

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

Titre Ier Dispositions communes

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

La présente convention collective s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les Dom, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités française (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

- 85.3J ;
- 85.3K ;
- 85.1G ;

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la Fehap ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le Sessad, le Samsah, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

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

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

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

Article 2

Durée. – Prise d'effet

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

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

Article 3

Adhésion

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative au plan national selon les dispositions légales et réglementaires ou toute organisation employeur représentative au plan national (1) qui n'est pas partie prenante à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

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

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

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

Article 4

Révision

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention collective moyennant un préavis de 30 jours.

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

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

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

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

Article 5

Dénonciation

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(2) Phrase étendue sous réserve que la durée de maintien en vigueur de la convention collective soit déterminée, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 12 février 1991, n° 89-45314 89-45431).
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Article 6

Sécurisation juridique

En vigueur étendu

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

Dans les matières suivantes, 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 :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 7

Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles suivantes et l'ensemble de leurs avenants sont supprimés et remplacés par les dispositions du présent texte :

- convention collective nationale concernant les différentes catégories de personnels de l'ADMR du 6 mai 1970 et ses avenants ;
- convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983 et ses avenants ;
- convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970 et ses avenants ;
- accords collectifs Unacss du 24 mai 1993 et leurs avenants ;
- accord collectif de la branche de l'aide à domicile sur un statut des salariés à temps partiel signé le 19 avril 1993 ;
- accord collectif professionnel de la branche aide à domicile relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation signé le 26 décembre 1996 ;
- accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997 ;
- accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de conciliation signé le 31 octobre 1997 ;
- accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de suivi des accords signé le 31 octobre 1997 ;
- accord de la branche aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail signé le 6 juillet 2000 à l'exception de ses articles 2, 5, 6.2.1 et 6.2.2 ;
- accord collectif de la branche de l'aide à domicile du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations ;
- accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation signé le 16 décembre 2004 ;
- accord de la branche de l'aide à domicile relatif au champ d'application des accords de branche signé le 7 septembre 2005 ;
- accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors signé le 27 octobre 2009.

Titre II Relations collectives de travail

Chapitre Ier Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1er

Fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer :

- les remboursements des frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions ;
 - de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
 - – de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance ;
 - – de la commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé ;
 - – des commissions paritaires nationales de suivi ;
 - – de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
 - – des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelles (CPREFP),
- et
- – des journées ou demi-journées de préparations des commissions, telles que prévues dans la présente convention collective ;
 - les temps de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux ;
 - la prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux ;
 - la réalisation d'études décidées paritairement ;
 - l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux tel que prévu à l'article II.18 ;
 - l'exercice du dialogue social local tel que prévu à l'article II.25 ;
 - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 2

Financement du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est notamment assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute de l'entreprise.

Article 3

Montant de la cotisation

En vigueur étendu

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

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

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

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

Article 4

Collecte de la cotisation

En vigueur étendu

(réservé)

Article 5

Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu

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

Article 6

Modalités de suivi et d'affectation des fonds

En vigueur étendu

(réservé)

Article 7

Date d'effet

En vigueur étendu

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

Article 8

Organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile

En vigueur étendu

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

Chapitre II Relations collectives au niveau de la branche

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

Article

En vigueur étendu

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

Article 9

Négociation

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission notamment de négocier les avenants à la présente convention collective de branche.

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

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

Les accords signés en CPPNI ne peuvent pas être remis en cause dans un sens moins favorable par des accords d'entreprises sauf dispositions légales et réglementaires. (1)

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

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 9.1

Représentation aux réunions

En vigueur étendu

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

Article 9.2

Participation aux frais

En vigueur étendu

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

Personnes prises en charge

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche,
- et
- d'un nombre équivalent de représentants employeurs issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

Rémunérations

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

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

- de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution de 1 demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
- pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution de 1 journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

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

Frais de transport et d'hébergement

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

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

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

Article 10

Interprétation

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

Fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 12

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

En vigueur étendu

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

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

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

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

B. – Commission paritaire nationale de suivi

Article 13

Attribution et objet

En vigueur étendu

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

Article 14

Composition et fonctionnement

En vigueur étendu

a) Composition

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

b) Saisine

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

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

c) Avis

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

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

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

d) Présidence et secrétariat

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

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

e) Dossier à constituer

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

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

Article 15

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

En vigueur étendu

Article 15.1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

En vigueur étendu

15.1.1. Composition

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

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

15.1.2. Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

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

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

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

15.1.3. Fonctionnement

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

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

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

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

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

15.1.4. Relations avec l'OPCO

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

La CPNEFP est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCO.

Article 15.2

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

En vigueur étendu

15.2.1. Définition

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

15.2.2. Composition (1)

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

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

15.2.3. Missions

La CPREFP assure les missions suivantes :

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP ;
- informer la CPNEFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNEFP ;
- rendre compte régulièrement à la CPNEFP des rencontres politiques et des engagements envisagés ;

- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNEFP ;
- se réunir un fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

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

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

15.2.4. Fonctionnement

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

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

La CPREFP applique le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

15.2.5. Relations avec l'OPCO

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

(1) Article étendu sous réserve de la mise en conformité, après chaque cycle électoral, de la composition de la CPREFP permettant de garantir la présence des représentants de la ou des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 16

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

En vigueur étendu

Article 16.1

Composition

En vigueur étendu

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

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

Article 16.2

Missions

En vigueur étendu

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

Elle définit annuellement les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre des projets qualifiés de la formation professionnelle établis par la branche et notamment la CPNEFP (budget, cofinancement, actions collectives nationales (ACN), territoriales (ACT), demandes d'aides financières (DAF), aide aux CPREFP...).

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

Elle est chargée également en lien avec l'OPCO du suivi du financement des contrats de professionnalisation conclus dans la branche et notamment de ceux des GEIQ.

Article 16.3

Fonctionnement

En vigueur étendu

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

La CPNGF se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

Article 17

Participation aux frais

En vigueur étendu

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

Article 17.1

Personnes prises en charge

En vigueur étendu

En application des articles relatifs à la composition des CPNEFP, CPNGF et CPREFP :

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

Pour les CPREFP, les remboursements sont limités, aux représentants des CPREFP, titulaires ou suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire, désignés par chaque organisation représentative au niveau de la branche.

Article 17.2

Rémunérations

En vigueur étendu

a) CPNEFP et CPNGF

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

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

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

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

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

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

b) CPREFP

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

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

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

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

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

Article 17.3

Frais de transport et d'hébergement

En vigueur étendu

a) CPNEFP et CPNGF

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

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

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

b) CPREFP

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

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

Article 18

Modalités d'exercice de ce droit

En vigueur étendu

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

- 50 % de cette enveloppe est réparti selon les modalités suivantes : 75 % réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;
- 50 % de cette enveloppe est versé aux organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives dans la branche.

Chapitre III Relations collectives au niveau de l'entreprise

Article 19

Droit d'expression

En vigueur étendu

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

Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service auquel ils appartiennent et dans la structure.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

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

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

- en présence d'au moins un délégué syndical dans la structure, dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- en l'absence de délégué syndical dans la structure ou à défaut d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique.

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

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

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

Article 20

Droit syndical

En vigueur étendu

Article 20.1

Exercice du droit syndical

En vigueur étendu

20.1.1. Liberté syndicale

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

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

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

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

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

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

20.1.2. Protection et valorisation du parcours du titulaire d'un mandat syndical

Les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité social et économique, les représentants de la section syndicale, les salariés mandatés pour négocier un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales et régionales de la branche bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

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

20.1.3. Affichage et diffusion des communications syndicales. Collecte des cotisations syndicales

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

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

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

20.1.4. Local syndical

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

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

20.1.5. Réunions syndicales

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

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

20.1.6. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

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

Article 21

Section syndicale

En vigueur étendu

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

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

– qu'il y est représentatif ;

ou

– qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel ;

ou

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

Article 22

Représentant de la section syndicale (RSS)

En vigueur étendu

Article 22.1

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus

En vigueur étendu

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

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

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

Le représentant de la section syndicale dispose de 4 heures de délégation par mois conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

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

Article 22.2

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

En vigueur étendu

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

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

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

Article 23

Les délégués syndicaux

En vigueur étendu

Article 23.1

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

En vigueur étendu

a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

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

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

- aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions précisées au 1er alinéa ;
- ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions ;
- ou si l'ensemble des élus qui les remplissent renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

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

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

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

b) Moyens d'actions

1. Crédit d'heures

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

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

- 12 heures pour les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ETP ;
- 18 heures pour les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures pour les entreprises ou établissements de 500 salariés ETP et plus.

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

2. Absences pour raisons syndicales

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables (1) issues d'un accord d'entreprise.

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

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

Ces autorisations d'absences sont accordées sur présentation, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation officielle précisant le lieu et la date de la réunion, et sont rémunérées.

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

- participation aux congrès et aux assemblées statutaires nationales :

Ces autorisations d'absences sont accordées à concurrence de 12 jours par an, sur demande écrite nominative présentée au moins 2 semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées ;

- exercice d'un mandat syndical électif :

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces autorisations d'absences sont accordées, sur demande écrite présentée au moins 2 semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

Elles concernent uniquement les personnels membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier d'un mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

- exercice d'un mandat syndical extérieur :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence exerce un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficie :

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

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

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

(1) À l'alinéa 1 de l'article 23.1, b), 2), les termes « plus favorables » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, notamment en ce qui concerne l'articulation entre les accords ou convention de branche et les conventions d'entreprise.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 23.2

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 24

La reconnaissance d'un dialogue social local

En vigueur étendu

Article 24.1

L'exercice du dialogue social local

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent l'existence du droit syndical local. Les dispositions suivantes ont pour objet d'organiser son exercice au sein de la branche ainsi que de participer à son financement.

Article 24.2

Le crédit temps

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et remettre à son employeur dans le même délai un justificatif écrit (convocation, mail...) sans précision de motif, mais avec l'entête du syndicat et indiquant la demi-journée d'absence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 24.3

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

En vigueur étendu

a) Création

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

- des employeurs représentant des structures remplissant les conditions suivantes :
 - – être dans un même département ;
 - – être adhérentes d'une même fédération ou union d'employeurs signataire ;
 - – avoir moins de 50 salariés ETP ;
 - – être dépourvues de délégués syndicaux ;
- des représentants conventionnels syndicaux désignés selon le cas :
 - – soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;
 - – soit par les organisations syndicales du territoire du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

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

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

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

b) Composition

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

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au maximum une fois par trimestre.

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

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

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

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

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

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

En lien avec la politique de la branche et des outils de la CPNEFP et de la CPREFP :

- développe des initiatives et participe aux actions permettant la promotion des métiers et la qualification des emplois ;
- examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;
- étudie des outils pour anticiper la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;
- examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 25

Instances représentatives du personnel

En vigueur étendu

Article 25.1

Comité social et économique

En vigueur étendu

25.1.1. Mise en place

Le comité social et économique est obligatoirement mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés ETP lorsque cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

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

25.1.2. Composition, durée des mandats et fonctionnement

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

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

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

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

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

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

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

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

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

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

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

25.1.3. Attributions

a) (1) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, la délégation du personnel au comité social et économique a notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer les droits d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en matière d'hygiène et de sécurité ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

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

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

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important 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.

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

- d'une commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise qui fait l'objet de l'article 25.1.4 ;
- d'une commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- d'une commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;
- d'une commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise.

25.1.4. Commission santé, sécurité et conditions de travail (2)

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

- dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ETP conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ETP. Dans ce cas cette commission devra se réunir au moins une fois par an ;
- dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés ETP, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ;

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux rappellent les conditions particulières d'exercice du mandat des représentants du personnel au sein de cette commission.

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

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

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

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

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

25.1.5. Commission de l'égalité professionnelle

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

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

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

(1) L'article 25.1.3, a) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-5 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(2) L'article 25.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-27 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 25.2

Comité social et économique central

En vigueur étendu

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

Article 26

Négociation collective au niveau de l'entreprise

Préambule : Sécurisation juridique

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

Dans les matières suivantes, 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 :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

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

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionné aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 26.1

Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise

26.1.1 Modalités de la négociation

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à la négociation comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dans les conditions légales en vigueur.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme du temps de travail à échéance normale.

Avant toute négociation, il est recommandé de conclure un accord de méthode au niveau de l'entreprise, précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales (BDES), définissant les principales étapes du déroulement des négociations et prévoyant des moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.

En cas de négociation d'un accord de méthode, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions ci-dessous :

- le calendrier de négociation prévoyant la date d'ouverture de la négociation et la date théorique de fin de la négociation ;
- les dates de réunion avec l'ordre du jour prévu pour chaque réunion de négociation ;
- un relevé de décisions est validé à la fin de chaque réunion de négociation.

26.1.2. Conditions de validité de l'accord collectif d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1er alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au 1er alinéa et si les conditions mentionnées au 2e alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des

suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1er alinéa, quel que soit le nombre de votants.

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

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

Article 26.2

Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

En vigueur étendu

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il sera possible de conclure des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

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

Article 27

Principe

En vigueur étendu

La négociation collective dans l'entreprise avec le représentant de la section syndicale se déroule dans les cas prévus et selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires selon l'article L. 2232-14 : « En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au 1er alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

Article 28

Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

En vigueur étendu

Article 28.1

Attribution et objet

En vigueur étendu

L'observatoire paritaire de la négociation collective est :

- destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale qui ne l'aurait pas été dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ;
- chargé du suivi des accords conclus avec les membres de la délégation au comité social et économique dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

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

Article 28.2

Composition

En vigueur étendu

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

Article 28.3

Saisine

En vigueur étendu

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

Article 28.4

Avis

En vigueur étendu

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

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

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

Article 28.5

Présidence et secrétariat

En vigueur étendu

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

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

Chapitre IV Négociation dans l'entreprise

A. – Négociation avec le délégué syndical

Article 30

Dispositions générales

En vigueur étendu

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, dès lors qu'un délégué syndical est désigné, la négociation collective se déroule avec cet interlocuteur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

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

Article 31

Principe

En vigueur étendu

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

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

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

Article 32

Thèmes ouverts à la négociation

En vigueur étendu

Les thèmes ouverts à la négociation sont ceux contenus dans les accords d'entreprise existants. Les dispositions substitutives peuvent concerner d'autres thèmes de négociation. (1)

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

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

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

Article 33

Conditions de validité de l'accord d'entreprise

En vigueur étendu

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

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

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

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

(2) Tirez exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21, L2231-2-22, L.2232-27-1, L.2232-28 et L.2232-29 du code du travail qui ne subordonnent pas la validité de ces accords à de telles conditions.

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

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

Article 34

Attribution et objet

En vigueur étendu

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

Article 35

Composition

En vigueur étendu

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

Article 36

Saisine

En vigueur étendu

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

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

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

Article 37

Avis

En vigueur étendu

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

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

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

Article 38

Présidence et secrétariat

En vigueur étendu

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

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

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

Article 39

Principe

En vigueur étendu

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

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

À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

De plus, ne pourront être mandatés :

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

Article 40

Thèmes ouverts à la négociation

En vigueur étendu

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

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

L'employeur et les salariés mandatés peuvent convenir des informations à échanger préalablement à la négociation.

Article 41

Crédit d'heures spécifique

En vigueur étendu

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

Article 42

Conditions de validité de l'accord d'entreprise

En vigueur étendu

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

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

Article 43

Modalités du mandat

En vigueur étendu

Le mandat doit préciser :

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

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

Article 44

Protection des salariés mandatés

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés mandatés bénéficient de la protection applicable aux délégués syndicaux dans la limite de 12 mois.

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

E. – Négociation avec un représentant de la section syndicale (RSS)

Article 45

Principe

En vigueur étendu

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

F. – Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

Article 46

Attribution et objet

En vigueur étendu

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

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

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

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

Titre III Les emplois

Préambule

Article

En vigueur étendu

Le présent titre se décompose en deux parties présentant :

- le système de classification et la définition des emplois ;
- le système de rémunération applicable dans la branche professionnelle.

Ces systèmes ont pour objectifs :

- de s'inscrire dans une perspective dynamique permettant à chaque salarié(e) :
 - d'évoluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience ;
 - d'acquérir des compétences nouvelles utiles au changement de filière professionnelle ou à une évolution de carrière vers des fonctions d'encadrement.
- de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entité ;
- de constituer un support aux rémunérations du secteur ;
- de mettre en place et ainsi de favoriser un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique, respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.

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

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

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes « sources » des emplois de la classification, ceux du ministère des solidarités et de la santé, du ministère de l'éducation nationale, du ministère de l'agriculture en lien avec les missions exercées.

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

- BEP carrière sanitaire et sociale ;
- BEP accompagnement soins et services à la personne (ASSP) ;
- bac pro ASSP ;
- bac pro service en milieu rural ;
- BEPA option services, spécialité services aux personnes ;
- BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
- bac pro SAPAT ;
- BEPA, option économie familiale et rurale ;
- BEPA services spécialité services aux personnes ;

- CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
- CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole, option employé familial ;
- CAP petite enfance ;
- CAP accompagnant éducatif petite enfance ;
- CAP employé technique de collectivités ;
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif ;
- CAP service aux personnes et vente en espace rural ;
- titre complet employé familial polyvalent ;
- titre professionnel assistant de vie aux familles ;
- brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique ;
- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ;
- CAFAD ;
- diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) ;
- mention complémentaire aide à domicile ;
- diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
- CAFAP ;
- diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- diplôme d'État de moniteur éducateur ;
- diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants ;
- diplôme d'État d'éducateur spécialisé ;
- diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
- diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
- BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social ;
- certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

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

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

Partie I Définition des emplois

Chapitre Ier Principes généraux

Article 1er

Introduction

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :

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

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

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

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

Article 2

Positionnement des emplois par filière et par catégorie

En vigueur étendu

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

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

Nota : L'article 1er de l'avenant n° 70/2025 du 9 juillet 2025 est rédigé comme suit :

« À l'article 2 du titre III, l'emploi d'aide-soignant est classé comme suit :

Filière : intervention.

Catégorie : technicien agent de maîtrise (TAM).

Degré : 1.

Le tableau de positionnement des emplois par filière et par catégorie (lien ci-dessus) est modifié en conséquence. »

Article 3

Définition des emplois

En vigueur étendu

Un emploi se caractérise notamment à partir des éléments suivants :

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

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

Chapitre II Filière d'intervention

Article 4

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

- soit titulaires du diplôme d'État de technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ou d'une certification équivalente au minimum de niveau 4 (anciennement niveau IV) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social ;

– pour les autres intervenant(e)s, soit titulaires d'un diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) dans le secteur médico-social ou social, d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social, ou suivant une formation permettant l'obtention d'une telle qualification.

Article 5

Catégorie employé(e)

En vigueur étendu

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

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

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les principales missions :

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

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

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

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

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

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant(e)s employé(e)s de degré 1 ;
- effectuer un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics visés au a du présent article ;
- aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, apprendre à faire) et/ou faire à la place les actes essentiels de la vie courante tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du présent titre ;
- participer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en situation de handicap ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état psychique et/ou physique ;
- contribuer à la prise en charge d'une personne afin de compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie, dans le respect de la réglementation en vigueur.

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

- participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité ;
- participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, ou pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

Article 6

Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

En vigueur étendu

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

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

a) Les publics accompagnés :

- les publics accompagnés par la catégorie intervenant employé ;
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée...) ;
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et de soins préventifs.

b) Les principales missions :

- participer à l'action éducative et/ou à l'animation et/ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé au a ;
- effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des publics visés au (a) dans leur cadre de vie et à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants ;
- accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale ;
- favoriser l'insertion des personnes, le maintien dans leur environnement et les accompagner dans les activités de la vie quotidienne et la vie sociale ;
- élaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention ;
- assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes...) ;
- contribuer à l'élaboration du projet personnalisé des personnes accompagnées ;
- contribuer, dans le cadre d'équipes pluri-professionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de ces projets personnalisés ou adaptés ;
- contribuer à l'appréciation de l'état clinique de la personne et à la mise en œuvre de soins adaptés, dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- entretenir l'environnement immédiat de la personne et/ou des matériels liés aux activités, au lieu et aux situations d'intervention.

Quelles que soient les missions principales du salarié, il doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- assurer l'accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d'actions collectives ;
- participer à l'évaluation de la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- veiller à informer les personnes concernant leur accès aux droits ;
- assurer le relais et le partage d'informations entre individus, collectivités et structures instituées ;
- participer au dispositif institutionnel.

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

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

a) Les publics accompagnés :

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

- les enfants de moins de 3 ans ;
- les aidant(e) s des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant(e) s technicien(ne)s – agent(e)s de maîtrise de degré 1 ;
- évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation interne ou externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, conseiller ou réaliser des aménagements notamment pour améliorer l'ergonomie ;
- participer à la définition des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- participer à l'encadrement et l'animation des équipes salariées ;
- mettre en place et animer un ensemble d'activités individuelles ou collectives à visée éducative ou ré-éducative ou créatrice de lien social ;
- assister ou représenter des personnes sous mesure de protection juridique (tutelle, curatelle, sauvegarde de justice) ;
- accompagner les discussions, identifier les différentes possibilités, aider à clarifier les choix en vue d'un accord, dans le cadre d'une médiation familiale ;
- réaliser et/ou superviser la réalisation de soins et recueillir toute observation susceptible de concourir à la connaissance et au maintien de l'état de santé de la personne.

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

- réaliser le repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- évaluer la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- gérer des projets.

Article 7

Catégorie cadre

En vigueur étendu

7.1. Intervenant(e) cadre de degré 1

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

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

a) Les publics accompagnés :

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

b) Les principales missions :

- évaluer les besoins du public visé au a et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation interne ou externe répondant aux besoins exprimés ou non ;
- élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et/ ou d'accompagnement de la structure ;
- participer à l'élaboration des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre ;
- concevoir et mettre en œuvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement psychologique et d'évaluation notamment auprès des salariés ;
- réaliser et/ou superviser la réalisation de soins et/ ou de prestations d'accompagnement social ;
- recueillir toute observation susceptible de concourir à la connaissance de l'état de santé et d'autonomie de la personne, notamment sur le plan psychologique et social ;
- accueillir, écouter et élaborer avec la personne concernée la démarche psychologique nécessaire sous réserve d'être titulaire du diplôme requis ;
- participer au développement des coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé ;
- orienter, si besoin, vers des praticien(ne)s ou services spécialisés.

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

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

7.2. Intervenant(e) cadre de degré 2

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

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

a) Les publics accompagnés :

- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante ;

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

b) Les principales missions :

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

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

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

Chapitre III Filière support

Article

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

- soit sont titulaires d'une certification professionnelle au minimum de niveau 4 inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans les domaines sanitaire, social, médico-social ou des services à la personne ;
- soit disposent en tant qu'encadrant d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social ;

– soit bénéficient d'une expérience professionnelle de 1 an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social et poursuivent une formation certifiante de niveau 4.

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

Article 8

Catégorie employé(e)

En vigueur étendu

8.1. Employé(e) de degré 1

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

a) Les services d'affectation :

- services généraux ;
- services logistiques ;
- services administratifs.

b) Les principales missions :

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

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

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

8.2. Employé(e) de degré 2

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

a) Les services d'affectation :

- services généraux ;
- services logistiques ;
- services administratifs.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service : accueillir, identifier et orienter les visiteurs et les communications téléphoniques ; gestion du courrier et des agendas ;
- réaliser des tâches administratives diverses, constituer notamment les dossiers permettant le suivi administratif de la prise en charge des interventions par les organismes concernés ;
- réaliser des tâches comptables : réceptionner et contrôler les pièces comptables, procéder aux enregistrements comptables, préparer les règlements fournisseurs, préparer le rapprochement des comptes bancaires, préparer les déclarations comptables et fiscales.

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

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

Article 9

Catégorie technicien(ne) – agent(e) de maîtrise

En vigueur étendu

9.1. Technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1

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

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/paie/gestion ;
- services développement/qualité ;
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service ;
- exercer des activités administratives et/ ou techniques liées à son domaine de compétence ;
- assister le (ou la) responsable ou cadre dans l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du (ou de la) responsable ou cadre sur des tâches définies ;
- organiser et planifier l'activité des intervenant(e)s. Assurer la relation entre les publics accompagnés et les intervenant(e)s.

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

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité ;
- coordonner son action dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées ;
- rendre compte selon les procédures mises en place.

9.2. Technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 2

Le (ou la) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 2 de la fonction support exerce sous la responsabilité d'un (ou d'une) supérieur(e) hiérarchique. Il (ou elle) exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle peut encadrer une équipe à partir de directives clairement définies. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/ paie/gestion ;
- services développement/qualité ;
- services informatiques.

b) Les principales missions :

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

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

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

Article 10

Catégorie cadre

En vigueur étendu

10.1. Cadre de degré 1

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

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

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

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/paie/gestion ;
- services développement/qualité ;
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre dans son domaine d'expertise les missions dont il (ou elle) a la charge en coordination avec les services intéressés ;
- participer ou mettre en œuvre l'intervention : évaluation des besoins, organisation et coordination de la réponse, évaluation des résultats ;
- assurer ou contribuer à l'organisation et à la gestion du travail, au sein du secteur, du service concerné ;
- mobiliser, coordonner et mettre en œuvre les moyens de l'entité ou du service pour atteindre les objectifs fixés ;
- assurer la bonne circulation des informations au sein de l'entité ou du service ;
- assurer la représentation du service en interne et en externe ;
- contribuer à l'élaboration du projet de service ou du champ d'activité, en assurer sa réalisation, en coordination avec les dirigeant (e) s et les autres responsables de service ;
- participer à l'évaluation des besoins du service en matière de ressources humaines et de moyens techniques et financiers, et en proposer la mise en œuvre à son supérieur hiérarchique ou à défaut aux organes dirigeants ;
- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de l'entité ;
- contribuer à l'animation de la vie statutaire de la ou des entités ;
- animer avec les dirigeant(e) s les commissions ou réunions dans son champ d'activité ou son service ;
- assurer ou contribuer au développement du partenariat local et en organiser la communication adéquate.

