux ont mis en place des mesures facilitant la transition entre l'ancien et le nouveau système concernant l'acquisition des compétences, l'ancienneté, le passage entre les deux systèmes ainsi qu'une table de concordances entre les terminologies de l'ancienne classification et la nouvelle.

**Article 1**
**Application du nouveau système de rémunération**

**1.1 : Rémunération de base**

Pour calculer la nouvelle rémunération de base, l'employeur doit réaliser la pesée du poste du salarié. Dans tous les cas, il doit appliquer aux salariés le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute, le cas échéant le salaire additionnel (pesée du poste).

**1.2 : L'expérience professionnelle**

**Article 1.2.1 : L'acquisition de compétences dans l'emploi repère**

Lors du passage d'un système à l'autre, les salariés en poste ont acquis des compétences dans l'emploi qu'il convient de valoriser.

Ainsi, l'employeur devra décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) du salarié dans l'entreprise avant le 1er janvier 2024, date d'entrée en vigueur du présent accord au sein de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa date d'embauche et appliquer le nombre de points figurant dans le tableau suivant :

| Palier | Durée | Nombre de points | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP | 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié* < 0,50 ETP | Temps de travail* ≥ 0,50 ETP |
| Palier 1 | Supérieure ou égale à 12 mois | 0,6 | 1,3 | 2.5 |
| | Supérieure ou égale à 24 mois | 1,3 | 2,5 | 5 |
| | Supérieure ou égale à 36 mois | 1,9 | 3,8 | 7.5 |
| | Supérieure ou égale à 48 mois | 2,5 | 5 | 10 |
| | Supérieure ou égale à 60 mois | 3,1 | 6,3 | 12.5 |
| | Supérieure ou égale à 72 mois | 3,8 | 7,5 | 15 |
| Palier 2 | Supérieure ou égale à 84 mois | 4,3 | 8,8 | 17.5 |
| | Supérieure ou égale à 96 mois | 5 | 10 | 20 |
| | Supérieure ou égale à 108 mois | 5,6 | 11,3 | 22.5 |
| | Supérieure ou égale à 120 mois | 6,3 | 12,5 | 25 |
| | Supérieure ou égale à 132 mois | 6,9 | 13,8 | 27.5 |
| | Supérieure ou égale à 144 mois | 7,5 | 15 | 30 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Palier 3 | Supérieure ou égale à 156 mois | 8,1 | 16,3 | 32.5 |
| | Supérieure ou égale à 168 mois | 8,8 | 17,5 | 35 |
| | Supérieure ou égale à 180 mois | 9,3 | 18,8 | 37.5 |
| | Supérieure ou égale à 192 mois | 10 | 20 | 40 |
| | Supérieure ou égale à 204 mois | 10,6 | 21,3 | 42.5 |
| | Supérieure ou égale à 216 mois | 11,3 | 22,5 | 45 |

*Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2023, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

### Article 1.2.2 : L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle

L'ancienneté dans la branche se calcule à partir de la date de la première embauche dans une entreprise qui applique la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du salarié en reprenant le ou les différents périodes où un emploi a été occupé en continu dans une ou des entreprises de la Branche professionnelle.

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra vérifier la date de la première embauche du salarié dans une entreprise appliquant la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial et appliquer un point par année d'ancienneté acquise dans la branche professionnelle dès lors que le salarié est resté au sein de la branche professionnelle en continu.
En tout état de cause, l'employeur reprendra au maximum 1 point par an y compris pour les salariés ayant travaillé auprès de plusieurs employeurs appartenant à la branche professionnelle (cas des salariés multi-employeurs).

L'acquisition de point est proratisée en fonction du temps de travail du salarié comme suit :

- Temps de travail du salarié inférieur à 0.23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25% du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;
- Temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0.23 équivalent temps plein (ETP) et inférieur à 0.50 ETP : acquisition de 50% du point à la date anniversaire de l'embauche du salarié ;
- Temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0.50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Les points sont attribués conformément à l'article 1.2.1 du chapitre V, en distinguant si le salarié a eu ou non une interruption de carrière au sein de la branche professionnelle.

### Article 1.3 : règles de passage d'un système à l'autre

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra réaliser une comparaison entre les deux montants suivants :

- L'ancienne rémunération correspondant à la somme de :
  - La rémunération de base ou la rémunération minimum de branche,
  - La rémunération individuelle supplémentaire si le salarié en bénéficiait,
  - Une éventuelle indemnité de passage telle que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1BIS,
  - Une éventuelle indemnité de maintien de salaire.
- La nouvelle rémunération de base correspondant à la somme de :
  - La rémunération de base composée du salaire socle conventionnel, et le cas échéant du salaire additionnel (pesée du poste)
  - Et de la rémunération correspondant aux points acquis au titre de l'expérience professionnelle (acquisition de compétence dans l'emploi repère et ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle).

Une fois ce calcul réalisé, plusieurs cas de figure sont possibles :

#### Article 1.3.1 : les deux montants sont identiques

Le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base déterminée par le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant : le salaire

additionnel (pesée du poste) ainsi que les points correspondants à l'expérience professionnelle.

**Article 1.3.2 : les deux montants ne sont pas identiques**

**Article 1.3.2.1 : l'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle**

En conformité avec le code du travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de sa rémunération annuelle brute.
Ainsi, l'employeur devra calculer la différence entre les deux rémunérations définies à l'article 1.3 de la présente annexe. La différence obtenue en euros constituera une indemnité de maintien de salaire.

En cas de changement d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié entrainant une augmentation de cette dernière, l'indemnité de maintien de salaire sera réduite à proportion de l'augmentation.

**Article 1.3.2.2 : la nouvelle rémunération est supérieure**

Le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base déterminée par le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant le salaire additionnel (pesée de poste) ainsi que les points correspondants à l'expérience professionnelle.

**Article 2**
**Montée en charge**

Afin de pouvoir réaliser une montée en charge progressive permettant aux employeurs de réaliser
.

des budgets prévisionnels cohérents et viables, les partenaires sociaux ont prévu une montée en charge sur les quatre années suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.
Cette montée en charge n'exclue pas la tenue de négociations salariales, conformément aux dispositions légales.

Pour ce faire, l'employeur devra appliquer, en fonction de l'année, les valeurs minimales définies ci-après, déterminées par les partenaires sociaux :

| Année | Valeur du point | Salaire socle |
|---|---|---|
| 2024 | 55 € | 22 100 € |
| 2025 | 55 € | 22 600€ |
| 2026 | 55 € | 23 000€ |
| 2027 | 55 € | 23 300€ |

**Article 3 :**
**Table de concordance**

Dans le but d'accompagner les employeurs et les salariés dans l'application et la mise en œuvre du nouveau système de classification, un tableau de concordance a été créé par les partenaires sociaux.

Ce tableau a également pour but de servir à appliquer les autres dispositions prévues par la convention collective qui énuméraient l'ancienne terminologie des emplois repères

| Emploi repère ancien système | Emploi repère nouveau système |
|---|---|
| **Agent de maintenance** | **Personnel de maintenance, de service et de restauration** |
| **Animateur d'activité** | **Animateur·trice d'activité**<br><br>**Animation petite enfance** |
| **Animateur** | **Animateur·trice**<br><br>**Intervenant·e social·e** |
| **Assistant de direction** | **Assistant·e de gestion ou de direction** |

| | |
|---|---|
| **Auxiliaire petite enfance ou de soin** | **Animation petite enfance**<br><br>**Accompagnement petite enfance et parentalité** |
| **Cadre fédéral** | **Directeur ·trice / cadre fédéral·e** |
| **Chargé d'accueil** | **Chargé·e d'accueil** |
| **Comptable** | **Personnel administratif ou financier** |
| **Coordinateur** | **Coordinateur·trice / encadrement** |
| **Directeur** | **Directeur ·trice /cadre fédéral·e** |
| **Educateur petite enfance** | **Education petite enfance** |
| **Intervenant technique** | **Intervenant·e spécialisé·e**<br><br>**Personnel médical paramédical**<br><br>**Personnel de maintenance, de service et de restauration** |
| **Personnel administratif** | **Personnel administratif et financier** |
| **Personnel de service** | **Personnel de maintenance, de service et de restauration** |
| **Secrétaire** | **Secrétaire** |