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

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

10.2. Cadre de degré 2

Le (ou la) cadre de degré 2 de la fonction support contribue à la gestion d'un ou plusieurs services ou porte la responsabilité d'un ou plusieurs services ou de la structure dans son intégralité.

Cet emploi contribue à définir les enjeux et les objectifs de leur domaine de compétence ou secteur d'activité en pilotant des projets ou des missions prenant en compte différents paramètres techniques et organisationnels. Il ou elle contribue également à la définition de la stratégie de leur domaine ou secteur d'activité et le décline en plans d'action en prenant en compte l'ensemble des contraintes (institutionnelle, technique, financière et humaine) et contribue à faire évoluer en conséquence les objectifs, plans d'action ou recommandations nécessaires.

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

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels ;
- services administratifs ;
- services ressources humaines ;
- services comptabilité/paie/gestion ;
- services développement/qualité ;
- services informatiques ;
- structure dans son ensemble.

b) Les principales missions :

- participer à la définition de la stratégie du service ou de l'entité, l'appliquer, en diriger la mise en œuvre et s'assurer de la réalisation des objectifs fixés ;
- concevoir, mettre en œuvre le développement du service ou de la structure, en lien avec les autres services ;
- élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et d'accompagnement de la structure ;
- donner un avis permettant l'adéquation entre l'état de la personne aidée et les différentes capacités de prise en charge de la structure ;
- contribuer à l'animation de la vie associative ;
- optimiser les ressources humaines et les moyens techniques et financiers ;
- assurer l'animation et le management du personnel ;
- assurer par délégation la représentation extérieure de la structure ;
- maîtriser la communication dans l'entité et vis-à-vis de l'extérieur ;
- développer les coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services de santé.

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

- coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs de la structure et ses partenaires ;
- rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité ;
- encadrer et animer des équipes salariées.

Partie II Système de classification et rémunération

Chapitre Ier Les principes généraux

Article 11

Principes de classification

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Un guide d'application paritaire sera élaboré par les partenaires sociaux afin de préciser les modalités d'appréciation des critères visant au passage d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre et d'attribution des ECR.

Article 12

Principes de rémunération

En vigueur étendu

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

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient majoré le cas échéant de l'indemnité différentielle reclassement, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) sans pouvoir être inférieur au Smic. Le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,77 euros.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

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

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

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

Chapitre II Les grilles de classification

Article 13

Filière intervention : employé(e)

En vigueur étendu

13.1. Conditions de passage dans les échelons

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

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

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

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, ou un(e) employé(e) degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1, ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

13.2. Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière intervention Employé(e) degré 1			Filière intervention Employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

Article 14

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

En vigueur étendu

14.1. Conditions de passage dans les échelons

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

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

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

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

14.2. Salaire de base des technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

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

Article 15

Filière intervention : cadre

En vigueur étendu

15.1. Conditions de passage dans les échelons

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

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

	et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.
--	---

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

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

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

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

Article 16

Filière support : employé(e)

En vigueur étendu

16.1. Conditions de passage dans les échelons

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

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

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

Échelon 1	Passage en degré 2 échelon 1
En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié(e) en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, ou un(e) employé(e) degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Échelon 2	Passage en échelon 2
Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant(e) degré 2 échelon 1 ; ou avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Échelon 3	Passage en échelon 3
Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, ou avoir 4 années de pratique en échelon 2, et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la

	capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.
--	--

16.2. Salaire de base des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière Support Employé(e) degré 1			Filière Support Employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

Article 17

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

En vigueur étendu

17.1. Conditions de passage dans les échelons

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

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

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

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

17.2. Salaire de base des technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

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

Article 18

Filière support : cadre

18.1. Conditions de passage dans les échelons

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

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

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le degré 2 sont les suivantes :

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

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

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

Chapitre III Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)

Article 19

Principes

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

Les ECR sont :

- pérennes et personnels ;
- et/ou

– ponctuels et transverses.

19.1. ECR pérennes et personnels

Les ECR pérennes et personnels sont versés chaque mois.

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

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

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

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

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

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dans la branche. Cet ECR est calculé en pourcentage de son salaire de base majoré le cas échéant d'une indemnité différentielle Smic, et proratisé par rapport au temps de travail contractuel pour les salarié(e)s à temps partiel.

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

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

19.2. ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail

ECR travail du dimanche et jours fériés

Le (ou la) salarié(e) bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission pour les heures travaillées les dimanches et jours fériés selon les modalités définies à l'article 17 du titre V de la présente convention.

L'ECR correspond soit à une majoration de salaire égale à 45 % du taux horaire du (ou de la) salarié(e), soit à un repos compensateur de 45 % du temps travaillé le dimanche ou jour férié. Le repos compensateur doit être pris dans les 2 mois suivant le jour travaillé.

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

ECR astreinte

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

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

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

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

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

L'indemnisation des astreintes est donc la suivante :

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

ECR travailleurs de nuit

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

L'ECR correspond à :

- une majoration de salaire égale à 5 % du taux horaire du salarié pour les heures effectuées sur la plage horaire de nuit ;

et

- un repos compensateur de 5 % du temps travaillé pendant la plage horaire de nuit. Le repos compensateur doit être pris dans les 2 mois suivant les heures travaillées de nuit.

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

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

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

- pour le (ou la) tutrice à un ECR de : 7 points.

Si le (ou la) tutrice accompagne dans un même mois un (ou une) deuxième salarié(e) ou stagiaire, l'ECR est majoré de 2 points ;

- pour le (ou la) maître (sse) d'apprentissage à un ECR de : 11 points.

Si le (ou la) maître (sse) d'apprentissage accompagne dans un même mois un (ou une) deuxième apprenti(e), l'ECR est majoré de 2 points.

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

19.3. ECR spécifiques aux cadres

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

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

L'ECR « Responsabilité »

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

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

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

Montant de l'élément complémentaire de rémunération :

Nombre de salarié(e) s en ETP [1]	Montant de l'ECR
De 5 à 9	15 points
De 10 à 49	54 points
De 50 à 299	80 points
Plus de 300	122 points
[1] Nombre de salarié(e) s en équivalent temps plein (ETP) de l'entité entrant dans le champ d'intervention du cadre concerné(e).	

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

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

L'ECR « Associations »

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

Cet ECR est attribué suivant les modalités suivantes :

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

Montant de l'ECR :

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

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

L'ECR « Complexité »

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

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

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

Une activité est caractérisée par deux critères cumulatifs :

- un critère quantitatif ;
- un critère qualitatif.

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

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

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

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

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

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

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

Montant de l'ECR :

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

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

L'ECR « Cadre supérieur(e) »

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

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

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

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

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

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur(e) (a) »
De 0 à 5 ans	43 points
De 6 à 10 ans	56 points
De 11 à 15 ans	68 points
De 16 à 20 ans	81 points
De 21 à 25 ans	93 points
De 26 à 30 ans	106 points

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

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

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur(e) (b) »
De 0 à 5 ans	127 points
De 6 à 10 ans	164 points
De 11 à 15 ans	200 points
De 16 à 20 ans	236 points
De 21 à 25 ans	272 points
De 26 à 30 ans	309 points

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

L'ECR « Nombre de places »

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

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

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

Les métiers de la catégorie cadre bénéficiant des ECR

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

Élément complémentaire de rémunération	Métier	Classification
	Directeur(trice) de service	
	Directeur(trice) de fédération départementale	
	Médecin, doctoresse	
	Médecin, doctoresse Coordinateur (trice)	
Cadre supérieur(e) (b)	Directeur(trice) général(e) d'entité	Cadre degré 2
Nombre de places	Coordinateur(trice) de service de soins	Cadre degré 1

Titre IV Relations individuelles de travail

Chapitre Ier Dispositions particulières

Article 1er

Principe

En vigueur étendu

L'intervention aux domiciles s'exerce dans un cadre particulier dont les principales caractéristiques sont déclinées dans les articles suivants.

Article 2

Domicile

En vigueur étendu

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

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

Article 3

Usager et déontologie

En vigueur étendu

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

- la loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ;
- la norme NF X50-056 services aux personnes à domicile ;
- le cahier des charges de l'agrément qualité tel qu'il résulte de la réglementation en vigueur, ainsi que des dispositions qualités mises en place dans la structure.

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

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

- respect de la personne, de ses droits fondamentaux, de sa dignité, de son intégrité ;
- respect de son choix de vie, de sa culture ;
- respect de sa vie privée ;
- respect de ses biens ;
- respect de son espace de vie privée, de son intimité, de sa sécurité ;
- respect des choix éducatifs des parents et de l'intérêt de l'enfant en application des dispositions relatives à la protection de l'enfance.

L'intervention, qu'elle qu'en soit la nature, doit faire l'objet d'un accord et si possible d'une participation active de l'usager. Elle nécessite donc l'obligation de négocier les modalités de mise en œuvre de l'intervention.

L'état de santé physique ou psychique de l'usager peut avoir des effets sur les conditions de travail, l'hygiène ou la sécurité de l'intervenant. L'employeur ne dispose pas toujours des informations relatives à cet état, sauf si l'usager en a fait état lui-même ou démontre par son comportement les troubles dont il est atteint, ou s'il en est informé par l'intervenant lui-même. L'employeur doit prendre les dispositions qui s'imposent eu égard aux informations dont il dispose.

Article 4

Exercice individuel du travail

En vigueur étendu

Travaillant en équipe au sein d'un service organisé, l'intervenant à domicile assume l'essentiel de ses activités de travail de façon individuelle. Il peut en découler du fait de l'usager et/ou de son environnement, des difficultés qu'il aurait par conséquent obligation de gérer avec l'usager, seul ou avec son responsable hiérarchique.

Il doit donc analyser rapidement la situation à laquelle il est confronté, en tirer les conséquences pour l'intégrité physique de l'usager et/ou pour la sienne, agir de la façon la plus adaptée à cette situation et en référer au plus tôt à sa hiérarchie, qui fixe en amont les modalités de transmission de cette information.

Article 5

Obligation de discrétion ou selon les textes réglementaires le secret professionnel

En vigueur étendu

L'immixtion dans la vie privée et l'intimité des usagers oblige l'intervenant à une obligation de discrétion sur tous les faits de nature à constituer une atteinte à leur vie privée.

L'obligation de discrétion s'accompagne du respect du secret professionnel par les personnes qui en sont dépositaires soit par état ou profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

Le secret professionnel a été mis en place pour protéger les usagers dans leur vie privée et afin d'instaurer une relation de confiance avec les salariés qui y sont soumis.

Cependant, le secret professionnel et l'obligation de discrétion ne doivent pas être un frein à la communication entre employeur et salarié, nécessaire au bon fonctionnement de la structure et au service rendu à l'usager. Le salarié ne doit pas, par conséquent, retenir abusivement des informations nécessaires à ce bon fonctionnement et à ce service.

Néanmoins, les salariés soumis à l'obligation de discrétion et selon les textes réglementaires au secret professionnel peuvent toujours en être déliés dans les conditions fixées à l'article 226-14 du code pénal.

Article 6

Risques de situations de maltraitance

En vigueur étendu

Toute atteinte à l'intégrité physique ou morale ou à la liberté de mouvement de l'usager sans son consentement ou sans l'autorisation de la loi, toutes formes de violences ou d'abus portées sur l'esprit ou la pensée, toutes atteintes au patrimoine de l'usager, constituent des situations de maltraitance.

Tout salarié est tenu, conformément aux dispositions de l'article 434-3 du code pénal, de porter à la connaissance de sa hiérarchie et/ou des autorités judiciaires ou administratives les situations de maltraitance envers une personne fragile. Le salarié ne peut pas être sanctionné d'une façon ou d'une autre pour avoir dénoncé ces faits, conformément aux dispositions de l'article L. 313-24 du code de l'action sociale et des familles.

De même, tout salarié ne doit pas être victime de mauvais traitements (intégrité physique et psychologique) de la part d'un usager ou de toute autre personne, dans le cadre de son activité professionnelle. Si tel était le cas, il doit alors en faire état au plus tôt avant tout à sa hiérarchie et/ou aux autorités judiciaires ou administratives compétentes.

Article 7

Neutralité professionnelle

En vigueur étendu

Les salariés sont tenus de respecter la plus stricte neutralité politique, religieuse, philosophique et syndicale pendant leur activité professionnelle et une entière discrétion sur ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion des interventions effectuées à domicile et notamment dans les familles compte tenu de la spécificité du lieu de travail défini à l'article IV.2.

Les salariés sont tenus de respecter notamment les normes de qualité ainsi que la charte déontologique éventuellement mises en place dans l'entreprise.

Chapitre II Principes qui gouvernent les relations individuelles du travail

Article 8

Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail

En vigueur étendu

En application des dispositions légales, le contrat de travail est exécuté de bonne foi par chacune des parties. Chaque salarié reçoit une mission qu'il s'engage à remplir et dont il a à rendre compte.

Afin d'assurer la protection des usagers et la probité du service, tout salarié qui reçoit des usagers, directement ou par personne interposée, une délégation de pouvoir, procuration ou mandat sur les avoirs, dons manuels ou droits, un dépôt de fonds, des bijoux ou valeurs s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout acte, et notamment toute donation ou tout héritage, fait en contravention de l'article 223-15-2 du code pénal relatif à l'abus de faiblesse est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 9

Dispositions relatives au harcèlement, agissements et violences sexistes et sexuels

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ainsi et notamment, les employeurs qui sont soumis à l'obligation d'établir un règlement intérieur, doivent s'assurer de la conformité de son contenu en matière de lutte contre le harcèlement. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de la structure.

Par ailleurs, l'employeur doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel susceptibles d'intervenir à l'occasion du travail, y compris au domicile des bénéficiaires, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail :

- acteurs internes : la direction elle-même, les professionnels en charge des ressources humaines, l'encadrement intermédiaire, les instances représentatives du personnel et le référent harcèlement le cas échéant ;
- acteurs externes : les organismes de formation, le service de prévention et de santé au travail, les dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, dont celui mis en place par la branche ...

Dans cet objectif de prévention, il doit notamment procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, tel que prévu par le code du travail.

En cas de signalement d'une situation de harcèlement, ou d'agissements ou violences sexistes ou sexuels, il avertit systématiquement la médecine du travail et diligente les actions nécessaires par la mise en place d'une procédure d'alerte et d'enquête. Il prend toutes sanctions appropriées lorsqu'une situation de harcèlement ou d'agissements ou violences sexistes et sexuels est avérée à l'issue de l'enquête.

L'employeur engage sa responsabilité civile et potentiellement pénale en cas de non-respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

En tout état de cause, le salarié victime d'un harcèlement doit retrouver dès que possible des conditions de travail saines, indispensables à la préservation et/ ou rétablissement de sa santé, de sa sécurité et de sa dignité. Un accompagnement sera proposé au salarié concerné, par exemple un soutien psychologique dans le cadre de la plateforme mise en place par la branche.

Chapitre III Relations contractuelles

Article 10

Relations de travail

En vigueur étendu

Le principe est la conclusion de contrat de travail à durée indéterminée.

Les relations de travail peuvent également se réaliser dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Article 11

Formalités d'embauche

En vigueur étendu

11.1. Dispositions relatives au contrat à durée déterminée

L'embauche et l'élaboration du contrat à durée déterminée se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et aux dispositions des articles IV.11.2, IV.12 et IV.13.

11.2. Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée

Tout recrutement en contrat à durée indéterminée doit être formalisé par un contrat écrit remis lors de l'embauche, précisant :

- l'identité des deux parties ;
- la date d'embauche ;
- la qualification du salarié ;
- #la zone géographique d'intervention ou le secteur géographique d'intervention clairement défini ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- #pour les infirmiers(ères) diplômé(e)s d'État le numéro d'enregistrement de leur diplôme d'État à la DDASS et tous les justificatifs nécessaires légalement pour l'exercice de la profession ;
- pour les médecins, le numéro d'inscription à l'ordre des médecins ;
- le coefficient hiérarchique, la catégorie et la rémunération mensuelle correspondante, compte tenu du temps de travail ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions d'indemnisation des frais de déplacement ;
- #la convention collective applicable à l'entreprise et tenue à disposition du personnel ;
- l'obligation pour le salarié de se conformer au règlement intérieur s'il existe ;
- les dispositions relatives à la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- les dispositions relatives à la mobilité géographique si l'emploi le justifie ;

- l'engagement du salarié à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur ;
- l'engagement du salarié à intervenir dans les cas d'urgence tels que définis dans la présente convention.

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

- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées ;
- la contrepartie correspondant à l'interruption d'activité.

Article 12

Obligations du salarié et documents à remettre à l'employeur

En vigueur étendu

Tout salarié est tenu :

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

Article 13

Documents à disposition ou remis par l'employeur

En vigueur étendu

L'employeur tient à disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective. Le règlement intérieur doit être affiché à une place aisément accessible au siège de la structure.

L'employeur remet à chaque nouvel embauché un exemplaire du règlement intérieur, ainsi qu'un document explicatif du régime de prévoyance et du régime de complémentaire santé.

Article 14

Modification du contrat de travail

En vigueur étendu

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

Article 15

Priorité d'embauche ou réintégration

En vigueur étendu

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

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

Article 16

Période d'essai

En vigueur étendu

16.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

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

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

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

16.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

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

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

Article 17

Ancienneté

En vigueur étendu

17.1. Reprise d'ancienneté lors de l'embauche

Lorsque le salarié est issu d'une entreprise assujettie à la présente convention collective, ou aux dispositions conventionnelles précédemment applicables aux entreprises de la branche, l'ancienneté dans un emploi identique est prise en compte à 100 % pour le calcul du coefficient d'embauche.

L'ancienneté acquise par le salarié au titre d'un mandat syndical extérieur défini à l'article II.24.1 b 2 de la présente convention est également prise en compte.

17.2. Incidence des absences sur l'ancienneté

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

Article 18

Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps plein

En vigueur étendu

18.1. Bénéficiaires

L'accès au travail à temps partiel est ouvert prioritairement à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

De même, l'accès au travail à temps plein est ouvert prioritairement à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

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

18.2. Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande doit être adressée au moins 3 mois avant cette date, ou dans un délai inférieur en cas d'accord entre les parties.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, établit son choix en fonction des critères suivants :

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

18.3. Réponse de l'employeur

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa réponse.

Les motifs de refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

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

18.4. Recours du salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les délégués du personnel.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel ou à temps plein, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé, au plus tard 1 an avant la vacance ou création du poste nouveau ou libéré, une demande répondant aux caractéristiques de ce poste.

Article 18

Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps plein

En vigueur non étendu

18.1. Bénéficiaires

L'accès au travail à temps partiel est ouvert prioritairement à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

De même, l'accès au travail à temps plein est ouvert prioritairement à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

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

18.2. Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée de travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande doit être adressée au moins 3 mois avant cette date, ou dans un délai inférieur en cas d'accord entre les parties.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe, établit son choix en fonction des critères suivants :

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

18.3. Réponse de l'employeur

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa réponse.

Les motifs de refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

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

18.4. Recours du salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant le comité social et économique, s'il existe.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, ou à temps plein, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé, au plus tard un an avant la vacance ou création du poste nouveau ou libéré, une demande répondant aux caractéristiques de ce poste.

Chapitre IV Santé au travail et prévention des risques professionnels

Article 19

Sécurité des salariés et droit de retrait

En vigueur étendu

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le salarié a le droit de se retirer de cette situation de travail sans encourir de sanction, conformément aux dispositions légales.

Article 20

Prévention des risques

En vigueur étendu

Le salarié doit pouvoir utiliser les installations de la personne aidée, sur les lieux de vie où il exerce ses activités, notamment un local, un vestiaire et des installations sanitaires.

Avant le début des interventions chez une personne aidée, les salariés de l'entreprise sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité.

Le salarié s'assure du bon fonctionnement courant du matériel éventuellement mis à sa disposition par la personne aidée ou par son employeur. Il informe sa hiérarchie lorsqu'un matériel est défectueux. L'employeur s'assure que le salarié est informé des consignes de sécurité propres au domicile et à l'utilisation du matériel mis à sa disposition.

Les salariés de l'entreprise sont soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables chez la personne aidée ou dans son lieu de vie.

L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité.

L'évaluation et la prévention des risques doivent être organisées dans le cadre du document unique (DU) prévu par les dispositions légales et réglementaires.

Article 21

Santé au travail

En vigueur étendu

21.1. Préambule

Le présent article témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et à la réduction de la pénibilité au travail.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeurs, encadrements, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises.

Les objectifs recherchés sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail constituant un facteur de performance.

Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et valoriser l'image des entreprises de la branche.

Les employeurs et les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent préambule.

21.2. Suivi national

La commission mixte paritaire nationale de négociation se réunira une fois par an afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à négocier un accord relatif à la prise en charge de la pénibilité au travail.

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

21.3. Suivi des salariés

Le salarié doit impérativement répondre à toute convocation du service de médecine du travail.

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical au moins une fois tous les 2 ans.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention de plus de 55 ans, les partenaires sociaux décident d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

Les employeurs organisent pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.

21.4. Suivi local

Compte tenu de la spécificité des structures, de la nécessité de tenir compte des réalités des situations de terrain, des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) peuvent être négociés dans les structures.

Les structures employant au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT dans les conditions fixées à l'article II.29.

Article 21

Santé au travail

En vigueur non étendu

21.1. Préambule

Le présent article témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et à la réduction de la pénibilité au travail.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeurs, encadrements, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises.

Les objectifs recherchés sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail constituant un facteur de performance.

Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et valoriser l'image des entreprises de la branche.

Les employeurs et les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent préambule.

21.2. Suivi national

La commission mixte paritaire nationale de négociation se réunira une fois par an afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à négocier un accord relatif à la prise en charge de la pénibilité au travail.

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

21.3. Suivi des salariés

Le salarié doit impérativement répondre à toute convocation du service de médecine du travail.

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical au moins une fois tous les 2 ans.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention de plus de 55 ans, les partenaires sociaux décident d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

Les employeurs organisent pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.

21.4. Suivi local

Compte tenu de la spécificité des structures, de la nécessité de tenir compte des réalités des situations de terrain, des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) peuvent être négociés dans les structures.

Les structures employant au moins 50 salariés doivent mettre en place une CSSCT dans les conditions fixées à l'article II. 25.1.4.

Article 21.5

Prévention de la pénibilité

Article 21.5.1. Préambule

Conformément aux dispositions de l'article IV.21.2, le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail des salariés, à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité liés à l'exercice professionnel.

Il s'inscrit dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention des risques psychosociaux (avenant n° 13-2013).

Il est rappelé que la prévention des risques professionnels est une préoccupation de tous les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est aussi tenu de respecter les instructions qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives du personnel et ensemble du personnel. Cette réflexion peut aussi être menée, le cas échéant, dans la commission de concertation départementale. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des structures.

Les objectifs recherchés à travers cet avenant sont de mener une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail, facteurs de performance et permettant de diminuer les coûts de la protection sociale.

Article 21.5.2. Objet

Le présent avenant est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans la branche et dans l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites et en déclinaison du chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Il vise à définir des priorités et des actions concrètes de prévention des risques professionnels et de la pénibilité dans les structures du secteur et à en organiser le suivi.

Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain.

Article. 21.5.3. Engagements de la branche

Cet avenant vise à :

- préserver la santé physique et mentale des salariés de la branche ;
- améliorer l'organisation et leurs conditions de travail afin de leur permettre d'exercer au mieux leur métier ;
- limiter les risques d'affectation de leurs capacités, la survenance d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il s'agit de veiller au développement et au maintien dans l'emploi ainsi qu'au renforcement de la prévention des risques professionnels sur le lieu de travail du salarié.

Les dispositifs mis en œuvre doivent aussi concourir à :

- l'amélioration de la qualité du service rendu ;
- l'accroissement de l'attractivité des emplois du secteur ;
- la fidélisation des salariés ;
- la conciliation entre la vie privée et l'activité professionnelle ;
- la valorisation de l'image des structures de l'ensemble du secteur.

Les employeurs et les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent avenant.

Article 21.5.4. Champ de la pénibilité

Les partenaires sociaux définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et/ ou psychiques, de certains rythmes et formes d'activités professionnelles exercées dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, et de types d'organisation du travail qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ ou l'espérance de vie des salariés.