La concordance pour le statut cadre est réalisée comme suit :

| **Statut cadre ancien système** | | | **Statut cadre nouveau système** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Cadre fédéral** | | | **Direction/cadre fédéral** | | |
| **Directeur** | | | **Direction/cadre fédéral** | | |
| **Comptable** | | | **Personnel administratif et financier** | | |
| **Critère 1 : formation** | **Critère 2 : complexité** | **Critère 3 : autonomie** | **Critère 1 : formation** | **Critère 2 : complexité** | **Critère 3 : autonomie** |
| **5** | **5** | **4** | **5** | **4** | **3** |
| **Coordinateur coordinatrice** | | | **Coordinateur/ encadrement** | | |
| **Critère 1 : formation** | **Critère 2 : complexité** | **Critère 3 : autonomie** | **Critère 1 : formation** | **Critère 2 : complexité** | **Critère 3 : autonomie** |
| **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** |
| **Assistant(e) de direction** | | | **Assistant de direction ou de gestion** | | |

| Critère 1 : formation | Critère 2 : complexité | Critère 3 : autonomie | Critère 1 : formation | Critère 2 : complexité | Critère 3 : autonomie |
|---|---|---|---|---|---|
| **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **3** |

.

# ANNEXE 2 BIS : MESURES TRANSITOIRES POUR L'APPLICATION DU PALIER 4

**Préambule**

La présente annexe s'applique exclusivement aux salariés placés dans le palier 3 lors du changement du système de classification au 1er janvier 2024, en application de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes de la présente convention collective.

**Article 1**
***Champ d'application***

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent uniquement aux salariés placés au sein du palier 3 au 1er janvier 2024, ayant une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé au 31 décembre 2023.

**Article 2**

**Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés n'ayant pas changé d'emploi repère sur l'année 2024**

**Article 2.1 : Détermination du nombre de points**

Ces dispositions visent les salariés remplissant les trois conditions cumulatives suivantes :

- Les salariés placés au sein du palier 3, au 1er janvier 2024,
- Ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé,
- N'ayant pas changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- Reprendre le nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes,
- Les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passés dans l'emploi repère en cours, depuis le 1er janvier 2024.

Une fois le calcul précédent réalisé, l'employeur devra en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé positionner le salarié dans le tableau ci-dessous.

Le nombre de points figurant dans le tableau devront être ajouté au total de points précédemment acquis au titre de l'acquisition de compétences.

| **Palier** | Mois de travail effectif ou assimilé | Nombre de points | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP | 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié* < 0,50 ETP | Temps de travail* ≥ 0,50 ETP |
| **Palier 4** | Supérieure ou égale à 228 mois | 0.6 | 1.3 | 2.5 |
| | Supérieure ou égale à 240 mois | 1.3 | 2.5 | 5 |
| | Supérieure ou égale à 252 mois | 1.9 | 3.8 | 7.5 |
| | Supérieure ou égale à 264 mois | 2.5 | 5 | 10 |
| | Supérieure ou égale à 276 mois | 3.1 | 6.3 | 12.5 |
| | Supérieure ou égale à 288 mois | 3.8 | 7.5 | 15 |

** Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.*

**Article 2.2 : Date de versement des points**

Les points déterminés en application de l'article 2.1 de la présente annexe doivent être versés à compter du 1er janvier 2025, mensuellement par douzième, conformément à l'article 1.2 du chapitre V qui prévoit que l'acquisition de compétences est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros.

**Article 2.3 : Sort de l'indemnité de maintien de salaire.**

L'indemnité de maintien de salaire déterminée en fonction de l'article 1.3.2.1 de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes de la présente convention collective sera réduite à proportion des points acquis au titre du palier 4.

**Article 3 :**

**Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024**

**Article 3.1 : Détermination du nombre de points**

Cet article vise :

- Les salariés placés au sein du palier 3 au 1er janvier 2024,
- Ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé,
- Ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés, l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- Décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passé dans l'emploi repère en cours au 1er janvier 2024 jusqu'au mois de changement d'emploi repère. Si le changement d'emploi repère intervient en cours de mois, ce mois n'est pas intégré dans le décompte.
- Les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes,

Après avoir effectué le calcul, l'employeur devra positionner, grâce au tableau ci-après, le salarié en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé pour déterminer le nombre de points à verser.

| **Palier** | Mois de travail effectif ou assimilé | Nombre de points | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP | 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié* < 0,50 ETP | Temps de travail* ≥ 0,50 ETP |
| **Palier 4** | Supérieure ou égale à 228 mois | 0.6 | 1.3 | 2.5 |
| | Supérieure ou égale à 240 mois | 1.3 | 2.5 | 5 |
| | Supérieure ou égale à 252 mois | 1.9 | 3.8 | 7.5 |
| | Supérieure ou égale à 264 mois | 2.5 | 5 | 10 |
| | Supérieure ou égale à 276 mois | 3.1 | 6.3 | 12.5 |
| | Supérieure ou égale à 288 mois | 3.8 | 7.5 | 15 |

** Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.*

**Article 3.2 : Date de versement des points**

Les points déterminés en fonction du tableau de l'article 3.1 de la présente annexe sont versés, sur la paie de janvier 2025, au titre d'une prime, en une seule fois, au prorata des mois passés dans l'emploi

repère avant le changement au cours de l'année 2024, afin de solder l'ancienneté acquise au titre de l'ancien emploi repère.

**Avenant n° 03 -11 « Accord cadre prévention santé au travail»**

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux et de l'amélioration de la santé au travail et entendent en faire une priorité d'action de la branche pour ces prochaines années.

A ce titre, les partenaires sociaux témoignent par la conclusion du présent accord de leur volonté commune d'engager pour l'ensemble des acteurs de la branche professionnelle un plan pluriannuel en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à ce stade que la protection de la santé physique et mentale au travail des salariés est l'affaire de tous :

- employeur à qui il revient la responsabilité en premier chef, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale au travail des salariés;

- mais également au salarié à qui il incombe conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, de prendre soin de sa santé et de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail.

Aussi, les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité des situations de travail et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises

Les objectifs recherchés à travers cet accord sont de permettre la diminution des couts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développement d'une politique de santé au travail constituant un facteur de performance. Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroitre l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et à valoriser l'image des entreprises du secteur.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'Economie Sociale du 31 juillet 2010.

Les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

## TITRE I : REALISATION D'UN DIAGNOSTIC NATIONAL DE BRANCHE SUR LA SANTE AU TRAVAIL

### Article 1 : Objet

Les parties s'entendent sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés.

### Article 2 : Méthode et Contenu

Aussi et afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail, il sera établi tous les 4 ans un bilan relatif à la santé au travail des salariés et d'évaluation des mesures de prévention des risques professionnels.

Ce bilan sera réalisé par l'observatoire de la branche à partir d'un panel constitué paritairement et représentatif des établissements de la branche. Pour ce faire, la branche dispose de lieux ressources susceptibles de lui fournir les informations nécessaires :

- La commission de prévoyance
- La note de cadrage élaborée par l'observatoire
- L'étude documentaire réalisée par CIDES sur la santé des salariés de la branche en 2009.
- Les différentes études de terrain qui seraient menées notamment par le Cides et l'ARACT
- Le cas échéant d'enquêtes spécifiques demandées par la CPNN.

Ce bilan pourra comprendre notamment les indicateurs suivants :

- Une pyramide des âges des professionnels par emploi repère
- Ancienneté des professionnels dans les entreprises, dans la branche
- Eléments relatif à la mobilité des salariés par emploi repère (démission, mutation…)
- Formation professionnelle, type de formation, objectif des formations par emploi repère
- Recensement des arrêts maladies par emploi repère et type (courte durée, longue durée)
- Recensement des accidents du travail par emploi repère précisant leurs causes, nombre, avec arrêt, sans arrêt.
- Recensement des maladies professionnelles par emploi repère précisant leur nombre ; catégorie (tableau des maladies professionnelles)
- Recensement des inaptitudes d'origine professionnelle par emploi repère précisant leurs causes et nombre
- Recensement des situations professionnelles susceptibles de générer des risques : physiques, biologiques, chimiques, psychosociaux dont le stress au travail.
- Le type de structure et leur environnement

Ces indicateurs seront amenés à évoluer en fonction des analyses effectuées par les partenaires sociaux.

Le premier bilan d'état des lieux sera établi au plus tard un an après l'extension du présent accord.

A partir de ce travail, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs réunis au sein de la commission nationale paritaire de prévoyance et santé au travail telle que définie par la convention collective de définir paritairement et dans le cadre de programmes quadriennaux les grandes orientations et les priorités d'action en matière de prévention des risques professionnels, et de les proposer à validation de la CPNN.

## TITRE II : PREVENIR ET REDUIRE LES RISQUES PROFESSIONNELS AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL : MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PREVENTION PRIORITAIRE

### Article 1 : Au niveau national

#### 1.1 Etablissement d'un plan d'action de prévention

##### *1.1.1 Objet, méthode et contenu*

Un plan quadriennal d'actions de prévention prioritaires sera établi au niveau de la branche au regard de l'analyse du diagnostic national de branche sur la santé au travail.