Les salariés selon leurs catégories d'emploi, leur lieu de travail et les conditions d'exécution de leur mission (en particulier au domicile privé des usagers) sont susceptibles d'être soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article 21.5.5. Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures - quel que soit leur effectif - doivent mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comprenant de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier

un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec les délégués du personnel, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6. Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

a) Diagnostic au niveau de la branche

Les partenaires sociaux de la branche disposent d'outils leur permettant de connaître précisément les risques professionnels présents dans le secteur. Ainsi, l'INRS, des organismes de prévoyance et la CNAMTS, grâce à la mission nationale Aide à domicile, ont recueilli des données et/ ou élaboré des outils.

Nous pouvons ainsi citer de manière non exhaustive les risques professionnels suivants, qui au regard de ces données, sont très présents et récurrents dans le secteur d'activité de l'aide à domicile :

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ;
- les horaires contraignants ;
- le travail à temps partiel contraint ;
- le travail « isolé » ;
- tout type de travail de nuit ;
- le risque routier ;
- le risque d'accident de plain-pied.

Les partenaires sociaux disposent également de données chiffrées via la direction des risques professionnels de la CNAMTS sur la sinistralité en termes d'accident de travail. Les données ci-après datent de l'année 2008.

Dès 2013, les partenaires sociaux disposeront de données annuelles ne concernant que le champ de l'aide à domicile. Pour autant, les chiffres ci-après sont des indicateurs pertinents sur la sinistralité en matière d'accident de travail dans les secteurs d'activité des soins et de l'aide à domicile.

Le taux d'accident de travail s'élève à 47,8 pour 1 000 salariés contre 38 pour 1 000 salariés pour l'ensemble des activités tous secteurs d'activité (CTN) confondus.

Parmi les 4 indicateurs de sinistralité, 3 mettent en évidence une sursinistralité de la population des services d'aide et de soins à domicile (SASAD).

Indicateur	SASAD	Ensemble (tous CTN confondus)
Indice de fréquence	47,8 ‰	38 ‰
Taux de fréquence	31,6 ‰	24,7 ‰
Taux de gravité	1,76 ‰	1,31 ‰
Indice de gravité	14,9 ‰	16,1 ‰

En différenciant la sinistralité suivant les secteurs de l'aide et du soin, nous constatons une sinistralité plus importante dans le secteur de l'aide à domicile.

Indicateur	Soins	Mixte	Aide	Ensemble (SASAD)
Indice de fréquence	43,9 ‰	49,2 ‰	51,5 ‰	47,8 ‰
Taux de fréquence	28,2 ‰	31,8 ‰	36 ‰	31,6 ‰
Taux de gravité	1,45 ‰	1,82 ‰	2,15 ‰	1,76 ‰

Des éléments qualitatifs mettent en évidence dans cette étude que :

- les éléments matériels en cause le plus fréquemment sont les accidents de plain-pied, la manutention manuelle et les divers (agents matériels non classés ailleurs ...) ;
- le siège des lésions sont le tronc, les localisations multiples ;
- la nature des lésions : douleurs à l'effort et lumbago.

b) Diagnostic au niveau de l'entreprise

Aux termes de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de choisir les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de remplir des objectifs chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque action permettront d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés ;
- les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d'activités le déplacement des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel sur le lieu de travail est interdit par la réglementation puisqu'il s'agit d'un domicile privé. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu'un nouveau risque est identifié lors d'une évaluation à domicile.

Par exemple, quand la perte d'autonomie de l'usager évolue et que cela a des incidences sur les conditions d'exercice, le DUERP sera mis à jour.

L'objectif est de prendre en compte la réalité du travail des intervenants à domicile afin d'élaborer le DUERP puis des plans d'actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies par les intervenants.

Les structures doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres du CHSCT et, à défaut, des délégués du personnel.

Pour aider au diagnostic des situations de travail, la CNAMTS avec l'INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une formation adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète utilement ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d'évaluation des besoins et des conditions d'exercice professionnels implique un dialogue entre la personne accompagnée, la personne qui évalue et les intervenants à domicile.

c) Indicateurs d'évaluation des actions entreprises

Les indicateurs suivants peuvent permettre de mesurer l'état de santé des salariés de la branche et l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises :

- absentéisme ;
- turn-over ;
- abandons de poste,
- indice de fréquence des accidents du travail (1) ;
- taux de fréquence des accidents du travail (2) ;
- taux de fréquence des accidents de trajet ;
- taux de gravité des incapacités temporaires (3) ;
- taux moyen incapacité permanente (4) ;
- évolution des maladies professionnelles et en particulier des troubles musculo-squelettiques ;
- nombre de salariés ayant une incapacité permanente au titre de l'entreprise ou d'un employeur antérieur ;
- nombre de droits d'alerte et de droits de retrait déclarés ;
- évolution de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles ;
- nombre de salariés déclarés inaptes (total ou partiel) ;
- nombre de professionnels formés à la formation CPS.

Article 21.5.7. Axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la branche

En référence au décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, les partenaires sociaux entendent privilégier la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et des qualifications des personnels d'intervention au domicile des particuliers.

a) Réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité

Au niveau de la branche :

Les partenaires sociaux s'engagent à diffuser à l'ensemble des structures les outils leur permettant d'identifier les facteurs de risques et la méthodologie à mettre en œuvre. Ainsi, la grille d'évaluation des facteurs de risques de la CNAMTS et les fiches outils pouvant exister doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des partenaires dans les structures : employeurs, encadrants et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des associations auront été destinataires des outils d'ici à fin 2014 et 100 % d'ici à fin 2015.

Au niveau de l'entreprise :

Agir au niveau de l'entreprise est indispensable. Il sera systématiquement recherché après l'évaluation des risques professionnels la suppression ou la réduction de ces risques. Cela passe par un dialogue avec la personne aidée et/ ou son entourage.

À titre d'exemple, il peut s'agir d'équiper le logement d'un lit médicalisé, de remplacer un produit toxique par un non toxique, de remplacer un ustensile de travail défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie...

Cet axe de prévention doit aussi s'articuler avec les autres priorités d'action soit l'amélioration des conditions de travail et le développement des compétences et des qualifications.

b) Développement des compétences et des qualifications

Il s'agit de permettre à l'ensemble des professionnels des structures d'accéder à des connaissances et des compétences notamment en matière d'évaluation des risques professionnels puis de pouvoir proposer des actions visant à supprimer ou réduire ces risques.

Les actions décrites ci-dessous s'intègrent dans un fonctionnement de structure qui permet les échanges entre les intervenants à domicile, les personnels d'encadrement et l'employeur.

Les structures devront :

- proposer une formation adaptée à la prévention des risques liés à la pénibilité (exemple : le « certificat prévention secours (CPS) » de la CNAMTS et de l'INRS, la formation « gestes et postures ») aux intervenants à domicile et aux personnels encadrant ;
- mettre à disposition de l'encadrement les documents d'évaluation, de repérage des risques professionnels au domicile, leur en expliquer l'utilisation et les prendre en compte pour l'élaboration du DUERP et le plan de prévention en découlant à mettre en œuvre ;
- proposer aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques des formations adaptées si le risque ne peut être supprimé, notamment dans le cadre du développement de nouveaux services ;
- organiser un accès prioritaire à des périodes de professionnalisation pour les salariés particulièrement exposés en matière de prévention des risques professionnels et le cas échéant dans le cadre d'une reconversion professionnelle ;
- communiquer annuellement et proposer l'accès à la formation professionnelle lors de l'entretien annuel et l'entretien professionnel spécifique de seconde partie de carrière des salariés seniors qui a lieu tous les 2 ans.

Les formations suivies seront intégrées dans le passeport formation de façon à valoriser les actions suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se seront vu proposer la formation CPS d'ici à fin 2014 et 50 % d'ici à fin 2015.

La grille d'évaluation des risques professionnels est utilisée dans 40 % des structures d'ici à fin 2014 et 70 % d'ici à fin 2015.

Le recensement au niveau national s'effectuera via l'élaboration du rapport de la branche.

c) Amélioration des conditions de travail et notamment d'ordre organisationnel

Au niveau de l'entreprise :

Il s'agit de mettre en œuvre une organisation du travail qui permette de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée devra aussi tenir compte des temps de déplacement entre chaque intervention.

La pause déjeuner devra être prévue dans l'organisation du travail. Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à 1 demi-heure et ne peut en aucun cas comprendre un déplacement lié à une intervention.

Les structures peuvent utiliser les temps de concertation prévus par l'article V.3 de la convention collective pour favoriser les échanges de pratiques entre intervenants, permettre des retours sur les situations rencontrées et difficiles à gérer seul. Cela pourra aussi être l'occasion de définir avec les professionnels des actions de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre.

Cette démarche d'amélioration des conditions de travail peut être réalisée en concertation avec la médecine du travail, et les organismes préventeurs (exemples : INRS, CARSAT, ARACT ...).

Un référent santé est désigné sur la base du volontariat conformément aux articles L. 4644-1 et suivants du code du travail.

Le référent santé sera formé aux enjeux, à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire, concertée et globale de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la branche.

La structure organisera un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé un poste de nuit pendant 5 ans quand les salariés en font la demande. S'agissant du travail de nuit, les salariés doivent bénéficier pendant leur période de travail de nuit d'une possibilité de se détendre dans un fauteuil adapté.

La structure proposera aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des structures ont mis en place des temps de concertation d'ici à fin 2014, 60 % d'ici à fin 2015 et 80 % d'ici à fin 2016.

Au niveau de la branche :

Afin de connaître et d'évaluer les actions mise en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à recueillir auprès des structures les actions entreprises via un questionnaire annuel. Les actions innovantes pourront être valorisées dans un objectif de mutualisation des pratiques favorisant la prévention des risques professionnels. Ce questionnaire sera élaboré paritairement dans les 6 mois suivant la signature du présent avenant.

Article 21.5.8. Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le bilan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/MP, du turnover et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations peuvent être diffusées utilement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux besoins afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le responsable du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux incitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des parties prenantes à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation notamment des bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Les membres du CHSCT reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Les conditions de leur formation sont étudiées chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article 21.5.9. Suivi national de l'accord au niveau de la branche

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire une fois par an et ce jusqu'au terme des 3 années de son application afin de permettre l'évaluation des actions entreprises et la redéfinition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

- (1) Nombre d'accidents $\times$ 1000/ nombre de salariés.
- (2) Nombre d'accidents $\times$ 1 000 000/ nombre d'heures travaillées.
- (3) Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.
- (4) Total des taux d'incapacité permanente.

Article 21.5

Prévention de la pénibilité

En vigueur non étendu

21.5.1. Préambule

Conformément aux dispositions de l'article IV. 21.2, le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail des salariés, à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité liés à l'exercice professionnel.

Il s'inscrit dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention des risques psychosociaux (avenant n° 13-2013).

Il est rappelé que la prévention des risques professionnels est une préoccupation de tous les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est aussi tenu de respecter les instructions qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives du personnel et ensemble du personnel. Cette réflexion peut aussi être menée, le cas échéant, dans la commission de concertation départementale. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des structures.

Les objectifs recherchés à travers cet avenant sont de mener une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail, facteurs de performance et permettant de diminuer les coûts de la protection sociale.

21.5.2. Objet

Le présent avenant est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans la branche et dans l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites et en déclinaison du

chapitre IV du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Il vise à définir des priorités et des actions concrètes de prévention des risques professionnels et de la pénibilité dans les structures du secteur et à en organiser le suivi.

Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain.

21.5.3. Engagements de la branche

Cet avenant vise à :

- préserver la santé physique et mentale des salariés de la branche ;
- améliorer l'organisation et leurs conditions de travail afin de leur permettre d'exercer au mieux leur métier ;
- limiter les risques d'affectation de leurs capacités, la survenance d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il s'agit de veiller au développement et au maintien dans l'emploi ainsi qu'au renforcement de la prévention des risques professionnels sur le lieu de travail du salarié.

Les dispositifs mis en œuvre doivent aussi concourir à :

- l'amélioration de la qualité du service rendu ;
- l'accroissement de l'attractivité des emplois du secteur ;
- la fidélisation des salariés ;
- la conciliation entre la vie privée et l'activité professionnelle ;
- la valorisation de l'image des structures de l'ensemble du secteur.

Les employeurs et les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent avenant.

21.5.4. Champ de la pénibilité

Les partenaires sociaux définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et/ ou psychiques, de certains rythmes et formes d'activités professionnelles exercées dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, et de types d'organisation du travail qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ ou l'espérance de vie des salariés.

Les salariés selon leurs catégories d'emploi, leur lieu de travail et les conditions d'exécution de leur mission (en particulier au domicile privé des usagers) sont susceptibles d'être soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

21.5.5. Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures – quel que soit leur effectif – doivent mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comprenant de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

21.5.6. Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

a) Diagnostic au niveau de la branche

Les partenaires sociaux de la branche disposent d'outils leur permettant de connaître précisément les risques professionnels présents dans le secteur. Ainsi, l'INRS, des organismes de prévoyance et la CNAMTS, grâce à la mission nationale Aide à domicile, ont recueilli des données et/ ou élaboré des outils.

Nous pouvons ainsi citer de manière non exhaustive les risques professionnels suivants, qui au regard de ces données, sont très présents et récurrents dans le secteur d'activité de l'aide à domicile :

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ;
- les horaires contraignants ;
- le travail à temps partiel contraint ;
- le travail « isolé » ;
- tout type de travail de nuit ;
- le risque routier ;

-le risque d'accident de plain-pied.

Les partenaires sociaux disposent également de données chiffrées via la direction des risques professionnels de la CNAMTS sur la sinistralité en termes d'accident de travail. Les données ci-après datent de l'année 2008.

Dès 2013, les partenaires sociaux disposeront de données annuelles ne concernant que le champ de l'aide à domicile. Pour autant, les chiffres ci-après sont des indicateurs pertinents sur la sinistralité en matière d'accident de travail dans les secteurs d'activité des soins et de l'aide à domicile.

Le taux d'accident de travail s'élève à 47,8 pour 1 000 salariés contre 38 pour 1 000 salariés pour l'ensemble des activités tous secteurs d'activité (CTN) confondus.

Parmi les 4 indicateurs de sinistralité, 3 mettent en évidence une sursinistralité de la population des services d'aide et de soins à domicile (SASAD).

Indicateur	SASAD	Ensemble (tous CTN confondus)
Indice de fréquence	47,8 ‰	38 ‰
Taux de fréquence	31,6 ‰	24,7 ‰
Taux de gravité	1,76 ‰	1,31 ‰
Indice de gravité	14,9 ‰	16,1 ‰

En différenciant la sinistralité suivant les secteurs de l'aide et du soin, nous constatons une sinistralité plus importante dans le secteur de l'aide à domicile.

Indicateur	Soins	Mixte	Aide	Ensemble (SASAD)
Indice de fréquence	43,9 ‰	49,2 ‰	51,5 ‰	47,8 ‰
Taux de fréquence	28,2 ‰	31,8 ‰	36 ‰	31,6 ‰
Taux de gravité	1,45 ‰	1,82 ‰	2,15 ‰	1,76 ‰

Des éléments qualitatifs mettent en évidence dans cette étude que :

-les éléments matériels en cause le plus fréquemment sont les accidents de plain-pied, la manutention manuelle et les divers (agents matériels non classés ailleurs...) ;

-le siège des lésions sont le tronc, les localisations multiples ;

-la nature des lésions : douleurs à l'effort et lumbago.

b) Diagnostic au niveau de l'entreprise

b) Diagnostic au niveau de l'entreprise

Aux termes de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de choisir les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de remplir des objectifs chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque action permettront d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés ;

– les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d'activités, le déplacement des membres du CSE et notamment de la CSSCT sur le lieu de travail est interdit par la réglementation puisqu'il s'agit d'un domicile privé.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu'un nouveau risque est identifié lors d'une évaluation à domicile. Par exemple, quand la perte d'autonomie de l'utilisateur évolue et que cela a des incidences sur les conditions d'exercice, le DUERP sera mis à jour.

L'objectif est de prendre en compte la réalité du travail des professionnels afin d'élaborer le DUERP puis des plans d'actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies.

Les structures doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres de la CSSCT et du comité social et économique lorsqu'ils existent.

Pour aider au diagnostic des situations de travail, la CNAMTS avec l'INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une formation adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète utilement ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d'évaluation des besoins et des conditions d'exercice professionnels implique un dialogue entre la personne accompagnée, la personne qui évalue et les intervenants à domicile.

c) Indicateurs d'évaluation des actions entreprises

Les indicateurs suivants peuvent permettre de mesurer l'état de santé des salariés de la branche et l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises :

- absentéisme ;
- turn-over ;
- abandons de poste,
- indice de fréquence des accidents du travail (1) ;
- taux de fréquence des accidents du travail (2) ;
- taux de fréquence des accidents de trajet ;
- taux de gravité des incapacités temporaires (3) ;
- taux moyen incapacité permanente (4) ;
- évolution des maladies professionnelles et en particulier des troubles musculo-squelettiques ;
- nombre de salariés ayant une incapacité permanente au titre de l'entreprise ou d'un employeur antérieur ;
- nombre de droits d'alerte et de droits de retrait déclarés ;
- évolution de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles ;
- nombre de salariés déclarés inaptes (total ou partiel) ;
- nombre de professionnels formés à la formation CPS.

21.5.7. Axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la branche

En référence au décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, les partenaires sociaux entendent privilégier la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et des qualifications des personnels d'intervention au domicile des particuliers.

a) Réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité

Au niveau de la branche :

Les partenaires sociaux s'engagent à diffuser à l'ensemble des structures les outils leur permettant d'identifier les facteurs de risques et la méthodologie à mettre en œuvre. Ainsi, la grille d'évaluation des facteurs de risques de la CNAMTS et les fiches outils pouvant exister doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des partenaires dans les structures : employeurs, encadrants et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des associations auront été destinataires des outils d'ici à fin 2014 et 100 % d'ici à fin 2015.

Au niveau de l'entreprise :

Agir au niveau de l'entreprise est indispensable. Il sera systématiquement recherché après l'évaluation des risques professionnels la suppression ou la réduction de ces risques. Cela passe par un dialogue avec la personne aidée et/ ou son entourage.

À titre d'exemple, il peut s'agir d'équiper le logement d'un lit médicalisé, de remplacer un produit toxique par un non toxique, de remplacer un ustensile de travail défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie...

Cet axe de prévention doit aussi s'articuler avec les autres priorités d'action soit l'amélioration des conditions de travail et le développement des compétences et des qualifications.

b) Développement des compétences et des qualifications

Il s'agit de permettre à l'ensemble des professionnels des structures d'accéder à des connaissances et des compétences notamment en matière d'évaluation des risques professionnels puis de pouvoir proposer des actions visant à supprimer ou réduire ces risques.

Les actions décrites ci-dessous s'intègrent dans un fonctionnement de structure qui permet les échanges entre les intervenants à domicile, les personnels d'encadrement et l'employeur.

Les structures devront :

- proposer une formation adaptée à la prévention des risques liés à la pénibilité (exemple : le « certificat prévention secours (CPS) » de la CNAMTS et de l'INRS, la formation « gestes et postures ») aux intervenants à domicile et aux personnels encadrant ;

- mettre à disposition de l'encadrement les documents d'évaluation, de repérage des risques professionnels au domicile, leur en expliquer l'utilisation et les prendre en compte pour l'élaboration du DUERP et le plan de prévention en découlant à mettre en œuvre ;

- proposer aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques des formations adaptées si le risque ne peut être supprimé, notamment dans le cadre du développement de nouveaux services ;

-organiser un accès prioritaire à des périodes de professionnalisation pour les salariés particulièrement exposés en matière de prévention des risques professionnels et le cas échéant dans le cadre d'une reconversion professionnelle ;

-communiquer annuellement et proposer l'accès à la formation professionnelle lors de l'entretien annuel et l'entretien professionnel spécifique de seconde partie de carrière des salariés seniors qui a lieu tous les 2 ans.

Les formations suivies seront intégrées dans le passeport formation de façon à valoriser les actions suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se seront vu proposer la formation CPS d'ici à fin 2014 et 50 % d'ici à fin 2015.

La grille d'évaluation des risques professionnels est utilisée dans 40 % des structures d'ici à fin 2014 et 70 % d'ici à fin 2015.

Le recensement au niveau national s'effectuera via l'élaboration du rapport de la branche.

c) Amélioration des conditions de travail et notamment d'ordre organisationnel

Au niveau de l'entreprise :

Il s'agit de mettre en œuvre une organisation du travail qui permette de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée devra aussi tenir compte des temps de déplacement entre chaque intervention.

La pause déjeuner devra être prévue dans l'organisation du travail. Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à 1 demi-heure et ne peut en aucun cas comprendre un déplacement lié à une intervention.

Les structures peuvent utiliser les temps de concertation prévus par l'article V. 3 de la convention collective pour favoriser les échanges de pratiques entre intervenants, permettre des retours sur les situations rencontrées et difficiles à gérer seul. Cela pourra aussi être l'occasion de définir avec les professionnels des actions de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre.

Cette démarche d'amélioration des conditions de travail peut être réalisée en concertation avec la médecine du travail, et les organismes préventeurs (exemples : INRS, CARSAT, ARACT...).

Un référent santé est désigné sur la base du volontariat conformément aux articles L. 4644-1 et suivants du code du travail.

Le référent santé sera formé aux enjeux, à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire, concertée et globale de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la branche.

La structure organisera un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé un poste de nuit pendant 5 ans quand les salariés en font la demande. S'agissant du travail de nuit, les salariés doivent bénéficier pendant leur période de travail de nuit d'une possibilité de se détendre dans un fauteuil adapté.

La structure proposera aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des structures ont mis en place des temps de concertation d'ici à fin 2014, 60 % d'ici à fin 2015 et 80 % d'ici à fin 2016.

Au niveau de la branche :

Afin de connaître et d'évaluer les actions mise en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à recueillir auprès des structures les actions entreprises via un questionnaire annuel. Les actions innovantes pourront être

valorisées dans un objectif de mutualisation des pratiques favorisant la prévention des risques professionnels. Ce questionnaire sera élaboré paritairement dans les 6 mois suivant la signature du présent avenant.

21.5.8. Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le bilan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/ MP, du turn-over et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations peuvent être diffusées utilement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux besoins afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le responsable du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux incitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des parties prenantes à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation notamment des bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les conditions de leur formation sont étudiées chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

21.5.9. Suivi national de l'accord au niveau de la branche

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire une fois par an et ce jusqu'au terme des 3 années de son application afin de permettre l'évaluation des actions entreprises et la redéfinition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

- (1) Nombre d'accidents $\times$ 1000/ nombre de salariés.
- (2) Nombre d'accidents $\times$ 1 000 000/ nombre d'heures travaillées.
- (3) Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.
- (4) Total des taux d'incapacité permanente.

Article 21.6

Prévention des risques psychosociaux

En vigueur étendu

Article 21.6.1. Préambule

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les mesures et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les structures de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière :

- l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;
- l'accord USGERES du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail ;
- mais aussi, et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12-2013).

Les partenaires sociaux de la branche entendent privilégier les principes de prévention primaire, mais aussi le dialogue social impératif au niveau des structures (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et commission de concertation départementale quand elle existe).

Article 21.6.2. Champ d'application

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des structures de la branche quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Article 21.6.3. Définition des risques psychosociaux

Les parties signataires entendent retenir la définition suivante :

« Les RPS, dont l'origine est multifactorielle, surviennent entre autres lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé dans le cadre de son activité professionnelle et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les RPS peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle (1). »

Article 21.6.4. Situations professionnelles pouvant générer des risques psychosociaux (ou facteurs de risques dans la branche)

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifié des facteurs de risques propres à la branche.

La liste suivante n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans chaque structure au regard du travail réel des personnels :

- l'isolement des salariés ;
- le travail à temps partiel subi (avec parfois de très petites quotités de temps de travail) ;
- la durée d'intervention trop courte par rapport aux actes demandés ;

- l'organisation du travail : temps de déplacement entre deux interventions trop court par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail variable selon les jours, les semaines, gestion des situations d'urgence, nombreuses interruptions quotidiennes ;
- la confrontation avec la mort, la souffrance des usagers ;
- la non-reconnaissance professionnelle.

Article 21.6.5. Engagements de la branche

Les partenaires sociaux affirment que l'objectif de cet accord est de prévenir et de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans les structures. Les mesures prises devront privilégier des actions de prévention primaire et collectives visant à éliminer ou à réduire significativement les facteurs de risques.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les moyens mis en œuvre pourront varier selon la taille de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs dans la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes décrites ci-après.

a) Au niveau local

Identification des facteurs de risques

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est le support pertinent pour les recenser et les transcrire.

Les facteurs de stress professionnel sont présents tant dans le contenu que dans le contexte de travail. Chacun des thèmes suivants doit être pris en compte afin de disposer d'une approche la plus exhaustive possible des sources de stress professionnel et de déterminer les axes d'actions prioritaires.

Les facteurs liés aux exigences de travail :

- à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop lourde ou insuffisante), pénibilité physique importante, tâche dangereuse, nuisances physiques (matériels inadaptés, par exemple) ;
- à l'organisation du travail : travail dans l'urgence, perturbations incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, ordres contradictoires ou moyens alloués insuffisants pour l'exigence de la mission, amplitude maximum systématique.

Les facteurs liés aux relations de travail, au type de management :

- difficultés liées au management ;
- communication difficile entre le salarié et ses collègues, son encadrement ;
- agression de la part du public (usagers, familles) ou entre collègues ;
- manque de reconnaissance du travail fait, mauvaise utilisation des compétences ou sous-qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de perspectives d'évolution de carrière ;
- perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée :

- transport domicile-travail ;
- mobilité imposée non planifiée ;
- horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés ;
- organisation du travail et contraintes familiales ...