Dans ce plan quadriennal seront développés des actions (campagne nationale d'information, programme de formation) contribuant à prévenir et réduire les risques physiques tels que Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) (des investissements dans le matériel adapté pourront être effectués au regard des préconisations de la médecine du travail) et les risques psychosociaux dont le stress au travail tels qu'ils sont définis dans l'accord USGERES du 31 juillet 2010.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux pourront considérer l'opportunité d'instaurer l'obligation d'une visite annuelle auprès de la médecine du travail au niveau de la branche pour les métiers qui le cas échant présenteraient des risques spécifiques. La liste des éventuels métiers à risque pourra être définie dans le plan quadriennal.

Ce plan d'action sera élaboré par la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail.

*1.1.2 Mise en œuvre du plan d'action*

Pour la mise en œuvre des différentes actions décidées dans le cadre du plan d'action quadriennal, toute forme de financement devra être recherché notamment par la négociation de conventions d'objectifs avec des partenaires institutionnels tels que la CNAM ou l'ANACT.

**1.2 Le suivi des actions de prévention**

La commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail procédera à une évaluation annuelle de la mise en œuvre des orientations et les priorités d'actions ainsi fixées.

**Article 2 : Au niveau local**

L'employeur a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques professionnels permettant de préserver la santé des salariés conformément aux dispositions légales.

Ces risques sont identifiés a priori et ils doivent figurer, conformément au décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 sur le document unique d'évaluation des risques, qui doit être à la disposition de l'ensemble du personnel.

Des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) pourront être négociés dans les établissements afin de tenir compte des situations réelles de travail.

La définition des objectifs et des actions d'amélioration de la santé au travail pourront s'appuyer sur l'analyse du bilan annuel de la santé au travail dans l'entreprise, sur l'analyse du document unique obligatoire, sur les comptes rendus des réunions de droit d'expression des salariés, et lorsque l'entreprise est dotée d'instance sur le bilan de l'activité du CHS-CT ou de l'instance des délégués du personnel.

En termes de méthode, il est recommandé d'impliquer la médecine du travail et de rechercher des partenariats notamment avec les services des ARACT et des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

**<u>TITRE III :</u> FACILITER L'APPROPRIATION DE LA DEMARCHE PREVENTION DES RISQUES PAR LES ACTEURS**

**Article 1 : Au niveau national**

**1.1. Actions de sensibilisation**

*1.1.1. Séminaires « Prévention »*

Les partenaires sociaux ont souhaité depuis 2010, la mise en place d'actions de sensibilisation par l'organisation de séminaires réguliers déployés sur le territoire afin d'accompagner les différents acteurs dans une démarche de prévention active des risques professionnels.

A cet effet, les partenaires sociaux appuient et s'associent aux initiatives mises en œuvre par CIDES-CHORUM et invitent les acteurs de la branche à y participer.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place de ces séminaires pour les années à venir.

1.1.2. *Elaboration et diffusion d'outils pratiques*

En 2010, les partenaires sociaux afin de faciliter le développement de démarches de prévention dans les associations de la branche des acteurs du lien social et familial ont souhaité concevoir des outils adaptés aux spécificités de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux ont engagé un travail d'élaboration de fiches pratiques consacrées à la prévention des risques professionnels. Ces fiches pratiques seront diffusées aux employeurs et aux représentants des instances représentatives du personnel au sein des entreprises courant 2011.

Le concours financier du FACT a été sollicité afin de permettre la réalisation de ce projet.

**1.2 Développement d'actions de formation**

Afin de qualifier et professionnaliser les salariés et employeurs de la branche sur la question de la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux entendent impulser et développer la mise en œuvre des actions de formation dédiées à cette question.

Des fonds spécifiques permettant la prise en charge de ces actions seront affectés par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

**Article 2 : Au niveau local**

Conformément à l'accord USGERES, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la mise en place au sein des entreprises de la branche des instances de concertation paritaire chargée des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ces instances de concertation paritaire chargées des questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail sont obligatoirement consultées sur le contrat passé entre l'employeur et le service de santé au travail. Elles sont également consultées sur l'évaluation a priori des risques professionnels et associées à toutes démarches et actions relatives aux questions d'hygiène de sécurité et conditions de travail.

**2.1 Dans les entreprises de plus de dix équivalents temps plein (ETP)**

Dans les établissements de plus de 50 salariés (ETP), le CHCST remplit cette mission conformément aux dispositions légales.

Dans les établissements de moins de 50 salariés (ETP), les délégués du personnel remplissent cette mission.

Les délégués du personnel bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

**2.2 Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein (ETP)**

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où un représentant du personnel a été élu, le délégué du personnel assure cette mission.

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où aucun représentant du personnel n'a été élu est créée une instance de concertation sur les questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cette instance devra être mise en place dans un délai de 6 mois à compter de la parution au journal officiel l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur 4 fois par an est composée de :

- l'employeur ou de son représentant

et

- d'un salarié chargé des questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail élu à la majorité des salariés de l'entreprise tous les 4 ans par vote à bulletin secret. En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais pour la durée restante du mandat. Cette mission est exercée pendant le temps de travail du salarié dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation. Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

**Accord cadre n°01-17**
**« Égalité professionnelle femmes-hommes »**
**Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local**

**PREAMBULE :**

La branche des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA), tout comme dans le champ multi professionnel de l'économie sociale et solidaire, présente des caractéristiques propres (branche professionnelle non mixte), qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle femmes-hommes :

- Une forte féminisation des métiers : 84% des salariés sont des femmes (97% dans les EAJE ; 76% dans les centres sociaux et 77% dans les ADSL).
- Des écarts de rémunérations entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi et au poste occupé selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de branche :

• Liés à un recours au temps partiel très important (36 % des salariés sont à temps plein). Les partenaires sociaux ont signé un avenant (01.2015) dérogatoire à la durée de temps partiel minimal le 15 juin 2015
• Et à l'accès aux responsabilités avec le phénomène « plafond de verre » pour les postes à responsabilité suivant le type et la taille de l'entreprise

- Selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche, malgré un bon accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes, les femmes ont moins souvent accès aux formations professionnalisantes certifiantes et en matière de promotion.
- La mixité : « la typologie des emplois de la branche est fortement apparentée à la division sexuelle des tâches ; d'une part la petite enfance, le soin à la personne, le ménage d'autre part les responsabilités éducatives, d'autorité, d'apprentissage… », qui montre l'ancrage très fort des identités de sexe dont la branche est marquée.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par cet accord de branche, de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de toutes les entreprises de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois et accords traitant de ce sujet :

- L'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire
- L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

- L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- L'accord UDES du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Les parties signataires conviennent :

- De **procéder à un état des lieux**, réactualisant les données de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » menée en 2011 en lien avec l'Observatoire de branche ;

- De **mettre en œuvre des actions** destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche.

- De se doter **d'indicateurs de suivi** chiffrés et par genres

- D'effectuer **un suivi de l'accord**

**Article 1**
***Bilan - Etat de lieux – Recueil de données chiffrées par sexe***

Le taux de féminisation de la branche est de 84%. C'est une branche non mixte, tel que défini par l'accord UDES du 27 novembre 2015.

Sur les bases de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » en 2011, du panorama, la branche professionnelle via son observatoire collectera les données sexuées, par secteurs d'activité (centres sociaux, EAJE et ADSL) relatives a :

- La répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des emplois repères ;
- La répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage…) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- La répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- La répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire)

Ces données devront être réactualisées tous les ans dans le cadre du suivi de l'accord, et feront l'objet d'une communication auprès des entreprises de la branche, conformément à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord pourront faire évoluer la liste de ces informations et demander toutes études ou enquêtes spécifiques afin de compléter ces données.

L'évaluation des données se fera chaque année par les partenaires sociaux afin de corriger les éventuels écarts en matière d'égalité professionnelle et fera l'objet d'une communication à l'ensemble de la branche.

**Article 2**
***Attractivité des métiers et des secteurs d'activité***

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

**a) Actions en faveur de la mixité**

Au niveau de la branche, dans le cadre du dialogue social les partenaires sociaux évalueront les obstacles à l'attractivité et à la mixité et adopteront des mesures permettant d'accompagner une évolution en matière :

- De pénibilité,
- De condition de travail,
- D'emploi,
- De rémunération,
- Ou de protection sociale.