Les facteurs liés au changement dans l'entreprise :

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et donc du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

Méthodologie d'identification et d'évaluation du stress dans l'entreprise

Structures pourvues d'un CHSCT

Dans les structures pourvues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de ce CHSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder toutes leurs prérogatives (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux ;
- les représentants du CHSCT.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Structures non pourvues d'un CHSCT

Dans les structures dépourvues de CHSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel, qui doivent garder toutes leurs prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux, s'ils existent ;

- les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Dispositions communes à toutes les structures

Pour être efficace, ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Ses missions ou son rôle :

- contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de stress dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'Aract, des préventeurs Carsat. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la commande passée pour le diagnostic ;
- s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents sites de l'entreprise ;
- mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail.

Il pourra s'appuyer sur les indicateurs suivants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.

Les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :

- l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée ;
- l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- le nombre d'inaptitudes ;
- le turnover des personnels (mutation, démission, licenciements) ;
- la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ ou complémentaires) ;
- la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?) ... ;
- proposer un plan d'actions de prévention à négocier ;
- s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursement de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux documents liés à leurs missions, conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devront se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de pilotage ;
- appel à expert externe si besoin ;
- état des lieux des conditions de travail ;
- analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé ;
- propositions de pistes d'amélioration ;
- définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de pilotage sera établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de proposition et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des sites de la structure, conformément à l'article 19 du titre II de la convention collective de branche. Les salariés pourront via ce droit alerter les institutions représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

Le rôle du CHSCT ou des délégués du personnel :

Il est le relais local du comité de pilotage (cas des associations ou structures multisites). Les comptes rendus des travaux du comité de pilotage sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. À l'issue du diagnostic, il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, conserve toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et transcrits dans le cadre de l'élaboration annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention collective adapté (dans le cadre du Papripact).

Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'actions de prévention primaire visant donc à éliminer ou à réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'actions. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.

b) Au plan national

Suivi de l'avenant :

La commission paritaire de négociation de la branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque structure communiquera les comptes rendus des comités de pilotage et les accords de prévention négociés.

Révision de l'avenant :

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

(1) Source : accord USGERES du 31 juillet 2010.

Article 21.6

Prévention des risques psychosociaux

En vigueur non étendu

21.6.1. Préambule

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les mesures et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les structures de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière :

- l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ;
- l'accord USGERES du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail ;
- mais aussi, et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la branche en matière de santé au travail (chapitre IV du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n° 12-2013).

Les partenaires sociaux de la branche entendent privilégier les principes de prévention primaire, mais aussi le dialogue social impératif au niveau des structures (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et commission de concertation départementale quand elle existe).

21.6.2. Champ d'application

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des structures de la branche quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

21.6.3. Définition des risques psychosociaux

Les parties signataires entendent retenir la définition suivante :

« Les RPS, dont l'origine est multifactorielle, surviennent entre autres lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé dans le cadre de son activité professionnelle et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les RPS peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle (1) . »

21.6.4. Situations professionnelles pouvant générer des risques psychosociaux (ou facteurs de risques dans la branche)

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifié des facteurs de risques propres à la branche.

La liste suivante n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans chaque structure au regard du travail réel des personnels :

- l'isolement des salariés ;
- le travail à temps partiel subi (avec parfois de très petites quotités de temps de travail) ;
- la durée d'intervention trop courte par rapport aux actes demandés ;
- l'organisation du travail : temps de déplacement entre deux interventions trop court par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail variable selon les jours, les semaines, gestion des situations d'urgence, nombreuses interruptions quotidiennes ;
- la confrontation avec la mort, la souffrance des usagers ;
- la non-reconnaissance professionnelle.

21.6.5. Engagements de la branche

Les partenaires sociaux affirment que l'objectif de cet accord est de prévenir et de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans les structures. Les mesures prises devront privilégier des actions de prévention primaire et collectives visant à éliminer ou à réduire significativement les facteurs de risques.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les moyens mis en œuvre pourront varier selon la taille de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs dans la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes déclinées ci-après.

a) Au niveau local

Identification des facteurs de risques

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est le support pertinent pour les recenser et les transcrire.

Les facteurs de stress professionnel sont présents tant dans le contenu que dans le contexte de travail. Chacun des thèmes suivants doit être pris en compte afin de disposer d'une approche la plus exhaustive possible des sources de stress professionnel et de déterminer les axes d'actions prioritaires.

Les facteurs liés aux exigences de travail :

- à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop lourde ou insuffisante), pénibilité physique importante, tâche dangereuse, nuisances physiques (matériels inadaptés, par exemple) ;
- à l'organisation du travail : travail dans l'urgence, perturbations incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, ordres contradictoires ou moyens alloués insuffisants pour l'exigence de la mission, amplitude maximum systématique.

Les facteurs liés aux relations de travail, au type de management :

- difficultés liées au management ;
- communication difficile entre le salarié et ses collègues, son encadrement ;
- agression de la part du public (usagers, familles) ou entre collègues ;
- manque de reconnaissance du travail fait, mauvaise utilisation des compétences ou sous-qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de perspectives d'évolution de carrière ;
- perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée :

- transport domicile-travail ;
- mobilité imposée non planifiée ;
- horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés ;
- organisation du travail et contraintes familiales ...

Les facteurs liés au changement dans l'entreprise :

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et donc du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

Méthodologie d'identification et d'évaluation du stress dans l'entreprise

- Les structures pourvues d'une CSSCT :

Dans les structures pourvues d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de cette CSSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer au comité social et économique qui doit garder toutes ses prérogatives. Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

- Sa composition :
 - la direction ou ses représentants ;
 - un salarié et un personnel d'encadrement ;
 - les délégués syndicaux ;
 - les représentants de la CSSCT.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

- Les structures non pourvues d'une CSSCT :

Dans les structures dépourvues de CSSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer au comité social et économique qui doit garder toutes ses prérogatives. Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

- Sa composition :
 - la direction ou ses représentants ;
 - un salarié et un personnel d'encadrement ;
 - les délégués syndicaux s'ils existent ;
 - les membres du comité social et économique.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Dispositions communes à toutes les structures

Ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

- Ses missions ou son rôle :
 - contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de stress dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'ARACT, des préventeurs CARSAT. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la commande passée pour le diagnostic ;
 - s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents sites de l'entreprise ;
 - mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail ;
 - il pourra s'appuyer sur les indicateurs suivants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées ;
 - les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :
 - l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée ;
 - l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles ;
 - le nombre d'inaptitude ;
 - le turn-over des personnels (mutation, démission, licenciements) ;
 - la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ ou complémentaires) ;
 - la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?) ... ;

- proposer un plan d'actions de prévention à négocier ;
- s'assurer du suivi des actions engagées.

- Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursement de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement ...), l'accès aux documents liés à leurs missions conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

- Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devront se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de pilotage ;
- appel à expert externe si besoin ;
- état des lieux des conditions de travail ;
- analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé ;
- propositions de pistes d'amélioration ;
- définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de pilotage sera établi.

- Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de proposition et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des sites de la structure, conformément à l'article II. 19 de la convention collective de branche. Les salariés pourront via ce droit alerter le comité social et économique et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

- Le rôle de la CSSCT ou à défaut du comité social et économique :

Ils sont le relais local du comité de pilotage (cas des associations ou structures multi sites). Les comptes rendus des travaux du comité de pilotage sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions de ce comité.

La CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Elle/ il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité de pilotage par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. À l'issue du diagnostic, elle/ il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. La CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, conserve toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et transcrits dans le cadre de l'élaboration annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention collective adapté (dans le cadre du PAPRI Pact).

Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'actions de prévention primaire visant donc à éliminer ou réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'action. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.

b) Au plan national

Suivi de l'avenant :

La commission paritaire de négociation de la branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque structure communiquera les comptes rendus des comités de pilotage et les accords de prévention négociés.

Révision de l'avenant :

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

(1) Source : accord USGERES du 31 juillet 2010.

Article 22

Rôle de la médecine du travail

En vigueur étendu

Outre la surveillance médicale des salariés, le médecin du travail doit exercer une action sur le milieu du travail à l'exception du domicile privé de l'usager.

Ainsi, le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- l'hygiène dans les services de restauration ;

– la prévention et l'éducation sanitaire, dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Chapitre V Evénements intervenant dans la relation de travail

Article 23

Mandats publics, fonctions électives ou collectives, autorisations d'absence pour représentation ou activités diverses

En vigueur étendu

L'exercice des mandats publics, fonctions électives ou collectives, les autorisations d'absence pour représentation ou activités diverses se déroulent conformément à la réglementation en vigueur.

Article 24

Congés

En vigueur étendu

24.1. Congés payés annuels

a) Droit à congés payés

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

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

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

b) Durée du congé payé

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

La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an calculés sur la base de 1 semaine de 5 jours ouvrés.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise ont droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière. (1)

En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficiera de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. (2)

c) Période des congés et fractionnement

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

Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé principal de 20 jours ouvrés peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une seule fois par an : (3)

- d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours ;
- ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

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

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

d) Ordre des départs

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

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

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

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

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

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins 6 semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard 1 mois avant le départ en congés.

e) Maladie du salarié et report des congés payés

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour maladie durant tout ou partie de ses congés, les congés payés doivent être reportés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise des congés payés :

- si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congés initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve ses droits à congés et bénéficiera de l'intégralité de ce congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue ;
- si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congés initialement fixée : la période de congés payés est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de ce congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.

Dans tous les cas, si les besoins du service l'exigent, le report de congés non pris du fait de la maladie peut être fixé par accord entre les parties à une date ultérieure durant la période de référence en cours pour la prise des congés payés. Le report sur la période de référence suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose, conformément à l'article IV-24.1 (f) dernier alinéa.

f) Prise des congés payés

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

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

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

g) Obligation de l'employeur

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

24.2. Travailleurs des Dom-Tom et travailleurs étrangers

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole et inversement, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extraeuropéen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il est accordé, sur leur demande, 1 année sur 2, la possibilité d'accoler aux congés payés les jours de réduction du temps de travail ainsi qu'une période d'absence non rémunérée et la 5e semaine de congés payés. Cette demande doit être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé.

La durée totale de cette période d'absence ne peut excéder 60 jours calendaires consécutifs. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence est délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

Conformément aux dispositions légales, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et donc pendant la période de référence du 1er juin au 31 mai, notamment :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les arrêts maladie, reconnus par la sécurité sociale, limités à 30 jours consécutifs ou non ;
- les congés rémunérés pour enfants malades ;
- les absences pour congés de maternité et d'adoption, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou de maladie d'origine professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les congés exceptionnels accordés pour événements de famille ;
- les absences liées à la formation professionnelle ;
- les périodes de repos compensateur prévues, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux, conformément aux dispositions de la convention collective ;
- les crédits d'heures prévus au titre II de la présente convention collective ;
- les périodes de congés formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les absences autorisées, rémunérées, pour participation à la commission nationale mixte ou paritaire de branche ;
- les absences autorisées pour participation :
 - aux instances paritaires de l'OPCA ;
 - aux commissions paritaires régionales et nationales prévues par le titre II ;
- les temps passés à l'exercice du droit à l'expression ;

- le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homal, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes de congés d'éducation ouvrière, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes de congés pour la formation des cadres des organisations de jeunesse et de sport, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes militaires obligatoires (ex. : les réservistes).

24.4. Congé d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par tranche de 5 ans d'ancienneté avec un plafond de 5 jours ouvrés.

Le salarié a donc droit à :

- 1 jour ouvré d'ancienneté après 5 ans ;
- 2 jours ouvrés d'ancienneté après 10 ans ;
- 3 jours ouvrés d'ancienneté après 15 ans ;
- 5 jours ouvrés d'ancienneté après 20 ans.

24.5. Congés de courte durée (4)

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un – apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant (autres cas) : 12 jours ouvrés ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès des grands-parents ou arrière grands parents : 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

Médaille du travail : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

c) Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

Congé pour déménagement : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif.

24.6. Congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale (5)

a) Congés liés à la maternité et la paternité. Congé de deuil

Le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité, le congé parental d'éducation et le congé de deuil faisant suite au décès d'un enfant sont accordés conformément aux dispositions légales.

b) Congés pour enfant malade

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 15 ans (ou 18 ans pour un enfant déclaré handicapé) sur justification médicale dans les conditions suivantes :

- si le salarié a un ou deux enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a trois enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a un ou plusieurs enfants en situation de handicap, ce droit annuel est majoré de deux jours ouvrés.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

c) Autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale

Les autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale, à savoir :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parental ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé de soutien familial ;
- congé de solidarité familiale,

sont accordés conformément aux dispositions légales.

Sauf avis contraire du salarié, expressément formulé par tout moyen (courrier remis en main propre, mail ...), l'employeur peut, durant ces congés, maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines.

24.7. Autres congés (5)

a) Congé pour convenances personnelles

Un congé sans solde peut être accordé au salarié pour convenances personnelles, dans la mesure où les nécessités du service le permettront.

Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.

Si sa demande est acceptée, le congé ne sera pas rémunéré, sauf utilisation du compte épargne-temps (CET).

Le congé n'est pas considéré comme du travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

b) Congé sabbatique

Un congé sabbatique peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires.

24.8. Don de jour de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- qui doit faire face au décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ; cette possibilité est également ouverte en cas de décès de toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- qui accompagne l'un de ses proches, personne âgée en perte d'autonomie ou personne (adulte ou enfant) en situation de handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 % (6).

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés ;
- des jours de congés d'ancienneté acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient ;
- des jours de RTT acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient.

Les jours de repos hebdomadaires et les jours de repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

Les autres modalités de mise en œuvre de ce don de jours de repos sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

(1) Les alinéas 2 et 3 du b de l'article 1er de l'avenant susvisé sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui a jugé que si le calcul des congés payés doit, en principe, être effectué à partir des jours ouvrables, ce décompte peut également être déterminé à partir des jours ouvrés dès lors qu'il garantit aux salariés des droits au moins égaux à ceux résultant de la loi et que le décompte des jours de congés payés pris par le salarié doit être effectué globalement sur l'ensemble de la durée du congé acquis au titre de la période de référence, et non selon les différentes périodes de fractionnées du congé (Soc, 30 octobre 1997, n° 95-41947 ; Soc, 16 février 1999, n° 96-43032).

(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa du b de l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-8 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

(3) Le deuxième alinéa du c de l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-17 et L. 3141-19 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

(4) L'article 24.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail lesquelles encadrent de manière précise les modalités pour la prise du congé de naissance (le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit) et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée).

(Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

(5) Les articles 24.6 et 24.7 sont étendus sous réserve du respect, d'une part, des dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail et, d'autre part, des dispositions des articles L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(6) A l'article 24.8, les termes « avec une incapacité permanente d'au moins 80 % » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 24

Congés payés

En vigueur non étendu

24.1. Congés payés annuels

a) Droit à congés payés et périodes de références

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

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

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

La période de référence légale pour la prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, répartie comme suit# :

- le congé dit “principal”, d'une durée minimale de 10 jours ouvrés consécutifs et maximale de 20 jours ouvrés (soit 4 semaines), doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre ;
- la 5e semaine de congés payés doit être prise entre le 1er novembre et le 30 avril.

b) Durée du congé payé

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

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

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

Par ailleurs et en application des dispositions légales et réglementaires, les salariés ayant des enfants à charge ont droit à des jours de congés payés supplémentaires dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un salarié est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, même si le salarié a déjà acquis ses 25 jours ouvrés ;
- lorsqu'un salarié est âgé d'au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il bénéficie également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel (25 jours ouvrés).

c) Fractionnement du congé principal

Par accord entre l'employeur et le salarié, une partie du congé principal peut être fractionnée, c'est-à-dire accordée en dehors de la période légale de prise (1er mai – 31 octobre).

Dans ce cas, le salarié bénéficie une seule fois par période d'acquisition :

- d'un jour ouvré supplémentaire de congés payés pour 3 à 5 jours de congés fractionnés ;
- ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours de congés fractionnés.

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

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

L'acquisition des congés payés supplémentaires liés au fractionnement ne concerne que le congé payé dit#“principal”. Ainsi, la 5e semaine des congés payés ne peut jamais y ouvrir droit.

d) Obligation de l'employeur

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

e) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation des membres du CSE s'il existe.

Conformément aux dispositions légales, pour établir l'ordre des départs, l'employeur doit notamment prendre en compte la situation de famille des salariés, leur ancienneté ainsi que leurs activités chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

Pour le congé principal, la demande des salariés doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année. L'employeur doit répondre au salarié avant le 31 mars.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ. L'employeur doit répondre au plus tard un mois avant le départ en congés du salarié.

f) Report des congés en cas de maladie du salarié

Lorsqu'un salarié est absent pour maladie – professionnelle ou non – durant tout ou partie de ses congés, ses congés payés doivent être automatiquement reportés selon les modalités suivantes :

- Lorsque les congés payés étaient déjà planifiés avant le début de l'arrêt maladie :

Les congés payés dont les dates sont déjà fixées avant que l'arrêt maladie survienne sont reportés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise des congés payés :

- si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congés initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve ses droits à congés et bénéficiera de l'intégralité de ce congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue ;
- si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congés initialement fixée : la période de congés payés est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de ce congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.

Dans tous les cas, si les besoins du service l'exigent, le report de congés payés non pris du fait de la maladie peut être fixé par accord entre les parties à une date ultérieure durant la période de référence en cours pour la prise des congés payés. Le report sur la période de référence suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose, conformément à l'article IV.24.1.g dernier alinéa.

- Lorsque les congés payés n'étaient pas encore planifiés au début de l'arrêt maladie :

Lorsque les congés n'étaient pas planifiés avant le début de l'arrêt maladie, l'employeur doit les programmer dans le respect des règles de planification afin que le salarié en bénéficie après son arrêt maladie et avant le terme de la période de prise en cours.

Si le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre tout ou partie des congés qu'il a acquis au cours de la période de prise, un délai de report de 15 mois s'applique conformément aux dispositions légales.

Ce délai de report s'applique également et dans les mêmes conditions aux congés payés acquis pendant l'arrêt.

La prise des congés ainsi reportés se fait ensuite conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux procédures en place dans l'entreprise.

g) Prise des congés payés

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

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

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

Toutefois dans les cas visés au f ci-dessus et dans les cas visés par la loi et la jurisprudence, les congés payés peuvent être reportés sur la période de référence suivante. Sous réserve d'évolutions réglementaires, il s'agit des cas d'absence du salarié lorsque l'absence se prolonge jusqu'à la fin de la période et que cette absence est consécutive à un congé maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale ou à un arrêt maladie.

24.2. Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole et inversement, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra européen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il est accordé, sur leur demande, une année sur deux, la possibilité d'accoler aux congés payés, les jours de réduction du temps de travail ainsi qu'une période d'absence non rémunérée et la cinquième semaine de congés payés. Cette demande doit être présentée au moins trois mois avant la date de début du congé.

La durée totale de cette période d'absence ne peut excéder 60 jours calendaires consécutifs. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence est délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

Conformément aux dispositions légales, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et donc pendant la période de référence du 1er juin au 31 mai, notamment :

- les périodes de congés payés et congés d'ancienneté de l'année précédente ;
- les arrêts maladie reconnus par la sécurité sociale, dans les conditions légales soit à hauteur de 1,66 jour ouvré par mois d'absence ;
- les congés rémunérés pour enfants malades ;
- 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 ou de maladie d'origine professionnelle ;
- les congés exceptionnels accordés pour événements de famille ;
- les absences liées à la formation professionnelle (dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF, de contrats en alternance...) ainsi que le congé pour VAE ;
- 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 et de la convention collective ;
- les périodes de congés pour formation économie, sociale, environnementale et syndicale et de congés d'éducation ouvrière ;
- les crédits d'heures prévus au titre II de la présente convention collective ;
- les absences autorisées pour participation aux commissions paritaires nationales et régionales, dans les conditions prévues par le titre II de la présente convention collective ;
- les absences autorisées pour participation aux instances paritaires de l'OPCO ;
- les temps passés à l'exercice du droit d'expression ;
- les périodes liées à l'exercice de missions extérieures à l'entreprise, tels que par exemple :
 - le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homme ;
 - la journée de défense et de citoyenneté, ainsi que les périodes militaires obligatoires (ex : les réservistes) ;
 - les autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaires ou les élus locaux (conseillers municipaux, départementaux et régionaux) ;
 - la participation aux séances du conseil de l'ordre pour les professionnels concernés qui en sont membres (ex : conseil de l'ordre infirmier).

24.4. Congé d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par tranche de 5 ou 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, avec plafond de 7 jours ouvrés.

Le salarié a ainsi droit à :

- 1 jour ouvré de congé d'ancienneté après 5 ans ;
- 2 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 10 ans ;
- 3 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 15 ans ;
- 5 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 20 ans ;
- 6 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 30 ans ;
- 7 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 40 ans.

La durée d'ancienneté prise en compte pour l'attribution de ce congé correspond à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, au titre de contrats de travail successifs ou non. Elle est réduite en cas d'absences du salarié non assimilées à du travail effectif dans les mêmes conditions que pour les congés payés. Toutefois, les périodes d'arrêt maladie non professionnelle reconnues par la sécurité sociale sont assimilées à du temps de travail effectif dans la limite de 30 jours consécutifs ou non par période d'acquisition.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés justifiant de l'ancienneté requise de prendre chaque année leur congé d'ancienneté. Le départ en congé d'ancienneté est organisé par l'employeur au regard de la date anniversaire du salarié ou de la période de prise du congé d'ancienneté selon la pratique de la structure.

Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congé d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié est absent pour maladie – professionnelle ou non – durant tout ou partie de son congé d'ancienneté, ce dernier doit être automatiquement reporté selon les modalités suivantes :

- Lorsque le congé d'ancienneté était déjà planifié avant le début de l'arrêt maladie :

Le congé d'ancienneté dont les dates sont déjà fixées avant que l'arrêt maladie survienne est reporté, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise du congé d'ancienneté :

- si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congé initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve son droit à congé et bénéficiera de l'intégralité du congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congé initialement prévue ;
- si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congé initialement fixée : la période de congé d'ancienneté est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congé initialement prévue ;

- Lorsque le congé d'ancienneté n'était pas encore planifié au début de l'arrêt maladie, l'employeur doit le programmer afin que le salarié en bénéficie après son arrêt maladie et avant le terme de la période de prise en cours.

Dans tous les cas, si les besoins du service l'exigent, le report du congé d'ancienneté non pris du fait de la maladie peut être fixé, par accord entre les parties, à une date ultérieure durant la période en vigueur dans l'entreprise pour la prise de ce congé ; le report sur la période de prise suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'absence du salarié pour cause de congé maternité ou d'adoption, de congé parental d'éducation ou de congé de présence parentale.

La prise des congés ainsi reportés se fait ensuite conformément aux procédures en vigueur dans l'entreprise.

24.5. Congés de courte durée

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant (autres cas) : 12 jours ouvrés ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès des grands-parents ou arrière grands parents : 1 jour ouvré
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans les délais prévus par les dispositions légales et réglementaires ; à défaut, ils sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

Médaille du travail : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

c) Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

Congé pour déménagement : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif.

24.6. Congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale (1)

a) Congés liés à la maternité et la paternité. Congé de deuil

Le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité, le congé parental d'éducation et le congé de deuil faisant suite au décès d'un enfant sont accordés conformément aux dispositions légales.

b) Congés pour enfant malade

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 15 ans (ou 18 ans pour un enfant déclaré handicapé) sur justification médicale dans les conditions suivantes :

- si le salarié a un ou deux enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a trois enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a un ou plusieurs enfants en situation de handicap, ce droit annuel est majoré de deux jours ouvrés.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

c) Autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale

Les autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale, à savoir :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parental ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé de soutien familial ;
- congé de solidarité familiale,

sont accordés conformément aux dispositions légales.

Sauf avis contraire du salarié, expressément formulé par tout moyen (courrier remis en main propre, mail ...), l'employeur peut, durant ces congés, maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines.

24.7. Autres congés (1)

a) Congé pour convenances personnelles

Un congé sans solde peut être accordé au salarié pour convenances personnelles, dans la mesure où les nécessités du service le permettront.

Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.

Si sa demande est acceptée, le congé ne sera pas rémunéré, sauf utilisation du compte épargne-temps (CET).

Le congé n'est pas considéré comme du travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

b) Congé sabbatique

Un congé sabbatique peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires.

24.8. Don de jour de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- qui doit faire face au décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ; cette possibilité est également ouverte en cas de décès de toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- qui accompagne l'un de ses proches, personne âgée en perte d'autonomie ou personne (adulte ou enfant) en situation de handicap.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés ;
- des jours de congés d'ancienneté acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient ;
- des jours de RTT acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient.

Les jours de repos hebdomadaires et les jours de repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

Les autres modalités de mise en œuvre de ce don de jours de repos sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

(1) Les articles 24.6 et 24.7 sont étendus sous réserve du respect, d'une part, des dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail et, d'autre part, des dispositions des articles L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 25

Absences

En vigueur étendu

Afin d'assurer la continuité du service auprès des usagers, toute absence prévisible du salarié doit être notifiée et motivée immédiatement à l'employeur et, en tout état de cause, préalablement à sa première heure de travail.