**b) Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes**

Les partenaires sociaux seront vigilants à la promotion de la mixité des métiers de la branche ainsi que de la lutte contre les stéréotypes dans la branche. C'est pourquoi des actions seront prises dans ce sens tel que la prise en compte de la lutte contre les stéréotypes dans les réflexions autour du système de classification.

Une vigilance sera portée sur toute communication, représentation de la branche visant à l'équilibre hommes-femmes en direction des établissements scolaires, instituts de formation…

**Article 3**
***Adapter les mesures de recrutement***

Les parties signataires rappellent aux employeurs de la branche que le recrutement doit se faire selon les principes de non-discriminations auxquels la branche est attachée, pour ce faire les mesures suivantes devront être mises en place :

- Neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler),
- Affichage des offres d'emploi en interne conformément à l'article 2 du chapitre III de la convention collective nationale.
- Nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (CDD, CDI, temps plein temps partiel, fourchette de rémunération…)
- Diversifier les canaux de recrutement et de dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi
- Mise en place d'équipes de recrutement mixtes, quand cela est possible.

**a) Recrutements externes ou promotion interne**

L'employeur devra veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçu en entretien corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quel que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé.

**b) Etat selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués**.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à tenir un état selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

La branche s'engage à la bonne diffusion de toute information existante.

**c) Négociations obligatoires**

Afin de favoriser une politique dynamique et prospective de l'emploi et de qualification dans la branche, les partenaires sociaux de la branche s'engage à ouvrir les négociations, telles que prévues par le code du travail, sur les conditions et la qualité de vie au travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**d) Meilleure connaissance du secteur d'activité et des processus d'orientation professionnelle.**

Afin d'améliorer la connaissance de son secteur d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi femmes et hommes, la CPNEF via l'Observatoire branche mettra à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) les travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications au niveau national et régional.

La CPNEF de la branche ALISFA mettra en œuvre tous les dispositifs nécessaires à la mise en œuvre de cette action dans son plan de travail.

**Article 4**
***Evolution professionnelle***

La branche réaffirme le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, par les actions suivantes :

**a) Promouvoir la formation :**

Conformément aux dispositifs prévus par l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires conviennent de rendre effective les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Il est primordial que ces principes fassent l'objet d'une attention particulière par la CPNEF lors de la mise en place des priorités de branche en matière de formation, mais aussi par les entreprises dans l'élaboration du plan de formation.

Il est nécessaire que toutes les offres de formation proposées par la branche s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, les possibilités d'accès à la certification, quant à l'accès des deux sexes à ces formations afin de garantir à l'ensemble des salariés des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

**b) Favoriser l'accès à la formation** :

L'employeur devra tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de formations.
Le temps de travail pouvant être une cause d'inégalité dans les accès à la formation et à l'évolution professionnelle, les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation.

Dans la mesure du possible, les employeurs organiseront la formation de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.
Dans le cadre du suivi de l'accord, une attention particulière sera portée sur le nombre de départ en formation des salariés à temps partiel.

Les employeurs vérifient l'opportunité d'une démarche de formation lors de l'entretien professionnel.

**c) Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités**

Afin de favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé, ainsi que sur des postes présents dans l'entreprise. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Pour ce faire, l'employeur devra tenir compte des formations suivies et/ou des certifications acquises pour la prise en compte d'une possible mobilité interne que ce soit à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

Les formations spécifiques de préparations au concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes, à ce qu'il n'y est aucun impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel …)

Pour ce faire, l'entretien professionnel défini à l'article L.6315-1 du code du travail issu de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, décliné dans l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle doit permettre d'identifier des solutions en matière de progression de carrière et promouvoir auprès des salariés l'accès à la promotion professionnelle. L'entretien professionnel intègre les questions de temps de travail et d'organisation du temps de travail.

**Article 5**
***Egalité salariale et classification***

Les parties signataires rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites.

Chaque année des données relatives à l'égalité professionnelle seront transmises aux partenaires sociaux afin de les prendre en compte dans la négociation salariale annuelle obligatoire.

**Article 6**
***Conditions de travail***

Depuis 2010, la branche a mis en œuvre une démarche visant à améliorer la santé, les conditions et la qualité de vie au travail pour les salariés (avec notamment la signature le 24 juin 2011d'un accord-cadre sur la santé, la mise en place d'un plan d'action quadriennal, le déploiement d'une étude sur la santé des salariés dans la Branche en mars 2016…) et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche vise à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés. Pour leurs futurs travaux, les partenaires sociaux doivent aussi prendre en compte les éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail.

**a) Dispositions visant le travail à temps partiel**

La branche professionnelle étant caractérisée par une forte féminisation et un recours important au travail à temps partiel, la question du temps partiel s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tel que prévu à l'article L. 2241-13 du code du travail, les partenaires sociaux ont conduit des négociations de branche ayant abouties à la signature le 15 juin 2015 d'un avenant (01.15) relatif à la durée de travail à temps partiel.

Comme indiqué à l'accord pour l'égalité professionnelle dans l'ESS du 27 novembre 2015, la branche souhaite apporter une attention particulière aux salariés concernés par les mesures dérogatoires définies à l'avenant 01.15 :

- En outillant les entreprises vers des solutions de mutualisation de l'emploi au niveau de leur territoire, recours à des groupements d'employeurs notamment,
- En favorisant l'accès à la formation des salariés à temps partiel qui le souhaitent dans le but de compléter leur temps de travail le cas échéant
- En leur garantissant, comme l'exige la loi, une égalité de traitement avec les autres salariés quant aux bénéfices des dispositions conventionnelles

Les conditions pour bénéficier de ces mesures seront fixées dans l'accord d'entreprise ou décision unilatérale.

**b) Informations des salariés en congés spécifiques**

Il sera possible pour les seuls salariés le souhaitant de maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, paternité, d'adoption, de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale.

Pour cela, avant son départ le salarié informera par courrier son employeur de sa volonté.

Les salariés en congés spécifiques trouveront dans la notice concernant le contrat de prévoyance et la complémentaire santé remise par l'employeur au moment de l'embauche, toutes les informations utiles. Par ailleurs, ils pourront bénéficier sous les conditions prévues, du fond d'action sociale ou de solidarité mis en place par la branche ou les organismes concernés.

**c) Entretien professionnel de retour**

Selon les dispositions légales en vigueur, chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, les questions de formation mais aussi celles relatives au temps de travail et à son organisation seront abordées.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel pourra être réalisé avant la fin de ce congé. Pour cela, l'employeur informera par tout moyen approprié le salarié de cette possibilité comme au travers de la lettre de réponse à la demande de congé parental d'éducation.

**Article 7**
***Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail***

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément aux articles du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit faire l'objet de mesures discriminantes. Les employeurs doivent intégrer dans les règlements intérieurs une mention faisant référence à cette interdiction ainsi que les peines encourues. Il sera possible de prendre comme modèle la mention suivante « *l'ensemble du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise. Est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou personne accueillie dans l'établissement, notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes* ».

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

**Article 8**
***Les obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise***

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est rappelé l'existence, pour les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, des outils suivants :

- La base de données économique et sociale. Cette base de données doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle,
- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés qui doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Afin de satisfaire aux objectifs fixés par la loi, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de moins de 50 salariés équivalent temps plein, l'utilisation de l'outil proposé par la Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisées des données sociales unifiée (DADS-U) d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail sous forme d'un tableau synthétique. Cet outil permettra aux entreprises de bénéficier de données sexuées.

**Article 9**
***Gouvernance et dialogue social***

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté à termes de favoriser une représentation équilibrée au sein des différentes instances paritaires.

Conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les listes électorales présentées pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

**Article 10**
***Communication***

La communication du national vers les entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches et de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise de le communiquer à la branche via l'Observatoire nationale de la négociation collective.

Les entreprises doivent conformément au code du travail, afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, dès que cela sera nécessaire.

**Article 11**
***Suivi de l'accord***

Le présent accord fait l'objet d'un plan d'actions triennal renouvelable.

Il fera l'objet d'un suivi sur la base de « données chiffrées » par sexe ainsi que d'indicateurs grâce aux données recueillies par l'Observatoire de la Branche via le panorama annuel.

Des données pourront également être recueillies via les données démographiques issues des comptes de résultats des régimes prévoyance et complémentaire santé, ainsi que de l'OPCA et éventuellement par des enquêtes spécifiques.

La CPNN se réunira au minimum une fois par an pour faire un bilan intermédiaire.

**Article 12**
***Durée et révision de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, il pourra être révisé par accord entre les parties tous les 3 ans.



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
Identifiant des conventions collectives N° 1261
Brochure au Journal Officiel N°3218

ÉDITÉE PAR ELISFA