Dans le cas d'une absence imprévisible, le salarié est tenu d'informer immédiatement l'employeur.

Il doit également notifier et justifier son absence par écrit dans le délai de 2 jours ouvrables.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification justifiée après mise en demeure de reprendre le travail par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de 3 jours ouvrables à compter de la première présentation de ladite lettre, peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les absences relatives à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel ne sont pas visées par le présent article mais par les dispositions prévues au titre II de la présente convention.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 26

Licenciement et autres modes de rupture

26.1. Contrat à durée indéterminée

a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde, le préavis est de :

– catégorie employé :

— 1 semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 1 mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;

— 2 mois de date à date au-delà de 2 ans ;

– catégorie technicien-agent de maîtrise :

— 1 mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 2 mois de date à date au-delà de 2 ans ;

– catégorie cadre :

— 2 mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 4 mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie pour la recherche d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

– en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;

– pro rata temporis lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de 3 mois qui précède la notification du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle encourt d'être condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas contraires prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

b) Indemnité de licenciement

Le salarié licencié perçoit, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel

ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

c) Solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

26.2. Rupture du contrat à durée déterminée

Les modalités de rupture concernant ce type de contrat sont régies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme sauf accord entre les parties, cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une embauche en contrat à durée indéterminée.

La rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme entraîne le versement de dommages et intérêts à la charge de l'une ou l'autre des parties, sauf en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'accord entre les parties ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une embauche en contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture justifiée par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis dont la durée est calculée conformément aux dispositions légales. En tout état de cause, le préavis ne peut pas excéder 2 semaines.

Article 27

Démission

En vigueur étendu

En cas de démission d'un salarié, la durée du préavis est de :

- catégorie employé :
 - 1 semaine de date à date pour le personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 1 mois de date à date entre 6 mois et 2 ans ;
 - 2 mois de date à date au-delà de 2 ans ;
- catégorie technicien-agent de maîtrise :
 - 1 mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 2 mois de date à date au-delà de 2 ans ;
- catégorie cadre :
 - 2 mois de date à date pour le personnel ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 4 mois de date à date au-delà de 2 ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié démissionnaire bénéficie pour la recherche d'un emploi de 2 heures par jour travaillé ou de 1 journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

- en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ;
- pro rata temporis lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à 1 heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de 3 mois qui précède la notification de la démission.

Les heures ainsi accordées ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle encourt d'être condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas contraires prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

Article 28

Rupture conventionnelle

En vigueur étendu

Par la signature d'une convention, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement.

Article 29

Retraite

En vigueur étendu

29.1. Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite

Le#départ à la retraite ou la mise à la retraite d'un salarié interviennent conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra s'inscrire dans le cadre d'un dispositif de préretraite si les dispositions légales et réglementaires le permettent.

29.2. Montant de l'indemnité conventionnelle

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, en application des dispositions légales, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après.

a) Montant de l'indemnité de mise à la retraite

Le#montant de l'indemnité de mise à la retraite est le suivant, sous réserve de compter 2 ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur#:

- moins de 10 ans d'ancienneté#: 1/5 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise#;

– à partir de 10 ans d'ancienneté# : 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Montant de l'indemnité de départ à la retraite

Le#montant de l'indemnité de départ, sous condition d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant#:

- 1/2 mois après 5 ans d'ancienneté#;
- 1 mois après 10 ans d'ancienneté#;
- 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté#;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté#;
- 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté#;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

c) Salaire à prendre en considération

Le#salaire à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité est 1/12#de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte pro rata temporis.

Titre V Durée et organisation du temps de travail

Chapitre Ier Durée du travail

A. – Principes généraux sur la durée du travail

Article 1er

Principes généraux

En vigueur étendu

L'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le présent titre définit l'ensemble des modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail pouvant être mis en place après consultation des institutions représentatives du personnel.

Afin de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés, l'employeur doit veiller à ne pas cumuler les modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail prévus dans le présent titre dans la mesure où ce cumul serait en contradiction avec la réglementation sur les durées maximales du travail et les droits des salariés relatifs aux congés, aux repos quotidiens et hebdomadaires.

Article 2

Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont donc notamment des temps de travail effectif :

- les temps de soutien ;
- les temps de concertation ou coordination interne ;
- les temps de concertation et de synthèse avec des professionnels externes à l'entreprise ;
- les temps de rédaction des évaluations ;
- les « temps morts » en cas d'absence de l'usager pour la durée de l'intervention prévue chaque fois que l'absence n'est pas signalée ;
- les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;
- les temps d'organisation et de répartition du travail ;
- les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations réalisées hors du temps de travail, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les temps passés à la visite de la médecine du travail ainsi que les examens complémentaires ;
- les temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles ;
- le temps passé en droit d'expression dans le cadre des dispositions conventionnelles ;

– le temps de délégation des institutions représentatives du personnel.

Article 3

Durée et organisation de certains temps de travail effectif

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 4

Durée minimale d'intervention

En vigueur étendu

La durée minimale de l'intervention doit permettre la faisabilité de celle-ci afin d'assurer, dans le respect des recommandations officielles en matière de bientraitance, aux usagers une qualité de services et aux salariés de bonnes conditions de travail.

La question de la durée minimale d'intervention fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, au moins une fois par an.

Article 4

Durée minimale d'intervention

En vigueur non étendu

La durée minimale de l'intervention doit permettre la faisabilité de celle-ci afin d'assurer, dans le respect des recommandations officielles en matière de bientraitance, aux usagers une qualité de services et aux salariés de bonnes conditions de travail.

La question de la durée minimale d'intervention fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe, au moins une fois par an.

Article 5

Durée quotidienne du travail

En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Article 6

Durée maximale hebdomadaire

En vigueur étendu

En aucun cas, la durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives.

Article 7

Amplitude du travail

En vigueur étendu

L'amplitude du travail ne peut excéder 13 heures pour les services de soins infirmiers à domicile et les centres de soins infirmiers.

Cette amplitude ne peut excéder 12 heures pour les autres services sauf besoin exceptionnel. Dans ce cas l'amplitude peut être portée à 13 heures pendant 7 jours par mois maximum.

L'utilisation exceptionnelle de l'amplitude portée à 13 heures fait l'objet d'une consultation annuelle du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 7

Amplitude du travail

En vigueur non étendu

L'amplitude du travail ne peut excéder 13 heures pour les services de soins infirmiers à domicile et les centres de soins infirmiers.

Cette amplitude ne peut excéder 12 heures pour les autres services sauf besoin exceptionnel. Dans ce cas l'amplitude peut être portée à 13 heures pendant 7 jours par mois maximum.

L'utilisation exceptionnelle de l'amplitude portée à 13 heures fait l'objet d'une consultation annuelle du comité social et économique, s'il existe.

Article 8

Durée légale du travail

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps plein, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

Article 9

Durée mensuelle du travail rémunéré

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps plein, la durée mensuelle du travail rémunéré est de 151,67 heures par mois.

Article 10

Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel

En vigueur étendu

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La durée du travail ne peut être inférieure à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre ou 800 heures par an. Lorsque la situation ne permet pas d'assurer 70 heures par mois, 200 heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être conclus après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 10

Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel

En vigueur non étendu

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an. Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois, deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être conclus après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Article 11

Durée du travail des femmes enceintes

En vigueur étendu

Les conditions de travail des femmes enceintes seront systématiquement étudiées afin d'en limiter la pénibilité.

En outre, une réduction horaire d'une heure par jour travaillé est accordée sans perte de salaire à l'issue du 3e mois de grossesse médicalement constaté, pour les salariées à temps plein. Cette mesure s'applique également aux salariées à temps partiel, au prorata de leur temps contractuel de travail.

Chaque salariée en sera informée individuellement dès que l'employeur aura connaissance de l'état de grossesse.

Après accord entre la salariée et son employeur cette réduction peut être cumulée et prise sous forme de demi-journée ou journée entière de repos.

Article 12

Temps de repos quotidiens et hebdomadaires

En vigueur étendu

12.1. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

12.2. Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos par semaine. (1)

Quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés bénéficient de 4 jours de repos par période de 2 semaines comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont 1 dimanche.

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

12.3. Pause

Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures continues doivent être interrompues par une pause de 20 minutes.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective.

Sont comptabilisés comme du temps de travail effectif les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur.

12.4. Temps de repas

Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à 1 demi-heure. Cette demi-heure ne peut en aucun cas comprendre un temps de déplacement lié à une intervention.

Le temps consacré au repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf si le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 13

Interruptions

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à trois.

La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours sur 2 semaines.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une contrepartie parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures ;
- le salarié bénéficie de 2 jours de repos supplémentaires par année civile ;
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives sont assimilés à du temps de travail effectif.

Article 14

Déplacements

En vigueur étendu

14.1. Préambule

Les déplacements des personnels d'intervention font partie intégrante de leur exercice professionnel et sont pris en charge sur la base des dispositions suivantes :

14.2. Prise en charge des déplacements (1)

1 demi-journée est constituée soit :

- de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;
- de l'après-midi/ soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les temps de déplacement nécessaires entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre ces deux séquences est reconstitué et considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces temps de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

14.3. Indemnisation des frais de déplacement (2)

Une demi-journée est constituée soit :

- de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;
- de l'après-midi/ soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les frais de déplacement exposés par les salariés entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont pris en charge dans les conditions exposées ci-après, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, les frais de déplacement entre ces deux séquences sont reconstitués et pris en charge dans les conditions exposées ci-après.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces frais de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,38 €/ Km.

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

Décomposition	Pourcentage	Montant en euros
Amortissement	28,94 %	0,11
Érosion prix d'achat	2,63 %	0,01
Assurances (trajet professionnel sans transport de personne)	15,78 %	0,06
Garage (entretien)	10,52 %	0,04
Carburant	36,84 %	0,14
Entretien	2,63 %	0,01
Garage (local)	2,63 %	0,01
Total		0,38 €

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,16 €/ Km.

c) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui utilisent les transports en commun à titre professionnel dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, l'employeur prend en charge 100 % du coût d'un abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel valable dans le secteur de travail sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur devra rembourser le titre de transport à l'unité soit, si cela est moins coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié.

14.4. Assurance des trajets et/ ou déplacements professionnels

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de missions spécifiques telles que le transport accompagné ou les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance professionnelle pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif ce qui n'est pas le cas si l'employeur souscrit une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V. 14.3.

14.5. Clause suspensive et date d'effet

a) Préambule

Les partenaires sociaux décident, à titre exceptionnel et compte tenu de l'impact financier des dispositions précédentes, de subordonner leur application à un financement effectif dans les conditions mentionnées dans le V. 14.5 b.

En tout état de cause, le financement des frais et temps de déplacements dans les conditions exposées aux articles V. 14.2 et V. 14.3 doit constituer le point prioritaire des négociations financières jusqu'à obtention du financement dédié.

L'obtention du financement de ces dispositions est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Afin de mobiliser les pouvoirs publics sur le sujet, les structures devront remonter chaque année à la CPPNI l'état du financement de ces dispositions. Ces éléments permettront aux partenaires sociaux d'établir un rapport annuel qui sera transmis aux pouvoirs publics.

b) Clause suspensive

Les dispositions des articles V. 14.2 alinéa 3 et V. 14.3 alinéa 3 n'entreront en vigueur qu'à compter de la date de leur agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences successives de travail au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des financeurs dont l'État et les conseils départementaux. Les partenaires sociaux conviennent que ces deux conditions sont cumulatives.

Cette condition doit être appréciée au regard de la situation de chaque structure employeur vis-à-vis de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions au profit de ses salariés.

(1) L'article 14.2 est étendu sous réserve du respect de l'application de l'article L. 3121-1 du code du travail, lorsque le temps d'interruption entre deux interventions, au-delà du temps de trajet, correspond à un temps d'attente assimilable à du temps de travail effectif.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Le montant de l'indemnité kilométrique étant inférieur aux barèmes fiscaux, l'article 14.3 est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels, conformément à la jurisprudence dégagée par la Cour de cassation (Cass. soc., 20 juin 2013, nos 11-23.071 et 11-19.663 FS-PB).

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Article 15

Frais de trajet

En vigueur étendu

La définition et les modalités de prise en charge des frais de trajet feront l'objet d'une négociation dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention.

B. – Travail du dimanche et des jours fériés

Article 16

Nature des interventions

En vigueur étendu

Dans le but d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches et jours fériés pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante (par référence aux dispositions légales et réglementaires), à l'accompagnement spécifique des usagers et à la continuité d'organisation des services qui en découlent.

Article 17

Rythme de travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu

17.1. Rythme de travail du dimanche

La mise en place du travail du dimanche fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

a) Pour les équipes de fin de semaine : pour les structures ayant mis en place cette organisation du travail pour les fins de semaines avec des salariés volontaires, le rythme de travail pour le travail du dimanche est d'au maximum 3 dimanches travaillés suivi de 1 dimanche non travaillé.

b) Pour les autres cas : dans les autres cas, le rythme de travail pour le travail du dimanche peut être de 1 dimanche travaillé sur 4 ou de 1 dimanche travaillé sur 3 et au maximum de 1 dimanche travaillé sur 2.

17.2. Rythme de travail des jours fériés

Dans tous les cas, le rythme de travail pour le travail des jours fériés est d'au maximum 1 jour férié travaillé suivi de 1 jour férié non travaillé.

17.3. Modalités d'organisation

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 17

Rythme de travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur non étendu

17.1. Rythme de travail du dimanche

La mise en place du travail du dimanche fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

a) Pour les équipes de fin de semaine : pour les structures ayant mis en place cette organisation du travail pour les fins de semaines avec des salariés volontaires, le rythme de travail pour le travail du dimanche est d'au maximum trois dimanches travaillés suivi d'un dimanche non travaillé.

b) Pour les autres cas : dans les autres cas, le rythme de travail pour le travail du dimanche peut être de 1 dimanche travaillé sur 4 ou de 1 dimanche travaillé sur 3 et au maximum de 1 dimanche travaillé sur 2.

17.2. Rythme de travail des jours fériés

Dans tous les cas, le rythme de travail pour le travail des jours fériés est d'au maximum 1 jour férié travaillé suivi de 1 jour férié non travaillé.

17.3. Modalités d'organisation

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 18

Rémunération

En vigueur étendu

À l'exception du 1er Mai régi par les dispositions légales, les salarié(e)s travaillant les dimanches et jours fériés bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III.19.2 de la présente convention.

Article 19

Conditions d'intervention

En vigueur étendu

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

– font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limitrophe ;

- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié ;
- établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37 de la présente convention collective.

Article 19

Conditions d'intervention

En vigueur non étendu

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

- font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limitrophe ;
- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié ;
- établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37 de la présente convention collective. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

Article 20

Refus du salarié

En vigueur étendu

Le salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler 1 dimanche ou 1 jour férié, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

C. – Temps d'astreinte

Article 21

Définition de l'astreinte

En vigueur étendu

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la structure. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Article 22

Principes généraux

En vigueur étendu

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des astreintes à leur domicile ou à proximité y compris les dimanches et jours fériés.

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant ses jours ou périodes d'astreinte.

Les modifications concernant ce planning ne peuvent être réalisées dans un délai inférieur à 1 mois, sauf cas de remplacement d'un collègue en absence non prévue auquel cas le salarié peut être prévenu dans un délai inférieur à 3 jours.

L'employeur met en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de trajet aller-retour.

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 22

Principes généraux

En vigueur non étendu

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des astreintes à leur domicile ou à proximité, y compris les dimanches et jours fériés.

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant ses jours ou périodes d'astreinte. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

Les modifications concernant ce planning ne peuvent être réalisées dans un délai inférieur à un mois, sauf cas de remplacement d'un collègue en absence non prévue auquel cas le salarié peut être prévenu dans un délai inférieur à trois jours.

L'employeur met en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte. Il est rappelé que les intervenants positionnés en degré 1 – échelon 1 ne sont pas habilités à assurer les actes essentiels de la vie quotidienne, y compris lorsqu'ils sont d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de trajet aller-retour.

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 23

Organisation des astreintes

En vigueur étendu

Après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le nombre d'astreintes est limité, par mois, à :

- soit 8 astreintes de 24 heures ou 16 astreintes de 12 heures ;
- pour les SSIAD, CSI et personnel d'encadrement, les astreintes peuvent faire l'objet d'un fractionnement dans la limite 150 heures par mois réparties sur 5 jours par semaine au maximum.

En aucun cas le temps de travail effectif réalisé à l'occasion des astreintes ne peut avoir pour effet :

- de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- de réduire le temps de repos quotidien ou hebdomadaire fixé par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 23

Organisation des astreintes

En vigueur non étendu

Après consultation du comité social et économique, s'il existe, le nombre d'astreintes est limité par mois à :

- 8 astreintes de 24 heures ou 16 astreintes de 12 heures ;
- pour les SSIAD, CSI et personnel d'encadrement, les astreintes peuvent faire l'objet d'un fractionnement dans la limite 150 heures par mois réparties sur 5 jours par semaine au maximum.

En aucun cas le temps de travail effectif réalisé à l'occasion des astreintes ne peut avoir pour effet :

- de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- de réduire le temps de repos quotidien ou hebdomadaire fixé par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 24

Rémunération

En vigueur étendu

Les salarié(e)s d'astreinte bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

Chapitre II Travail de nuit

Article 25

Définition du travail de nuit

En vigueur étendu

Toute intervention entre 22 heures et 7 heures est considérée comme travail de nuit.

Les structures peuvent organiser le travail de nuit avec des équipes distinctes des équipes de jour.

A. – Travailleurs de nuit

Article 26

Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu

Est travailleur de nuit et se voit donc appliquer les dispositions relatives au travailleur de nuit définies dans le présent chapitre :

- tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de nuit définie à l'article V.25 ;
- tout salarié qui vient à accomplir un nombre minimal de 78 heures de travail de nuit par mois en moyenne sur 6 mois.

Les salariés dont l'emploi contribue à veiller au bien-être physique et moral, à la santé, à l'hygiène des personnes aidées à leur domicile peuvent être affectés à un poste de travail de nuit.

Les travailleurs de nuit sont des salariés dont l'emploi relève a minima de l'échelon 2 de la catégorie employé degré 1 des emplois définis dans le titre III.

Article 27

Interdiction du travail de nuit

En vigueur étendu

Il est interdit de faire travailler de nuit :

- les femmes enceintes ou venant d'accoucher, dès lors qu'elles auront fourni un certificat médical ;
- les salariés de moins de 18 ans.

Article 28

Cas d'interventions de nuit

En vigueur étendu

28.1. Intervention sédentaire de nuit

L'intervention sédentaire de nuit consiste pour le salarié, dans le cadre d'une fonction d'alerte et de surveillance, à passer tout ou partie de la nuit auprès de l'usager dont l'état de santé ou la situation nécessite un travail effectif continu afin de répondre à toute sollicitation éventuelle.

28.2. Intervention itinérante de nuit

L'intervention itinérante de nuit consiste pour le salarié à effectuer une ou plusieurs séquences de travail auprès d'un ou de plusieurs usagers dont l'état de santé ou la situation nécessite des actes de soins, d'alimentation ou d'hygiène pendant la plage horaire du travail de nuit définie à l'article V.25 sans que le salarié passe la nuit au domicile de la personne aidée.

Article 29

Mise en place du travail de nuit

En vigueur étendu

29.1. Information et consultation des représentants du personnel

Pour la mise en place du travail de nuit, l'employeur doit préalablement :

- consulter le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent ;
- puis informer l'ensemble des salariés ;
- et proposer un avenant au contrat de travail aux salariés concernés par le travail de nuit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le rapport annuel présenté par l'employeur au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, s'ils existent, doit traiter spécifiquement de la question du travail de nuit.

29.2. Consultation du médecin du travail

Le médecin du travail est consulté avant toute décision de mise en place du travail de nuit.

Tout salarié de nuit bénéficie d'une visite médicale avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite tous les 6 mois.

29.3. Conditions de travail

Préalablement à tout travail dans le cadre de l'intervention sédentaire de nuit, l'employeur doit vérifier qu'un endroit isolé et salubre est mis à la disposition du salarié.

Dans les cas qui le justifient, l'employeur travaille en lien avec le CHSCT, ou à défaut le comité d'entreprise ou les délégués du personnel s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les interventions de nuit.

Article 29

Mise en place du travail de nuit

En vigueur non étendu

29.1. Information et consultation des représentants du personnel

Pour la mise en place du travail de nuit, l'employeur doit préalablement :

- consulter le médecin du travail ;
- consulter le comité social et économique, s'il existe ;
- puis informer l'ensemble des salariés ;
- et proposer un avenant au contrat de travail aux salariés concernés par le travail de nuit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le rapport annuel présenté par l'employeur au comité social et économique et à la CSSCT, s'ils existent, doit traiter spécifiquement de la question du travail de nuit.

29.2. Consultation du médecin du travail

Le médecin du travail est consulté avant toute décision de mise en place du travail de nuit.

Tout salarié de nuit bénéficie d'une visite médicale avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite tous les 6 mois.

29.3. Conditions de travail

Préalablement à tout travail dans le cadre de l'intervention sédentaire de nuit, l'employeur doit vérifier qu'un endroit isolé et salubre est mis à la disposition du salarié.

Dans les cas qui le justifient, l'employeur travaille en lien avec la CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les interventions de nuit.

Article 30

Organisation du travail de nuit

En vigueur étendu

30.1. Durée quotidienne du travail de nuit

La durée du travail effectif d'un salarié intervenant la nuit est portée de 8 heures à 10 heures par dérogation aux dispositions légales et réglementaires.

En contrepartie lorsque la durée dépasse 8 heures de travail effectif sur la plage horaire de nuit, les salariés bénéficient d'un repos équivalant à la durée du dépassement.

En outre, la plage horaire de nuit étant de 9 heures, lorsque le salarié intervient effectivement 10 heures, la 10e heure est considérée comme une heure de travail de nuit et bénéficie en conséquence des contreparties afférentes.

Ce temps de repos s'additionne soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par le code du travail soit au repos hebdomadaire défini à l'article V.12.2.

30.2. Durée hebdomadaire du travail de nuit

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

En tout état de cause, le travailleur de nuit ne peut effectuer plus de 5 nuits consécutives et doit bénéficier du repos hebdomadaire tel que défini à l'article V.12.2.

30.3. Pause

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes dès lors que leur temps de travail effectif atteint 6 heures.

Sont comptabilisés comme temps de travail effectif les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur.

30.4. Délai de prévenance

Les règles relatives au programme indicatif de la répartition du travail de nuit et du délai de prévenance sont celles définies à l'article V.37.

30.5. Obligation de mise en place d'un référent des salariés

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur doit mettre en place une organisation permettant qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié. Cette permanence peut notamment être organisée sous la forme d'une astreinte du référent.

Article 31

Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

En vigueur étendu

31.1. Respect de la vie familiale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'enfant ou la prise en charge de personnes dépendantes, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses exposées ci-dessus, le travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

31.2. Priorité d'affectation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi 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.

31.3. Transport des salariés sur le lieu de travail

Le coût du transport du travailleur de nuit de son domicile au domicile de la ou des personnes aidées est pris en charge par l'employeur.

En fonction des moyens de la structure employeur et des particularités de l'intervention, cette prise en charge s'effectue :

- soit par le versement d'indemnités kilométriques fixées à l'article V.14.3 ;
- soit par la mise à disposition d'un véhicule ;
- soit par le remboursement du transport en commun.

Article 32

Contrepartie de la sujétion du travail de nuit

En vigueur étendu

32.1. Rémunération

Pour les travailleurs de nuit, chaque heure effectuée est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les travailleurs de nuit au sens de l'article V.26 bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

32.2. Compensation en repos

Les modalités de prise de ce repos compensateur visé à l'article III-19.2 sont définies après consultation du comité social et économique s'il existe.

Cette compensation en repos n'est pas cumulable avec celle prévue à l'article relatif au travail des dimanches et jours fériés. En conséquence, les heures réalisées la nuit d'un dimanche ou jour férié ouvrent droit au repos compensateur du présent article ainsi qu'à l'ECR lié au travail du dimanche ou jour férié.

B. – Salariés travaillant occasionnellement la nuit

Article 33

Nature du travail de nuit occasionnel

En vigueur étendu

En exécution de son contrat de travail, tout salarié peut être amené occasionnellement à assurer entre 22 heures et 7 heures les cas d'intervention définie à l'article V-28 de la présente convention.

Article 34

Accès au travail de nuit occasionnel

En vigueur étendu

34.1. Principe du volontariat

Il est fait appel en priorité aux salariés volontaires. À défaut de salariés volontaires, l'employeur prend en compte les charges familiales afin de déterminer l'ordre des propositions d'intervention.

34.2. Possibilité de refuser d'intervenir la nuit

En dehors des cas visés à l'article V-31.1, le salarié a la possibilité de refuser au maximum quatre fois par an, d'effectuer un travail de nuit, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il doit notifier son refus par écrit.

Article 35

Information du salarié du planning des nuits

En vigueur étendu

Afin de permettre à chaque salarié de concilier vie familiale et vie professionnelle, un planning est établi et remis à chaque salarié, indiquant les semaines où il peut être amené à intervenir la nuit conformément aux dispositions de l'article V-37 de la présente convention.

Chapitre III Aménagement du temps de travail

Article 36

Préambule

En vigueur étendu

Il existe différents modes d'aménagement du temps de travail. La durée du travail peut être répartie sur des périodes différentes définies ci-après dans la convention collective.

Article 36

Préambule

En vigueur non étendu

Il existe différents modes d'aménagement du temps de travail. La durée du travail peut être répartie sur des périodes différentes définies dans les textes conventionnels de la branche, ou par accord d'entreprise.

L'application d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité social et économique s'il existe, et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A. – Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail

Article 37

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier. Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;
- retour d'hospitalisation non prévu ;
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser quatre fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours) bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés peuvent refuser quatre fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires doit le confirmer par écrit à l'employeur.

Article 37

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par tout moyen (ex : remise en main propre au salarié, envoi postal, mail, courrier, accès dématérialisé...). Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel ;
- retour d'hospitalisation non prévu ;
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- en contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés peuvent refuser 4 fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires doit le confirmer par écrit à l'employeur.

Article 38

Information. – Consultation

En vigueur étendu

Information. – Consultation

Le choix d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'information de l'inspecteur du travail et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 38

Planning effectivement accompli

En vigueur non étendu

Lorsque le salarié s'est vu remettre un planning prévisionnel d'intervention, conformément aux alinéas 2 et 3 de l'article 37 ci-dessus, le planning des interventions effectivement réalisées sur le mois écoulé lui est transmis sur simple demande de sa part, dans un délai raisonnable eu égard aux contraintes de gestion de la paie et par tout moyen (ex : remis en main propre, envoi postal, mail, accès dématérialisé).

Sauf précisions contraires à ce sujet, la demande du salarié est formulée pour une durée indéterminée. S'il souhaite mettre fin à cette remise mensuelle, il en informe son employeur selon les mêmes modalités.

B. – Modes d'aménagement du temps de travail

Article 39

Organisation hebdomadaire

En vigueur étendu

La durée légale du travail est de 35 heures, réparties sur 5 jours.

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours pleins incluant en principe le dimanche, c'est-à-dire 2 jours par semaine sur 52 semaines.

Article 40

Heures supplémentaires

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mensualisation, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires, et se voient appliquer les dispositions légales et réglementaires.

Article 41

Heures complémentaires

En vigueur étendu

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail prévue dans son contrat.

En contrepartie le salarié a la possibilité de refuser au maximum deux fois par année civile, ou toute autre période de 12 mois choisie par l'employeur, d'effectuer les heures complémentaires telles que prévues au contrat de travail, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Ces refus doivent être notifiés par écrit à l'employeur.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article 42

Répartition du temps de travail sur une période de 2 semaines

En vigueur étendu

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

Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de 2 semaines civiles (soit une période débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de 2 semaines civiles.

Les salariés intervenant dans ce cadre ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de 4 jours de repos par période de 2 semaines comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont un dimanche.

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

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

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

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires

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

Pour les salariés employés à temps plein, les heures effectuées au-delà de 70 heures sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle déterminée sur cette période de 2 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures complémentaires rémunérées le mois concerné selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

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

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

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

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

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

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

e) Limite pour les salariés à temps partiel

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

Article 43

Aménagement du temps de travail avec octroi de jours de repos

En vigueur étendu

43.1. Aménagement annuel du temps de travail avec octroi de jours de repos

Cet aménagement du temps de travail consiste en un maintien d'une durée hebdomadaire de travail de plus de 35 heures et l'octroi, en contrepartie, de jours de congé supplémentaires dans la limite de :

- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures.

En aucun cas ces jours ne peuvent être accolés au congé payé principal.

Ils sont pris pour moitié au choix des salariés et pour moitié selon un calendrier déterminé par l'employeur.

Toute modification motivée de ce calendrier ne peut intervenir que sous réserve :

- d'un délai de prévenance de 15 jours quand la durée des congés ne dépasse pas 1 semaine ;
- d'un délai de prévenance de 1 mois quand la durée des congés est égale ou supérieure à 1 semaine.

Ces jours peuvent être fractionnés sans pour autant donner lieu à majoration. Ils se voient appliquer le même régime conventionnel que les congés payés.

À moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne-temps, ces journées doivent être prises au plus tard avant le terme de la période ou de l'année de référence déterminée dans la note d'information ou dans l'accord local.

Le lissage des salaires s'applique dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application du régime légal des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour éviter que la variation de l'activité ne se traduise par une fluctuation de la rémunération, il est versé au salarié une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et calculée sur une base horaire hebdomadaire de 35 heures.

43.2. Aménagement du temps de travail sur 4 semaines avec octroi de jours de repos

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

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

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

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

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

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires

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

Les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de 4 semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

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

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

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

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

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

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

C. – Contrat à durée indéterminée intermittent

Article 44

Préambule

En vigueur étendu

Face au développement des activités liées notamment à la garde d'enfants, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux (en raison notamment du rythme scolaire) de mettre en place le travail intermittent et de garantir aux salariés concernés des conditions de travail satisfaisantes.

Les partenaires sociaux rappellent que l'emploi en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ne saurait être un mode systématique d'embauche.

Toutefois, en raison de l'alternance de période travaillée et non travaillée, les emplois correspondant à ces activités ne peuvent donner lieu durablement à des contrats à durée déterminée. Il s'agit donc de favoriser l'emploi dans la branche par le recours à des CDII pour les emplois correspondant à des périodes travaillées et non travaillées et uniquement dans le cadre défini au présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée intermittent a pour objet de répondre au développement des services tels que définis à l'article V-47 de la présente convention.

En tout état de cause, l'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent dans sa structure qu'après avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

Enfin, au vu du développement de l'activité, l'employeur favorisera l'emploi de ces salariés sur toute l'année.

Article 44

Préambule

En vigueur non étendu

Face au développement des activités liées notamment à la garde d'enfants, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux (en raison notamment du rythme scolaire) de mettre en place le travail intermittent et de garantir aux salariés concernés des conditions de travail satisfaisantes.

Les partenaires sociaux rappellent que l'emploi en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ne saurait être un mode systématique d'embauche.

Toutefois, en raison de l'alternance de période travaillée et non travaillée, les emplois correspondant à ces activités ne peuvent donner lieu durablement à des contrats à durée déterminée. Il s'agit donc de favoriser l'emploi dans la branche par le recours à des CDII pour les emplois correspondant à des périodes travaillées et non travaillées et uniquement dans le cadre défini au présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée intermittent a pour objet de répondre au développement des services tels que définis dans l'article V. 47 de la présente convention.

En tout état de cause, l'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent dans sa structure qu'après avoir consulté le comité social et économique, s'il existe.

Enfin, au vu du développement de l'activité, l'employeur favorisera l'emploi de ces salariés sur toute l'année.

Article 45

Principe

En vigueur étendu

Le présent texte est conclu en application des dispositions légales et réglementaires. Il a pour objectif de permettre aux structures de conclure des contrats intermittents sur la base de ce texte.

Article 46

Contrat de travail

En vigueur étendu

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

Il doit faire l'objet d'un écrit comportant les clauses suivantes :

- l'identité des deux parties ;
- la date d'embauche ;
- le secteur géographique de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;
- le coefficient de rémunération ;
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail sur l'année ;
- les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions de la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance ;
- la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

Article 47

Salariés concernés

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne peuvent concerner que les salariés exerçant principalement les activités suivantes :

- garde d'enfants à domicile ;
- accueil périscolaire ;
- centre de loisirs sans hébergement ;
- petit jardinage et petit bricolage.

En effet, les emplois relatifs à ce type d'activités sont susceptibles de comporter des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Ainsi, sont susceptibles de conclure des CDII les salariés des catégories employé et techniciens-agent de maîtrise, telles que définies au titre III du présent texte et exerçant notamment les fonctions suivantes :

- agent à domicile/employé à domicile/auxiliaire de vie ;
- agent polyvalent ;
- auxiliaire de puériculture ;
- éducateur de jeunes enfants.

Article 48

Ancienneté

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Article 49

Rémunération

En vigueur étendu

Avec l'accord du salarié, la rémunération peut être lissée sur la base du 1/12 de la rémunération de base, indemnité de congés payés comprise.

À défaut, la rémunération est versée mensuellement et calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Les modalités de rémunération sont fixées dans le contrat de travail.

Les salariés embauchés en CDII bénéficient des mêmes droits à congés payés que l'ensemble des salariés.

Article 50

Durée du travail

En vigueur étendu

La durée annuelle minimale de travail du salarié est fixée dans le contrat de travail sur une période de 12 mois consécutifs. Le salarié doit néanmoins informer son employeur de toute situation de cumul d'emplois afin de respecter la réglementation en matière de durée maximale de travail.

Le salarié peut demander à ce que la durée du travail fixée ci-dessus puisse être revue à la baisse.

Cette durée annuelle est atteinte par l'addition des périodes de travail qui alterneront avec des périodes de non-travail.

Article 51

Périodes travaillées et non travaillées

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail doit préciser la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail. La répartition des heures se fera conformément à l'article V-37 du présent texte.

En dehors des périodes travaillées le contrat de travail du salarié intermittent est suspendu.

Article 52

Dépassement de la durée du travail

En vigueur étendu

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Lorsque le salarié est embauché sur la base d'un temps plein (35 heures par semaine sur les périodes travaillées), les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires.

Article 53

Divers

En vigueur étendu

Les salariés sous contrat de travail intermittent sont inclus dans l'effectif, en matière de représentation du personnel, selon les mêmes modalités que les salariés sous contrat à durée déterminée. Ils ont accès aux fonctions représentatives comme les autres salariés.

Les salariés en CDII ont la faculté de prendre leurs heures de délégation mensuelles pendant les périodes non travaillées.

Les salariés en CDII bénéficient des mêmes droits que les salariés employés tout au long de l'année en matière de formation, de promotion et de rémunération.

D. – Compte épargne-temps

Article 54

Ouverture du compte épargne-temps

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps (CET) a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou d'y affecter des sommes d'argent dans les conditions définies par le présent chapitre.

Les salariés sont libres d'adhérer ou non au dispositif de compte épargne-temps mis en place. Ils l'alimentent par les éléments définis conformément aux dispositions légales et par le présent chapitre.

Article 55

Alimentation du compte épargne-temps

En vigueur étendu

Le CET peut être alimenté en temps ou en argent.

55.1. Alimentation en temps

a) À l'initiative du salarié

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés peuvent stocker dans le compte épargne-temps autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés et des jours de repos prévus par les dispositions légales et réglementaires pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

b) À l'initiative de l'employeur

L'employeur, dans le cas d'une hausse temporaire ou exceptionnelle d'activités, peut affecter au CET les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail.

55.2. Alimentation en argent

Le salarié peut affecter au CET tout élément monétaire dans les conditions légales et réglementaires.

Par décision unilatérale, l'employeur peut affecter au CET du salarié une somme d'argent qui vient uniquement en supplément des rémunérations dues conventionnellement.

55.3. Formalités liées à l'alimentation du compte épargne-temps

La demande d'alimentation du CET est effectuée sur un document établi par la direction. Ce document précise notamment l'origine du crédit (congs payés, jours de RTT...).

Afin de permettre l'organisation de l'activité, le salarié est invité à établir sa demande d'alimentation du CET par écrit daté, avant le 31 décembre de chaque exercice.

La demande est définitive à la date de communication à la direction. Toute demande tardive est refusée. Le CET est alimenté à chaque échéance de demande. Il est débité au fur et à mesure de son utilisation.

Le salarié reçoit chaque année un relevé de son CET.

Article 56

Utilisation du compte épargne-temps

En vigueur étendu

56.1. Conditions d'utilisation

Le salarié peut utiliser son CET dès lors qu'il a acquis un minimum de 22 jours de congé. Le salarié devra faire sa demande d'utilisation à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 2 mois avant la date souhaitée d'utilisation. L'employeur doit répondre dans les 15 jours suivant la demande.

S'agissant d'un congé de fin de carrière, le salarié doit prévenir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 3 mois avant la date du départ.

La demande écrite doit préciser le nombre de jours crédités au CET que le salarié envisage d'utiliser.

Le CET peut être utilisé dans les conditions suivantes :

56.2. Utilisation du CET pour indemniser des jours de repos ou de congé

Le salarié peut utiliser son CET afin d'indemniser en tout ou partie un congé ou une période d'inactivité.

Ainsi, le CET peut financer :

- un congé parental d'éducation ;
- un congé sabbatique ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation en dehors du temps de travail ;
- un passage à temps partiel ;
- une cessation progressive ou totale d'activité (fin de carrière) ;
- un congé sans solde ;
- un congé pour prolongation de congé de maternité ou d'adoption.

56.3. Utilisation sous forme monétaire

a) Un complément de rémunération

Le salarié peut demander le versement d'un complément de rémunération immédiate, sans épargne, pour les congés payés acquis dans l'année et qu'il n'aurait pas pris.

Seuls sont visés les congés payés acquis au-delà de la 5e semaine ou autres jours de congé. En effet, les droits acquis grâce à l'épargne de la 5e semaine de congés payés doivent être obligatoirement pris sous forme de congés, sauf en cas :

- de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET ;
- de transfert du CET dans les conditions prévues à l'article V.58.

Le complément de rémunération peut être versé, au choix du salarié, soit :

- de manière unique et forfaitaire ;

– de manière lissée sur l'année.

b) Un produit d'épargne

Le salarié peut utiliser son CET pour alimenter soit :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ;
- un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Si ce type de plan d'épargne a été mis en place dans l'entreprise et dans les conditions légales et réglementaires.

c) Rachat des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'étude ou des années incomplètes

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités manquantes, correspondant notamment aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

56.4. Renonciation du salarié à l'utilisation de son compte

Le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte épargne-temps et en demander la contrepartie financière dès lors qu'il se trouve dans l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- décès du conjoint ou d'un enfant ;
- création par l'intéressé ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- acquisition, agrandissement ou travaux concernant la résidence principale ;
- état de surendettement du ménage.

Article 57

Gestion du compte épargne-temps

En vigueur étendu

57.1. Gestion par un organisme collecteur

Les fédérations et unions d'employeurs pourront décider de désigner un organisme collecteur chargé de gérer les comptes épargne-temps des salariés de leurs adhérents.

57.2. Valorisation d'une journée

Dans le cadre de l'utilisation du CET, la valeur d'une journée est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur de 1 demi-journée en divisant le salaire mensuel par 44.

Le salaire à prendre en compte pour la valorisation d'une journée est le salaire brut, primes incluses.

57.3. Rémunération du salarié

À l'occasion de l'utilisation de son CET, le salarié peut choisir entre deux modalités de rémunération :

- l'indemnisation versée à hauteur du nombre de jours de congé acquis et/ou utilisé. Lorsque la durée du congé demandé par le salarié est supérieure au nombre de jours épargnés par le salarié dans le cadre du CET, le différentiel de jours est réputé sans solde ;
- la rémunération lissée pendant toute la durée du congé.

Une fois le choix effectué, le salarié ne saurait le modifier pour la période visée.

L'indemnité étant soumise aux charges sociales, elle donne lieu à chaque versement à l'établissement d'un bulletin de salaire. Pendant la période d'indemnisation, le salarié bénéficie de tous les avantages sociaux non liés à la présence ou au travail effectif.

La durée d'un congé financé par le CET est notamment prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié et le maintien de sa protection sociale.

La rémunération est versée de façon périodique. Elle présente un caractère forfaitaire et définitif. Par conséquent, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne sont modifiés du fait de l'intervention d'un jour férié et chômé.

En cas de maladie (ou d'accident) du salarié pendant la période de versement des indemnités de CET, nécessitant l'arrêt de travail du salarié, ce dernier est toujours considéré en congé CET, sous déduction des IJSS et ce conformément aux règles habituellement appliquées dans l'organisme employeur.

Dans le cas où l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la période de congés CET ; les jours d'arrêt de travail au-delà de cette période sont indemnisés, le cas échéant, au titre du maintien de salaire de l'employeur ou des garanties de protection sociale complémentaire d'incapacité ou d'invalidité de l'organisme employeur. Cette dernière disposition n'est pas applicable en cas de congé pour cessation anticipée de fin de carrière.

57.4. Retour du salarié

À l'issue du congé et qu'elle qu'en soit sa nature, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 58

Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, le CET du salarié peut être transféré vers le nouvel organisme employeur, si le salarié en fait la demande avant la fin de son préavis. Le transfert est subordonné à un accord écrit entre les deux organismes employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis et qui se trouvent sur le CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 59

Liquidation automatique du compte épargne-temps

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, afin de limiter les droits affectés dans un CET, hors ceux affectés à un plan d'épargne ou à des prestations de retraite, il est prévu une liquidation automatique des droits sous forme d'indemnité dès lors qu'ils atteignent un montant déterminé par décret.

Ce montant ne peut excéder 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 60

Conditions de garantie du CET

En vigueur étendu

Les droits épargnés sur le CET sont garantis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 61

Décès du salarié

En vigueur étendu

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Chapitre IV Dispositions spécifiques aux cadres

Article 62

Cadres autonomes

En vigueur étendu

Les cadres dits « cadres autonomes » sont les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail et bénéficiant :

- d'une large autonomie dans le choix des moyens qu'ils mettent en œuvre pour réaliser les tâches qui leur sont confiées indépendamment de tout horaire collectif ;
- d'une autorité sur tout ou partie du personnel ;
- d'une délégation partielle de l'employeur pour le représenter ;
- d'une rémunération intégrant les dépassements de la durée légale du travail ;
- en raison des missions qui leur sont dévolues, leur durée du travail est fixée dans des conventions individuelles annuelles de forfait (en heures ou en jours) qui sont contractualisées entre l'employeur et le salarié.

Article 63

Forfaits annuels en heures et en jours

En vigueur étendu

63.1. Salariés visés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la formule du forfait défini en heures ou en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les parties peuvent ainsi convenir que la durée du travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait en heures ou en jours. Les salariés cadres disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque entreprise, de vérifier si ces cadres ne relèvent pas d'une autre catégorie que celle visée à l'article V-51.

63.2. Dispositions communes

Les salariés peuvent affecter leurs heures ou leurs jours sur le CET conformément aux dispositions des articles V-44.1 et suivants.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire sont celles prévues à l'article V-12.2 de la présente convention.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Article 64

Forfait annuel en heures

En vigueur étendu

64.1. Principe

Le contrat de travail peut prévoir que la durée du travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

64.2. Régime juridique

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année. Cette variation d'horaire vise à s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels, auxquelles le salarié peut prétendre, ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés.

En tout état de cause l'horaire annuel ne peut excéder 1 607 heures de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être portée, de façon exceptionnelle et en fonction des nécessités à 12 heures, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

64.3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire annuel convenu divisé par 12.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

La rémunération ne peut donc pas être inférieure au salaire réel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, à laquelle s'ajoutent les dépassements de cette durée.

Le bulletin de salaire du cadre doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 65

Forfait annuel en jours

En vigueur étendu

65.1. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail.

Si le salarié bénéficie de jours de congé d'ancienneté dans les conditions fixées à l'article IV-24.4, le nombre de jours du forfait est diminué d'autant.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le cadre peut prendre ses repos par journée entière ou par demi-journée. La demi-journée s'apprécie comme toute plage commençant ou se terminant entre 12 heures et 14 heures. Les dates de prise de repos sont proposées par le cadre en tenant compte des impératifs de sa mission et acceptées par son supérieur hiérarchique salarié ou bénévole.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absences autres que :

- 1er Mai ;
- jours fériés légaux ;
- jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- ensemble des jours de repos RTT ;
- périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article V.2 du présent texte ;
- temps passé par les conseillers prud'homaux ; le nombre des jours de repos RTT est proratisé à due concurrence.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

65.2. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée (en cas de refus par le supérieur hiérarchique d'accorder le repos demandé par le salarié), la suspension du contrat de travail supérieure à 1 journée entière ou à 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur de 1 demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'organisme employeur.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Titre VI Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Article 1er

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la branche autour de la modernisation et de la professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
- développer une plus grande transversalité des formations ;
- développer des qualifications afin de favoriser la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'État.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

- aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
- aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF tant que possible en partenariat avec leur employeur d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

- de la désignation d'un OPCA pour la branche ;
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Chapitre Ier Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

Article 2

Principe

En vigueur étendu

La politique de formation professionnelle et de développement de la VAE a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

A. – Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

Article 3

Objectif

En vigueur étendu

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et de leur assurer une sécurisation de leurs parcours professionnels dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, de VAE et le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 15 ans dans le secteur ;
- généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1. Favoriser les parcours professionnels des salariés

Article 4

Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

En vigueur étendu

L'employeur s'engage à informer les personnels non qualifiés :

- des spécificités des emplois d'intervenant à domicile ;
- des emplois repères ;
- des diplômes permettant d'accéder aux qualifications supérieures des emplois repères ;
- des possibilités d'accès à la formation ;
- des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) et au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de 3 ans suivant son embauche sous réserve de financements suffisants.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les structures :

- à veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ ou tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel ;
- à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 5

Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux encouragent l'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :

- à favoriser les bilans de compétence ;
- à diffuser des informations sur :
 - les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils produits par la branche dans le cadre de son EDEC ;
 - les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP.

L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par l'OPCA de la branche.

Article 6

Entretien professionnel

En vigueur étendu

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle sur :

- l'adaptation professionnelle au poste ;
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- les compétences développées depuis 2 ans et celles à développer dans les 2 années à venir ;
- le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, cosigné par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La CPNEFP proposera un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est de 1 heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour 1 demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

b) Abondement correctif

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures citées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

2. Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

Article 7

Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

- l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- la diffusion de l'information concernant la formation ;
- l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent que les formations destinées à l'encadrement contiennent des modules relatifs à la fonction tutorale.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- se préoccuper effectivement de la formation des personnels dont il a la responsabilité ;
- d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés, et d'exercer des fonctions de tutorat.

Article 8

Accueil de stagiaires

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, la liaison structure/ centre de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- la structure ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 9

Fonction tutorale

En vigueur étendu

Les structures sont encouragées à développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tant que besoin de connaissances et compétences relatives à son métier ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de professionnalisation ou contrats d'apprentissage ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique tel que prévu à l'article 30 du présent texte, en lien avec les travaux de la CPNEFP et de l'OPCA.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de cette valorisation sera défini dans le titre III de la convention collective relatif aux emplois.

Article 10

Formations des administrateurs bénévoles

En vigueur étendu

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation permanente des administrateurs.

Pour les partenaires sociaux de la branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ ou toutes personnes élues assumant des fonctions de direction « dûment établies » ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces formations sont considérées comme des actions de formation.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements ad hoc.

B. – Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

Article 11

Articulation formation initiale/ formation continue

En vigueur étendu

La politique de professionnalisation de la branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi...) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de centrer les efforts de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Chapitre II Dispositifs de la formation professionnelle continue

Article 12

Dispositions générales

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue (FPC) constitue une priorité pour la branche. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure notamment dans le cadre du plan de formation ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels ;
- soit dans le cadre d'une initiative conjointe de l'employeur et du salarié.

A. – Formation professionnelle continue à l'initiative de la structure dans le cadre du plan de formation

Article 13

Plan de formation

En vigueur étendu

a) Objectifs

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de cette obligation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article VI-22 de la présente convention ;
- à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;
- à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- à favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés, sur le plan annuel de formation de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, conformément aux dispositions légales.

Cette consultation s'effectue dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'élaboration du plan de formation

Chaque employeur a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de formation élaboré par la structure doit prendre en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;
- les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Selon la structuration de ses emplois et en fonction des besoins et des demandes exprimés en matière de formation, chaque structure détermine dans son plan de formation la répartition entre les actions de qualification et les actions de formation continue.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
 - les dispositions prises en matière d'information des salariés ;
 - les actions de formations retenues pour chaque filière professionnelle :
 - actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences).
- Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : « accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention » ;

- le cas échéant, les actions de DPC pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
- en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

Sous réserve d'un accord préalable, écrit, du salarié, les actions de formation prévues pour le personnel, peuvent s'inscrire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dès lors qu'elles concernent le socle de compétence et de connaissances, la VAE ou qu'elles figurent sur la liste nationale de branche professionnelle concernée, la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF).

Ainsi lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan annuel de formation, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant, dans le cadre des dispositions légales :

- celles qui correspondent à des actions de formation d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans la structure ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

c) Consultation des représentants du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit être régulièrement consulté sur le plan de formation après l'avoir été sur les orientations de la formation professionnelle dans la structure. La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions.

Le cas échéant, le comité d'entreprise doit également être consulté sur un programme pluriannuel de formation.

À l'issue de ces consultations, la décision relève de l'employeur.

B. – Formation professionnelle à l'initiative du salarié dans le cadre de droits individuels

1. Compte personnel de formation (CPF)

Article 14

Article 14.1

Définition

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le compte personnel de formation est « attaché à la personne » dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite. (1)

Le compte d'un salarié est crédité d'heures de formation à la fin de chaque année. L'alimentation se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistrée et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les droits à formation des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel formation relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail dans sa rédaction issue du 1^o du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)

Article 14.2

Formations éligibles au compte personnel de formation

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domiciles :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles ;

Il s'agit tout particulièrement des formations suivantes :

- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- la mention complémentaire aide à domicile ;
- le titre professionnel d'assistant de vie aux familles ;
- le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
- le diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF) ;
- le BTS services et prestation des secteurs sanitaire et social ;
- le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
- le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

Cette liste est complétée par les formations suivantes :

- le BEP carrières sanitaires et sociales ;
- le BEPA option services, spécialité services aux personnes ;
- le BEPA option économie familiale et rurale ;
- le CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
- CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise option employé familial ;
- le CAP petite enfance ;
- le CAP employé technique de collectivités ;
- le titre employé familial polyvalent ;
- le brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique (BAPAAAT).
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret (CLEA) ;
- les bilans de compétence et formations à la création ou à la reprise d'entreprise ;
- et toute formation figurant sur la liste nationale de branche, la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF).

L'utilisation du compte personnel formation doit permettre de suivre des formations ou de valider ses acquis au travers d'une démarche de VAE.

La liste de ces formations pourra faire l'objet de modifications, compléments et actualisation par avenant au présent accord ou sur proposition de la CPNEFP.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.
(Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)

Article 14.3

Articulation avec d'autres dispositifs de formation

En vigueur étendu

Par choix des partenaires sociaux le CPF, si le salarié le souhaite, peut être articulé avec tous les dispositifs de formation.

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les financements du FPSP ou des pouvoirs publics perçus par l'OPCA ;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (Agefiph, etc.).

Article 14.4

Articulation avec le CIF

En vigueur étendu

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation (CIF).

Article 14.5

Financement du CPF

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux préconisent de verser la contribution de 0,2 % afférente au CPF à l'OPCA. Si l'adhérent, par accord d'entreprise, décide de gérer directement le CPF, sa mise en œuvre est directement financée par l'employeur mais celui-ci doit en assurer la gestion et n'a pas accès à la mutualisation des fonds collectés par l'OPCA au titre du CPF.

Article 14.6

CPF et temps partiel thérapeutique

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail contractuelle antérieure à cette réduction du temps de travail décidée par le médecin du travail.

2. Congés individuels

Article 15

Congé individuel de formation (CIF)

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales, qu'ils soient en CDD, CDI, à temps plein ou à temps partiel.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Dès l'embauche d'un salarié en CDD, une information lui sera transmise sur l'accès à un CIF-CDD.

Article 16

Congé de bilan de compétences

En vigueur étendu

Le bilan de compétence a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le congé de bilan de compétences, limité à 24 heures consécutives ou non, a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Le bénéfice du congé de bilan de compétences est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans la structure, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cette action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur avec l'accord exprès du salarié.

Le droit à bilan de compétences s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents et les possibilités de report.

Lorsque le salarié souhaite réaliser son bilan de compétences pendant son temps de travail, il doit demander à son employeur une autorisation d'absence qui ne pourra en aucun cas excéder 24 heures, consécutives ou non.

La demande écrite du congé doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire.

Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Si la prestation se déroule hors temps de travail, l'autorisation d'absence de l'employeur n'est pas requise. La demande de prise en charge des coûts du bilan peut directement être adressée à l'OPACIF.

Article 17

Congé d'accompagnement de la VAE

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ ou bénévole, pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

Ce congé est un droit pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 18

Passeport formation

En vigueur étendu

Le passeport formation, propriété du salarié, pourra recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la branche.

Article 19

Autres dispositifs

En vigueur étendu

C. – Formation professionnelle dans le cadre d'une initiative conjointe employeur et salarié

Article 20

Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter ce mode de formation en alternance au travers du contrat de professionnalisation.

Celui-ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

Article 20.1

Objectifs

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective.

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article 20.2

Publics

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi et le FPSPP seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'OPCA.

Article 20.3

Durée

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 20.4

Rémunérations

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la présente convention.

Article 20.5

Financement

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation sont financés par les fonds collectés au titre de la professionnalisation suivant les critères fixés annuellement par la commission mixte paritaire en concertation avec l'OPCA.

Article 21

Période de professionnalisation

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à 24 mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Ces dispositions concernant les qualifications du titre III relatif aux emplois et rémunérations de la convention collective de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent porter une attention particulière sur les qualifications suivantes :

- auxiliaire de vie sociale ;
- technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
- aide-soignant(e) ;
- infirmier(ère) ;
- aide médico-psychologique ;
- assistant de vie aux familles,

car les certifications qui conduisent à ces qualifications se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, peuvent être portés au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les qualifications suivantes :

- auxiliaire de vie sociale ;
- technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale ;
- aide-soignant(e) ;
- infirmier(ère) ;
- aide médico-psychologique ;
- assistant de vie aux familles.

Chapitre III Moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 22

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 22.1

Composition

En vigueur étendu

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNEFP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

Article 22.2

Objectifs

En vigueur étendu

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

Article 22.3

Missions

En vigueur étendu

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNEFP ;
- de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en termes de publics que de formations ;
- de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la branche.
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois.

Article 22.4

Fonctionnement

En vigueur étendu

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

L'OPCA est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCA réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNEFP et aux CPREFP.

Les CPREFP doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

B. – Organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA)

Article 23

Objets et missions

En vigueur étendu

Dans le respect de la législation en vigueur, l'OPCA a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire et précisées annuellement par la CPNEFP.

À ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures au titre de la formation professionnelle continue visant notamment :

- l'expression des besoins individuels définis au sein des structures, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l'emploi, en articulation avec leurs enjeux stratégiques ;
- la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une construction partagée entre employeurs et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;
- le développement de la qualification professionnelle des salariés, au travers notamment de la promotion du compte personnel de formation.

L'OPCA de branche contribue ainsi notamment, dans le respect de la réglementation en vigueur :

- au financement de la formation professionnelle continue : coûts pédagogiques des stages et frais concernant les stagiaires (frais de transport, hébergement, rémunération et charge, frais de garde le cas échéant) ;
- au fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- au financement d'études ou de recherche intéressant la modernisation du secteur ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil à destination des employeurs et des salariés sur les besoins et les moyens de formation (1) ;
- à l'ingénierie de formation à destination des responsables et directeurs de structures, sur les besoins et les moyens de formation.

Il s'agit principalement :

- de mettre en place et développer la politique de formation spécifique de la branche en s'appuyant sur les orientations et priorités définies par les partenaires sociaux et précisées par la CPNEFP ;
- de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accompagner l'effort de formation des structures.

(1) Tirez étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-36 du code du travail.

(Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)

Article 24

Désignation

En vigueur étendu

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, l'OPCA Uniformation est désigné pour une durée limitée à 10 ans. Un protocole de partenariat est conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCA.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCA est national, il comprend le territoire métropolitain ainsi que les départements d'outre-mer.

Son champ d'intervention professionnel s'exerce au bénéfice des structures de la branche définie par le champ d'application de la présente convention.

Sous réserve de l'établissement d'une convention négociée sur la base du protocole de partenariat, les partenaires sociaux décident de confier l'ensemble de ces missions à un organisme paritaire collecteur agréé unique : Unification.

C. – Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

Article 25

Taux de contribution légal et conventionnel

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 les structures relevant du champ du présent accord versent à l'OPCA une contribution légale suivant la taille des structures de 0,55 % à 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés.

Cette contribution est gérée par l'OPCA selon les modalités prévues par la loi.

Les signataires du présent texte conviennent de reconduire une contribution conventionnelle supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % de la masse salariale, suivant la taille des structures.

Par conséquent pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,04 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs aux titres des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

a) Répartition de la cotisation légale

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA. Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation et du plan de formation.
(1)

La répartition de la contribution de 0,55 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante (2) :

- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,15 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,40 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;

- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- au plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. Les partenaires sociaux préconisent le versement intégral de cette contribution auprès de l'OPCA.

La répartition de la contribution de 1 % déterminée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 est la suivante :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

b) Répartition de la contribution conventionnelle

Les contributions conventionnelles supplémentaires au titre du développement de la formation professionnelle sont gérées par les membres de la branche à cet effet au sein de l'OPCA et font l'objet d'une comptabilité distincte.

La répartition des contributions conventionnelles au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

- 1,49 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 300 salariés et plus.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.

(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 précitée.
(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)

D. – Financements du plan annuel de formation

Article 26

Financements complémentaires

En vigueur étendu

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,04 %, est rendue possible par l'obtention des financements provenant de caisses de sécurité sociale, de conseils départementaux ou de conseils régionaux et des dispositifs de cofinancement public.

Article 27

Mobiliser les aides publiques à la formation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDEC (engagements de développement des emplois et des compétences) régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

Chapitre IV Priorités d'action de la branche

Article 28

Priorités d'action en matière de formation continue

En vigueur étendu

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

Article 29

Axes fondamentaux

En vigueur étendu

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

Article 30

Priorités triennales

En vigueur étendu

Pour les 3 prochaines années (2017-2019), les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAES « spécialité accompagnement de la vie à domicile » ou « spécialité accompagnement de la vie en structure collective », le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de parcours pour l'obtention du DEAVS et du DEAMP ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- favoriser l'obtention de qualifications ou l'élévation du niveau de qualification pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur) ;
- favoriser la qualification pour les emplois de direction (niveaux II et I) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation notamment pour les salariés de plus de 45 ans ;
- favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour notamment faciliter le maintien dans l'emploi des salariés ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale ;
- favoriser les formations permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux RPS.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui comptent 10 ans d'activité professionnelle.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les communique à l'OPCA désigné.

Chapitre V Apprentissage

Article

En vigueur étendu

La négociation relative à l'apprentissage s'ouvrira au second semestre 2017.

Nouveau titre VI Formation tout au long de la vie et politique de - professionnalisation

Article 1

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la branche autour de la modernisation et de la professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
- développer une plus grande transversalité des formations ;
- développer des qualifications afin de favoriser la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'État.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

- aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
- aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, autant que possible en partenariat avec leur employeur, d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

- de la désignation d'un opérateur de compétences pour la branche ;
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- de promouvoir la modularisation des certifications afin de faciliter l'apprentissage hors cursus de formation initiale.

Chapitre 1er Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

Article 2

Principe

En vigueur non étendu

La politique de formation professionnelle a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

A. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

Article 3

Articulation formation initiale /formation continue

En vigueur non étendu

La politique de formation de la branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la branche et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle emploi...) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de centrer les efforts de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

B. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

Article 4

Objectif

En vigueur non étendu

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et d'assurer une sécurisation de leurs parcours professionnel dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, le conseil en évolution professionnelle (CEP), la VAE et sur les dispositifs d'accès à la formation, dont le compte personnel de formation (CPF), notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 5 ans dans le secteur ;
- généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1) Enrichir les parcours professionnels des salariés

Article 5

Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

En vigueur non étendu

L'employeur s'engage à informer les personnels non qualifiés :

- des spécificités des emplois de la branche ;
- des diplômes permettant d'accéder aux différents emplois de la branche dans une démarche de parcours d'évolution professionnelle ;
- des possibilités d'accès à la formation ;
- des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- des conditions d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de 3 ans suivant son embauche sous réserve de possibilités de financement suffisant.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les structures :

- à veiller à ce que les plans de développement de compétences des structures accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;

- à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ ou tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel ;
- à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 6

Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation

En vigueur non étendu

a) L'information au sein de la structure

Les partenaires sociaux encouragent, lors des réunions de personnel et lors de l'entretien professionnel :

- à favoriser les bilans de compétence et la VAE ;
- à diffuser des informations sur :
 - les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils produits par la branche ;
 - les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP ;
 - les éventuels abondements prévus par les dispositions légales et réglementaires.

L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences de la branche.

b) Le conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce service de conseil en évolution professionnelle comprend un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne, ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

Le CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement ...) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

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://mon-cep.org>.

Article 7

L'entretien professionnel

En vigueur non étendu

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation instauré par l'avenant n° 43.

La CPNEFP tiendra à jour un guide de l'entretien professionnel. Ce document sera accessible sur le portail de la branche.

Les structures 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.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle. L'entretien professionnel est ainsi l'occasion d'échanger notamment sur :

- l'adaptation professionnelle au poste ;
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- les compétences développées depuis les deux dernières années et celles à développer dans les deux années à venir ;
- le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

L'entretien doit permettre de s'assurer que le salarié a procédé à l'ouverture du compte personnel de formation.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co-signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce

document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La CPNEFP proposera un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est d'une heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour 1 demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, donne lieu à la rédaction d'un document. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque la salariée estime que le document de synthèse ne reflète pas la teneur de l'entretien professionnel et refuse de le contresigner, elle est en droit de saisir les instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux incitent les structures à réaliser un bilan qualitatif et prospectif (GPEC et développement des compétences) des entretiens professionnels tous les deux ans qui sera transmis aux IRP.

b) Abondement correctif

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dite non obligatoire (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

Article 8

Le bilan de compétences

En vigueur non étendu

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'intéressé. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le bilan de compétence est éligible au CPF.

Lorsqu'un bilan de compétence est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, une convention, précisant les mentions prévues par les dispositions réglementaires, est conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilans de compétences.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « Lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

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

Lorsqu'il se déroule sur le temps de travail, il est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 9

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ ou bénévole, pour l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE individuelle ou collective au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter :

- pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation (préparation du passage devant le jury...) ;
- et/ou pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non par session d'évaluation.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 10

Le passeport formation

En vigueur non étendu

Le passeport formation, qui appartient au salarié, doit recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la branche.

La CPNEFP tiendra à jour un modèle de passeport formation disponible sur le site internet de la branche.

2) Développer le rôle de l'encadrement et la fonction tutorale

Article 11

Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

- l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- la diffusion de l'information concernant la formation ;
- l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- intégrer la formation des personnels dont il a la responsabilité dans les priorités de gestion ;
- d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés ;
- d'accompagner les salariés ayant fonction de tuteur ou maître d'apprentissage.

Article 12

Accueil de stagiaires

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, la liaison structure/ centre de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son ou ses représentants légal-légaux) ;
- la structure ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 13

Fonction tutorale

En vigueur non étendu

Les structures doivent développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de la concordance de son emploi avec l'emploi visé par le nouvel entrant, de son expérience et de son niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tant que besoin de connaissances et compétences relatives à son métier ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de professionnalisation ou contrats d'apprentissage ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'emploi et bénéficié, au préalable :

- d'une préparation notamment dans le cadre d'un tutorat d'accueil et d'accompagnement des salariés en prise de poste I ;
- d'une formation spécifique telle que prévu à l'article 30 25 du présent texte, dans le cadre d'un tutorat lié à l'acquisition d'une certification.

Ce temps de préparation ou de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de cette valorisation sera défini dans le titre III de la convention collective relatif aux emplois sous la forme d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

La fonction tutorale exercée dans le cadre d'un dispositif de formation par alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance) est également soumise aux principes prévus à l'article 22.

Article 14

Formation des administrateurs bénévoles

En vigueur non étendu

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation permanente des administrateurs, en lien avec les dispositions inscrites dans l'accord multi-professionnel relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale signé par l'UDES (ex USGERES) le 8 avril 2011, et étendu en 2012.

Pour les partenaires sociaux de la branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et/ ou toutes personnes élue assumant des fonctions de direction « dûment établies » ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces formations sont considérées comme des actions de formation, sous réserve de respecter les critères légaux et réglementaires inhérents à cette qualification.

Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements ad hoc.

Chapitre 2 Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle

Article 15

Dispositions générales

En vigueur non étendu

La formation professionnelle constitue une priorité pour la branche. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure notamment dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- soit à l'initiative du salarié ;
- soit dans le cadre de dispositifs de formation par alternance.

A. Formation professionnelle à l'initiative de la structure

Article 16

Le plan de développement des compétences

En vigueur non étendu

a) Objectifs et modalités d'élaboration

L'atteinte des objectifs de qualification de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel, dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article VI-22. de la présente convention ;
- à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;
- à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- à favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation ;
- à s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur des salariés non qualifiés, afin de favoriser leur intégration et leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux encouragent les contributions volontaires par accord d'entreprise pour compléter le financement du plan de développement des compétences.

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le plan de développement des compétences de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de développement des compétences élaboré par la structure doit prendre en compte :

- l'adaptation du salarié à son poste de travail et le maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi ;
- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;
- les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Le plan de développement des compétences de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
 - les dispositions prises en matière d'information des salariés ;
 - les actions de formations retenues pour chaque filière professionnelle :
 - actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences).
- Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont

proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : « accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention » ;

- – le cas échéant, les actions de DPC (développement professionnel continu) pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
- – en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- – au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
- – en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

b) Modalités de départ en formation

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par la structure de la rémunération.

Parmi les autres actions de formation, dites non obligatoires, les actions peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours ;
- du respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien, jours de repos hebdomadaires et durée légale de travail.

Dans le cas où le suivi d'une formation en dehors du temps de travail engendre des dépenses supplémentaires qui seraient justifiées au titre de la garde d'enfants du salarié en formation, les partenaires sociaux incitent les structures à prévoir par accord d'entreprise les contreparties mises en œuvre pour compenser ces charges induites, afin de faciliter les départs en formation.

B. Formation professionnelle à l'initiative du salarié

1) Le compte personnel de formation (CPF)

Article 17

Le compte personnel de formation (CPF)

En vigueur non étendu

Article 17.1

Définition

En vigueur non étendu

Le compte personnel de formation est une modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le compte personnel de formation est « attaché à la personne », dès son entrée sur le marché du travail, à partir de 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Les partenaires sociaux encouragent dans les structures la mise à disposition des outils et de l'aide nécessaire aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF.

Le CPF d'un salarié est crédité en euros à la fin de chaque année.

Pour les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation se fait à hauteur de 500 euros par année, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5 000 euros.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 euros par an, avec un plafond porté à 8 000 euros. Les droits à formation des salariés à temps partiel, ou n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel formation relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La CPNEFP relaie sur le site de la branche les outils sur le CPF élaborés par l'OPCO ou les ministères concernés.

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.

Conformément aux dispositions légales, lorsque le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. À défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Les 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.

Article 17.2

Formations éligibles au compte personnel de formation

En vigueur non étendu

L'utilisation du compte personnel formation permet de suivre des formations ou de valider ses acquis au travers d'une démarche de VAE.

De plus le CPF est mobilisable dans le cadre du bilan de compétences.

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domiciles :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RSCH), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA).

Sous réserve de respecter les conditions prévues par les dispositions réglementaires, sont également éligibles au CPF :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétence ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions.

Article 17.3

Départ en formation

En vigueur non étendu

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Article 17.4

Financement du CPF

En vigueur non étendu

Le CPF est alimenté en euros selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1er janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Article 17.5

Abondements au CPF

En vigueur non étendu

Le CPF peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

L'opérateur de compétences peut financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de 50 salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer un abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Le CPF peut également être abondé par le salarié, notamment par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier d'abondements en droits complémentaires de la part des institutions mentionnées au même article du code du travail.

En cas de non-respect des règles légales relatives à l'entretien professionnel, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 17.6

CPF et temps partiel thérapeutique

En vigueur non étendu

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail contractuelle antérieure à cette réduction du temps de travail décidée par le médecin du travail.

2) Le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Article 18

Dispositif

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a remplacé le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de transition professionnelle, qui permet aux salariés de suivre une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2019, tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Article 18.1

Conditions

En vigueur non étendu

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en principe justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (exclusion de certains contrats) 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 salarié ayant déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même structure, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois ; étant précisé que ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Article 18.2

Mise en œuvre

En vigueur non étendu

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie auprès de l'organisme de formation d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement. Chaque structure informe les salariés sur l'existence du dispositif CEP.

Lorsque le projet est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le projet du salarié doit être validé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié.

Le projet de transition professionnelle est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation suivie dans le cadre du projet de transition sont pris en charge par la CPIR compétente pour son lieu de résidence principale ou par celui compétent pour son lieu de travail.

C. Dispositifs de formation en alternance

Article 19

Le contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la branche de faciliter le recours dans les structures à ce mode de formation en alternance.

Celui-ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

Article 19.1

Objectifs

En vigueur non étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article 19.2

Publics

En vigueur non étendu

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de 26 ans ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle emploi seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'opérateur de compétences.

Article 19.3

Durée

En vigueur non étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 %, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'opérateur de compétences, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 19.4

Rémunérations

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Les salariés sous contrat de professionnalisation bénéficient également des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dans les conditions prévues à l'article III-19 de la présente convention. Les ECR ne

sont jamais réduits du fait du temps passé en formation, ce temps étant considéré comme du temps de travail effectif.

Article 19.5

Financement

En vigueur non étendu

Les contrats de professionnalisation sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 20

La promotion ou reconversion par alternance

En vigueur étendu

Article 20.1

Principes généraux et bénéficiaires

En vigueur étendu

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 20.2

Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles prioritairement les certifications professionnelles suivantes :

- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) – RNCP 36004 ;
- le titre d'assistant(e) de vie aux familles (ADVF) – RNCP 35506 ;
- le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) – RNCP 35830 ;
- le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DE TISF) – RNCP 4503 ;
- le diplôme d'État d'infirmier (DEI) – RNCP 8940 ;
- le titre professionnel responsable et coordinateur de services à domicile (RCSAD) – RNCP 35993.

En complément, les partenaires sociaux de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles l'ensemble des certifications reconnues par la branche :

- Bac pro accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) – RNCP 12296 ;
- Bac pro services aux personnes et aux territoires (SAPAT) – RNCP 36788 ;
- BEPA, option économie familiale et rurale – RNCP 2369 ;
- CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural (SAPVER) – RNCP 25085 ;
- CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) – RNCP 28048 ;
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif (ATMFC) – RNCP 2817 ;
- titre complet employé familial – RNCP 34692 ;
- mention complémentaire aide à domicile (MCAD) – RNCP 718 ;
- diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DE AP) – RNCP 35832 ;
- diplôme d'État de moniteur éducateur (DE ME) – RNCP 492 ;
- diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE) – RNCP 34827 ;
- diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DE ES) – RNCP 34825 ;
- diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale (DE CESF) – RNCP 34826 ;
- BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S) – RNCP 36939 ;
- certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) – RNCP 36836 ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES) – RNCP 36838.

La reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, peuvent être portés au-delà de 25 % et au maximum jusqu'à 2 200 heures y compris les périodes de stages externes, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée, pour l'ensemble des certifications professionnelles visées aux 1er et 2e alinéa du présent article.

(1) Les certifications de l'article 20.2 sont éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 février 2024-art. 1)

Article 20.3

Durée de la Pro-A

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour (critères non cumulatifs) les publics visés ci-dessous :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (Baccalauréat) ;
- les salariés de 40 ans et plus ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Par ailleurs, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés visant l'une de ces certifications professionnelles suivantes :

- diplôme d'État de technicien (ne) de l'intervention sociale et familiale (TISF) – RNCP 4503 ;
- diplôme d'État d'aide-soignant(e) (AS) – RNCP 35830 ;
- diplôme d'État d'infirmier(e) (IE) – RNCP 8940 ;
- titre d'assistant(e) de vie aux familles (ADVF) – RNCP 35506 ;
- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (AES) – RNCP 36004 ;
- Bac pro services aux personnes et aux territoires (SAPAT) – RNCP 36788 ;
- BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S) – RNCP 36939 ;
- CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) – RNCP 28048 ;
- mention complémentaire aide à domicile (MCAD) – RNCP 718 ;
- diplôme d'État auxiliaire de puériculture (DE AP) – RNCP 35832 ;
- diplôme d'État de moniteur éducateur (DE ME) – RNCP 492 ;
- diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE) – RNCP 34827 ;
- diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale (DE CESF) – RNCP 34826 ;
- titre professionnel responsable et coordonnateur de services à domicile (RCSAD) – RNCP 35993 ;
- certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) – RNCP 36836.

Pour les publics spécifiques, cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Article 20.4

Prise en charge financière

En vigueur étendu

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- des frais pédagogiques ;
- des frais annexes ;
- de la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion sociale et des règles de péréquation de France compétences.

Article 21

Le contrat d'apprentissage

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux considèrent que l'apprentissage est un moyen particulièrement adapté pour permettre aux jeunes d'intégrer durablement un emploi et aux associations de répondre à leurs besoins en compétences et en qualification.

Concernant toutes les règles relatives à la relation individuelle de travail entre l'apprenti et son employeur, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Le contrat d'apprentissage présente des intérêts multiples :

- permettre aux jeunes de conforter leur orientation professionnelle et de s'insérer dans la vie active ;
- faciliter la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- assurer la transmission d'un savoir-faire par l'intermédiaire d'un maître d'apprentissage ;
- rajeunir les effectifs salariés des associations en anticipant les départs à la retraite.

Article 21.1

Objectif

En vigueur non étendu

L'objectif du contrat d'apprentissage est l'acquisition par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Dès lors, sous réserve que les diplômes ou titres visés soient éligibles par la voie de l'apprentissage, tous les emplois et qualifications définis au titre III de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont ouverts à l'apprentissage.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) fixe les priorités d'emplois concernés.

Article 21.2

Public

En vigueur non étendu

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est ouvert sans critère d'âge maximal aux personnes en situation de handicap.

Néanmoins, compte tenu des conditions d'exercice des métiers de la filière « intervention », les structures s'attacheront à embaucher pour ces métiers des apprentis âgés d'au moins 18 ans.

Article 21.3

Périodes d'intervention “ en doublon ”

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Pour les métiers de la filière « intervention », la nécessaire phase d'acquisition des connaissances et des pratiques dans le cadre de l'apprentissage nécessite une période d'intervention à domicile « en doublon ». Ainsi, l'apprenti est accompagné par son maître d'apprentissage chez la personne bénéficiaire de la prestation pendant une durée comprise entre 1 mois et 3 mois en fonction du diplôme visé. La période de doublon peut être renouvelée si les parties le juge opportun.

À l'issue de la période de doublon, le maître d'apprentissage poursuit son accompagnement de l'apprenti jusqu'à l'issue de son contrat, mais selon des modalités différentes de celles de la période « en doublon ».

L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les mises en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail collectives (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Article 21.4

Rémunération

En vigueur étendu

Dans le but de rendre attractif le secteur par voie de l'apprentissage, la rémunération des apprentis est fixée comme suit :

	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1re année	32 %	48 %	58 %	100 %
2e année	44 %	56 %	66 %	
3e année	60 %	72 %	83 %	

Pour les apprentis de moins de 21 ans, cette rémunération est calculée en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic). Pour les apprentis de 21 ans et plus, elle est calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage s'il est plus favorable que le Smic.

Les apprentis bénéficient également des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dans les conditions prévues à l'article III-19 de la présente convention. Les ECR ne sont jamais réduits du fait du temps passé en formation, ce temps étant considéré comme du temps de travail effectif.

Article 21.5

Financement

En vigueur non étendu

Les contrats d'apprentissage sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 22

La fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de formation par alternance

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux considèrent que le développement de la fonction tutorale – entendue au sein du présent article comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

Conformément à l'article 13 du présent titre, les tuteurs qui accompagnent les salariés dans le cadre de l'obtention d'une certification doivent bénéficier au préalable d'une formation spécifique dans le cadre du tutorat lié à l'acquisition d'une certification.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage nécessite le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/ maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :
– les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'emploi en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
ou,

– les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par alternance, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification, d'expérience et de formation, conformément à l'article 13 du présent texte.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une reconversion ou promotion par alternance ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre de la formation par alternance.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/ maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur /maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternant, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Lorsque le tuteur /maître d'apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :

- exercice antérieur de la fonction de tuteur/maître d'apprentissage ou de tuteur ;
- exercice d'une fonction de formateur interne ;
- être titulaire d'une certification de tuteur ou maître d'apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ;

Chapitre 3 Les priorités d'action de la branche

Article 23

Priorités d'action en matière de formation continue

En vigueur non étendu

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats de professionnalisation.

Article 24

Axes fondamentaux

En vigueur non étendu

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

Article 25

Priorités triennales

En vigueur étendu

Pour les années 2024,2025 et 2026, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois peu ou pas qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAES, le DETISF, le DEAS et le DEI ;
- les actions de formation de perfectionnement et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour notamment faciliter le maintien dans l'emploi des salariés ;
- l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur) ;
- la qualification pour les emplois de direction (niveaux 6 et 7) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les contrats d'apprentissage, (1) les contrats de professionnalisation et la Pro-A ;
- les formations liées à la fonction tutorale et maître d'apprentissage (1) ;
- les formations permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux risques psychosociaux afin d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les communique à l'OPCO désigné.

(1) Les termes « les contrats d'apprentissage, » et « et maitre d'apprentissage » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions l'article L. 6111-1 du code du travail, lesquelles prévoient que l'apprentissage relève de la formation professionnelle initiale et non continue.

(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

Chapitre 4 Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 26

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur non étendu

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continuelle des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 26.1

Composition

En vigueur non étendu

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNEFP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'économie sociale.

Article 26.2

Objectifs

En vigueur non étendu

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

Article 26.3

Missions

En vigueur non étendu

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNEFP ;
- de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en terme de publics que de formations ;
- de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la branche,
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois.

Article 26.4

Fonctionnement

En vigueur non étendu

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'opérateur de compétences.

L'OPCO est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCO réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNEFP et aux CPREFP.

Les CPREFP doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

B. Opérateur de compétences (OPCO)

Article 27

Objets et missions

En vigueur non étendu

Au titre de sa mission de financement, l'opérateur de compétences prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'OPCO a par ailleurs un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :

- il apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- il apporte un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification relative à la co-construction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;
- il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ ou à distance (« FOAD ») et les actions de formation en situation de travail (« FEST ») auprès des entreprises.

Article 28

Désignation

En vigueur non étendu

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, la branche désigne l'opérateur de compétences « Cohésion sociale ». Un protocole de partenariat est conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCO.

C. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

Article 29

La contribution légale

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, les structures relevant du champ du présent accord s'acquittent d'une contribution à la formation professionnelle :

- de 0,55 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les structures employant moins de 11 salariés ;
- de 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les structures employant 11 salariés et plus, sous réserve des dispositions légales applicables lors de franchissement de seuil.

Article 30

La contribution conventionnelle

En vigueur non étendu

Les signataires du présent texte conviennent de reconduire une contribution conventionnelle supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % du revenu d'activité, suivant la taille des structures.

Par conséquent pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,04 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs dédiée au financement du CPF des titulaires de contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

La contribution conventionnelle supplémentaire au titre du développement de la formation professionnelle continue est versée par toutes les entreprises de la branche à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales. Les partenaires sociaux de la branche ont à charge de décider de l'utilisation de ces fonds conventionnels, via notamment la commission paritaire nationale de gestion des fonds.

La répartition des contributions conventionnelles au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

- 1,49 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Article 31

Contribution supplémentaire conventionnelle

En vigueur non étendu

En sus des contributions visées aux articles 29 et 30, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

D. Financements complémentaires

Article 32

Mobiliser des cofinancements et aides publiques à la formation

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à solliciter des cofinancements notamment auprès des caisses de sécurité sociale, conseils départementaux ou conseils régionaux et à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDEC (engagements de développement des emplois et des compétences) régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

Chapitre 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 - salariés

Article 33

Dispositions au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux attachent une importance particulière aux actions menées par l'opérateur de compétences auprès des structures de moins de 50 salariés, tant en matière de financement que concernant le service de proximité et l'accompagnement de ces structures.

À ce titre, les partenaires sociaux veilleront, notamment au travers de leur CPNEFP, à ce qu'un suivi et un bilan de ces actions au bénéfice des petites et très petites structures soient réalisés tous les ans.

Titre VII Garanties sociales. – Maintien de salaire prévoyance et complémentaire santé

Chapitre Ier Maintien de salaire et prévoyance

A. – Maintien de salaire

Article 1er

Garantie maintien de salaire

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L. 1226-1 du code du travail, la garantie maintien de salaire est à la charge de l'employeur.

L'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie maintien de salaire à sa charge. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre le versement des prestations de maintien de salaire sauf pour les salariés n'étant pas éligibles aux indemnités journalières de la sécurité sociale

1.1. Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

1.2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, les salariés ont droit au#maintien de salaire dans les conditions suivantes#:

1.3. Délai de carence

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;
- 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle.

1.4. Montant des prestations

Le montant du maintien de salaire y compris les prestations brutes sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures de travail effectué ou montant de cotisation insuffisant) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90 % du salaire brut.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

1.5. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

1.6. Durée de la garantie (1)

Pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 60 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années mobiles (12 mois consécutifs).

Pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années mobiles (12 mois consécutifs).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 16 juillet 2015 - art. 1)

B. – Prévoyance

Article 2

Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2018, l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires dues au titre de la garantie incapacité. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. À défaut l'employeur est en droit de suspendre l'avance des prestations dues au titre de la garantie incapacité.

2.1. Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit son ancienneté.

2.2. Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, les salariés ont droit à des indemnités journalières dans les conditions suivantes.

2.3. Point de départ du service des prestations

Dès la fin de la garantie#maintien de salaire total pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article#VII-1.1 du présent texte.

Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté#: à compter du 31e#jour d'arrêt de travail continu.

2.4. Durée du service des prestations

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 1 095e#jour d'arrêt de travail.

2.5. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières « incapacité de travail », y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 70 % du salaire brut.

En aucun cas, le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

2.6. Financement

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail.

Article 3

Garantie invalidité

En vigueur étendu

3.1. Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

3.2. Définition de la garantie

En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail.

3.3. Montant des prestations

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre reconnue et notifiée par la sécurité sociale, l'organisme assureur verse une rente complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire. Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de sécurité sociale, est défini comme suit :

a) En cas d'invalidité de 1re catégorie :

3/5 du montant de la rente retenue pour la 2e catégorie.

b) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :

$(R \times 3 N)/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie, et N le taux d'incapacité permanente déterminée par la sécurité sociale).

c) En cas d'invalidité de 2e catégorie :

70 % du salaire brut de référence.

d) En cas d'invalidité de 3e catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :

75 % du salaire brut de référence.

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Article 4

Clauses communes aux garanties incapacité-invalidité

En vigueur étendu

4.1. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

4.2. Limitation des prestations

Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne saurait excéder 100% de son salaire net mensuel.

4.3. Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque année au 1er juillet en fonction de l'évolution de la valeur du point Agirc.

La première revalorisation des prestations incapacité et invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 181^e jour d'arrêt de travail comme indiqué dans le protocole de gestion administrative.

Article 5

Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur étendu

5.1. Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

5.2. Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à 200% du salaire annuel brut de référence.

Le capital ainsi calculé est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant#:

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement#;
- au partenaire de Pacs#;
- au concubin tel que défini à l'article#20.1#;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales#;
- à défaut, à ses parents, par parts égales#;
- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales#;
- et, à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

5.3. Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) correspond à l'invalidité 3e#catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil de l'organisme assureur. Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

5.4. Salaire de référence

Le#salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence retenu est celui précédant la date d'arrêt de travail.

Ce salaire est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point Agirc constatée entre la date de début de l'arrêt de travail et la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

Si le salarié ne compte pas 12 mois d'ancienneté, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts (tranches A et B) versés, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 6

Garantie rente éducation

En vigueur étendu

6.1. Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit l'ancienneté.

6.2. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, telle que définie ci-dessus, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à#:

- 10#% du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, jusqu'à 17 ans révolus#;
- 15#% du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, entre 18 ans et 25 ans révolus.

6.3. Durée de la prestation

La rente est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme)#:

- jusqu'au 18^e anniversaire;
- jusqu'au 26^e anniversaire sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncées ci-après dans le paragraphe consacré à la définition des enfants à charge;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

6.4. Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels dans les cas suivants#:

- les enfants à naître#;
- les enfants nés viables#;
- les enfants recueillis#—#c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs#—#du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement#d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus#:

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition#;
- du 18^e jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit#:
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel#;
- d'être en apprentissage#;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des 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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus#;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi#comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle#;
- d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge au sens fiscal du terme du bénéficiaire.

6.5. Revalorisation des rentes éducation

Les rentes éducation sont soumises à une revalorisation propre à l'Ocirp.

Les rentes sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-Ocirp.

Article 7

Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation

En vigueur étendu

7.1. Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès

Les garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de décès, telles que définies aux articles 5 et 6 du titre VII, sont maintenues en cas de résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs cités à l'article 12 du titre VII, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

7.2. Définition de la garantie décès

La garantie est maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation s'applique à tout décès survenu à compter de la date d'effet du régime de prévoyance.

N'est pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation, la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 8

Risques en cours à la date d'effet du régime

En vigueur étendu

Les entreprises ou organismes employeurs privés à but non lucratif qui rejoignent le régime conventionnel alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes garanties devront en faire la déclaration auprès de leur organisme assureur, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes éducation et capitaux décès prévus au présent article) au profit des salariés en arrêt de travail et indemnisés à ce titre par la sécurité sociale (ou non pour les salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant) et dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un organisme assureur autre que ceux désignés à l'article 12 ci-après;
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

Ces dispositions ne seront accordées qu'aux structures qui adhéreront au présent régime au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention. Au-delà de cette date, la prise en compte des garanties décès, incapacité de travail, invalidité au titre des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par la structure d'une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques, calculée par les organismes désignés.

Les indemnisations accordées au titre des risques en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de la structure au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique, réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du présent régime, présenteront à la commission paritaire de gestion les impacts financiers de ces reprises d'encours.

Article 9

Dispositions particulières concernant le maintien des garanties

En vigueur étendu

9.1. Suspension du contrat de travail des assurés donnant lieu à indemnisation par l'employeur

Les garanties définies au présent régime de maintien de salaire et de prévoyance sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de rémunération ou de prestations en espèces de la sécurité sociale (ou d'une prise en charge à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur).

Dans ce cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sauf cas d'exonération de la totalité de la cotisation telle que définie à l'article 11.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que son contrat de travail n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant la période d'assurance et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

9.2. Suspension du contrat de travail des assurés ne donnant pas lieu à indemnisation par l'employeur

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ...), les garanties sont suspendues de plein droit en cas de suspension du contrat de travail de l'intéressé et aucune cotisation n'est due.

Les arrêts de travail ou le décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre du régime de prévoyance conventionnel de la BAD.

La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle. Les garanties reprennent effet dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

9.3. Maintien optionnel des garanties décès dans le cas d'une suspension du contrat de travail non indemnisée

Les garanties prévues en cas de décès (capital et rentes d'éducation) peuvent être maintenues aux salariés en suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois suivant le début de la suspension de son contrat de travail et sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation correspondante par ce même salarié.

La cotisation afférente aux garanties décès (capital et rentes d'éducation) est celle appliquée pour les salariés en activité. Le salaire servant de base au calcul des prestations et des cotisations est le salaire brut total tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de la suspension du contrat de travail et ayant donné lieu à cotisations.

9.4. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du maintien des garanties de prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 7.11.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

C. - Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance

Article 10

Exclusions.#—#Prescription

En vigueur étendu

Les exclusions applicables au contrat pour les différents risques décès et arrêt de travail sont les suivantes.

Ne sont pas garanties les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès ou rente éducation. Le capital est versé aux autres bénéficiaires, à l'exception de ceux reconnus comme co-auteurs ou complices.

Toutes actions et demandes de prestations concernant les garanties souscrites par l'entreprise ne sont plus recevables dans un délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Pour la mise en œuvre du délai de prescription, il est fait application des dispositions prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 221-11 du code de la mutualité.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé et à 5 ans en cas d'incapacité de travail.

Article 11

Cotisation et répartition des cotisations

En vigueur étendu

Article 11.1

Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par l'employeur en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail.

Le taux de 5,18 % tranche 1 et tranche 2, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Garanties	Employeur	Salarié	Total
Maintenu de revenu	1,51 %	–	1,51 %
Incapacité	–	1,12 %	1,12 %
Invalidité	1,47 %	0,35 %	1,82 %
Décès	0,29 %	–	0,29 %
Rente éducation OCIRP (1)	0,08 %	–	0,08 %
Maintien garantie décès	0,02 %	–	0,02 %
Mutualisation (Passif)	0,03 %	–	0,03 %
Portabilité	0,21 %	0,10 %	0,31 %
Total	3,61 %	1,57 %	5,18 %

La tranche 2 (T2) est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Article 11.2 : réservé.

Article 11.3 : réservé.

Article 11.4

Les partenaires sociaux et les organismes assureurs de la branche mettent en place des actions de prévention en matière de conditions de travail et de santé au travail ainsi qu'un plan d'accompagnement de retour à l'emploi des salariés ayant subi un ou plusieurs arrêts de travail d'une durée cumulée au moins égale à 60 jours.

La commission de suivi du régime de prévoyance sera informée semestriellement des actions mises en place et des résultats obtenus.

Article 11.5

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place des outils sur la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux. Ces outils seront présentés lors de journées régionales animées paritairement.

(1) Dans la grille de cotisations, le mot « Ocirp » est exclu de l'extension.

(Arrêté du 26 juillet 2023 - art. 1)

Article 12

Gestion du régime

En vigueur étendu

Sont désignés pour assurer les risques#maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès les organismes suivants#:

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 35, boulevard Brune, 75014 Paris ;
- APRIONIS Prévoyance, issue de la fusion de IONIS Prévoyance avec APRI Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff#;
- UNPMF (1) , union soumise aux dispositions du livre#II du code de la mutualité, enregistrée au registre national des mutuelles sous le n°#442 574#166, siège social#: 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article#I-2 du chapitre#II du titre#Ier de la convention collective nationale.

Le#choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet, au préalable, d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les associations, fédérations et groupements adhérant à l'union nationale ADMR continuent d'adhérer et adhéreront pour leur régime de prévoyance auprès d'AG2R Prévoyance (organisme assureur précédemment désigné) sous réserve de la mise à niveau des garanties et taux de cotisation prévus à la présente convention collective de branche.

Est désigné pour assurer la garantie rente éducation l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article#L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 10, rue Cambacères, 75008 Paris.

Les organismes précédemment désignés, assureurs des garanties#maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès, agissent pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

Est désigné comme organisme réassureur commun#: CNP Assurance, société anonyme au capital de 594 151 292#€ entièrement libéré, entreprise régie par le code des assurances 341#737#062 RCS Paris, siège social#: 4, place Raoul-Dautry, 75716 Paris Cedex 15.

Contrat d'assurance et de gestion administrative

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative conclu entre les signataires de la présente convention et les organismes désignés ci-dessus.

12.1. Comptes de résultat et statistiques

L'organisme assureur établit annuellement un compte de résultat présenté par exercice comptable et par exercice de survenance. Ces comptes de résultat de l'exercice N doivent obligatoirement être transmis et présentés annuellement aux partenaires sociaux de la branche, au plus tard le 30 juin N + 1.

Le solde technique du compte de résultat présenté par exercice comptable est déterminé comme la différence entre les produits (cotisations brutes encaissées, les intérêts techniques et les provisions d'ouverture) et les charges (prestations versées, frais et charge de gestion et les provisions de clôture).

L'organisme assureur établira des comptes de résultat spécifiques et les transmettra au plus tard le 30 juin aux partenaires sociaux de la branche.

Au titre du suivi et du pilotage du régime, l'organisme assureur transmet obligatoirement l'ensemble des données suivantes :

- la liste des sinistres indemnisés au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre N ;
- la liste des provisions mathématiques constituées ;
- les modalités et règles d'inventaire ;
- les hypothèses retenues pour le calcul des provisions techniques (tables, taux, triangle de cadencement, méthode ...) ;
- la décomposition des frais et chargements de gestion sur le régime (frais d'acquisition, d'intermédiation, de gestion et d'assurance) ;
- statistiques sur la population assurée (âge, sexe...) au cours de l'exercice N et N – 1 ;
- statistiques sur les sinistres (nombres, âge, évolution N/ N – 1, les risques en cours...).

Ces éléments sont transmis annuellement et au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N, aux partenaires sociaux de la branche.

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui ont contractualisé pour leur régime de maintien de salaire et de prévoyance avec d'autres organismes gestionnaires que ceux précisés à l'article 12 du titre VII, sont soumises aux mêmes obligations. Leur assureur doit se conformer aux modalités de présentation des comptes de résultat, d'élaboration des statistiques tels que définis ci-dessus.

Dans les entreprises ne bénéficiant pas de la mutualisation de leur régime au sein de la branche, ces éléments sont transmis annuellement par l'assureur à l'employeur et aux élus de la structure, au plus tard le 30 juin N + 1 au titre de l'exercice N.

(1) La gestion est confiée à la mutuelle Chorum, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Article 13

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur étendu

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

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

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

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs#maintiendront les

garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations, ainsi que le maintien des garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité ou d'incapacité permanente.

Article 14

Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

En vigueur étendu

14.1. Fonds social de branche

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII-12 de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion administrative spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Les cotisations permettant de financer le régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance doivent obligatoirement permettre de financer un fonds social dédié.

Le fonds social dédié est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels et doit obligatoirement prendre en charge les prestations individuelles suivantes :

- aide au maximum de 1 000 € en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- aide au maximum de 500 à 700 € en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- aide au maximum de 1 000 € en cas de salarié aidant familial ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 500 € pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations obligatoirement proposées dans le cadre d'un fonds social sont soumises à une condition de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 € maximum par part fiscale.

Des prestations collectives devront également être prises en charge par le fonds social et notamment des stages de préventions des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ce fonds social fait l'objet d'un suivi technique et financier annuel. Un compte de résultat spécifique est annuellement produit et présenté. La gestion de ce fond est confiée à la commission paritaire de suivi de la branche pour les entreprises bénéficiaires de la mutualisation au sein du régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance de la branche.

14.2. Fonds social des entreprises n'entrant pas dans la mutualisation de branche

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui n'ont pas contractualisé pour leur régime de prévoyance avec les organismes gestionnaires précisés à l'article 12 du titre VII n'entrent pas dans la mutualisation de branche et ne bénéficient du fonds social de branche de prévoyance.

De fait, ils doivent mettre en place un fonds social dédié aux bénéfices de leurs salariés et indépendant de celui de la branche.

Ce fonds social d'entreprise dédié à la prévoyance est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels et doit obligatoirement prendre en charge les prestations individuelles suivantes :

- aide au maximum de 1 000 € en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- aide au maximum de 500 à 700 € en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- aide au maximum de 1 000 € en cas de salarié aidant familial ;
- aide au maximum de 1 500 € en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 500 € pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- aide au maximum de 200 € pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations obligatoirement proposées dans le cadre d'un fonds social d'entreprise sont soumises à une condition de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 € maximum par part fiscale.

Des prestations collectives devront également être prises en charge par le fonds social d'entreprise et notamment des stages de préventions des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ces entreprises doivent également confier la gestion de ce fonds social de prévoyance à une commission paritaire de prévoyance au sein de l'entreprise. Cette commission se réunira a minima trois fois par an.

Article 15

Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion.

Chapitre II Complémentaire santé

Article

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre#définissent le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés de la branche de l'aide à domicile à l'exception de ceux visés à l'article#17.2 du présent chapitre.

Elles répondent aux objectifs suivants#:

- permettre aux salariés de la branche l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire#;
- mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises de la branche, et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Article 16

Champ d'application du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes tels que définis à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Le régime comprend 3 niveaux de garanties ou de formules :

- le premier niveau de garanties, dénommé ci-après “ Base prime ”, constitue le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire dont bénéficient les salariés de la branche ;
- en complément, les garanties peuvent être améliorées par l'accès à des formules additionnelles et optionnelles, respectivement dénommées ci-après “ Confort ” et “ Confort Plus ” dans les conditions prévues aux articles 18.1 et 18.2 ci-après.

Les entreprises de la branche pourront, si elles le souhaitent, en adapter les dispositions dans les conditions prévues aux alinéas 4 à 6 de l'article 28.2 a du présent titre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre régime auprès d'un organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 17

Bénéficiaires de la garantie

En vigueur étendu

17.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

L'affiliation des salariés au régime obligatoire de base, telle que visée à l'article 23.1, est obligatoire dès leur embauche dans l'entreprise.

Les salariés placés dans une situation visée à l'article 17.2 ont la possibilité de refuser d'être affilié au régime collectif en vigueur chez leur employeur, quelle que soit leur date d'embauche.

17.2. Cas dérogatoires. Dispenses d'affiliation

Les dispenses d'affiliation doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Peuvent solliciter une dispense d'affiliation, quelle que soit leur date d'embauche :

A. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

B. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime collectif obligatoire les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

C. Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (" complémentaire santé solidaire " [CSS]), qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié perd le bénéfice de cette aide ou de cette couverture complémentaire ;

D. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties, ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, et qui en justifient auprès de leur employeur. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

E. À condition de le justifier annuellement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de remboursement de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié ayant droit, la dispense d'affiliation peut prendre effet :

- à tout moment si la couverture dont bénéficie son conjoint également salarié prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

- uniquement au moment de leur embauche ou à la date à laquelle entre en vigueur la couverture dont bénéficie son conjoint également salarié et qui prévoit la couverture de ses ayants droit à titre facultatif.

F. Les salariés qui, au moment de leur embauche, bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de frais de santé complémentaire au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;

- régime complémentaire d'assurance maladie des Industries électriques et gazières ;

- régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

- contrat d'assurance de groupe dit " Madelin " issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dispenses mentionnées aux points C et E s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de respecter les conditions requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime aura la possibilité de demander le bénéfice de ces dispenses d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de remboursement frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucune autre dispense d'affiliation ne peut être accordée.

17.3. Versement santé

Conformément à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure à 3 mois.

Ces salariés doivent faire valoir leur faculté de dispense, tel que prévu à l'article précédent, et justifier d'une couverture en matière de frais de santé « responsable », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés peuvent demander à bénéficier du versement santé dont les conditions et montants sont définis à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture CMUC, ACS, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

Article 18

Amélioration de la couverture frais de santé

En vigueur étendu

Deux niveaux de couverture optionnels, proposant des améliorations de garanties au-delà du régime minimum obligatoire conventionnel “ Base prime ”, sont proposés aux entreprises : ces couvertures additionnelles et optionnelles sont respectivement dénommées ci-après “ Confort ” et “ Confort Plus ”.

Les entreprises pourront souscrire librement à ces niveaux optionnels dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant, à titre individuel, à l'une de ces options supplémentaires facultatives, lorsque celles-ci ne sont pas mises en place par adhésion obligatoire. »

18.1. Amélioration collective

Les structures peuvent mettre en place un régime collectif obligatoire plus favorable que le régime “ Base prime ”, dans le respect des dispositions des alinéas 4 à 6 de l'article 28.2 a du présent titre.

Ainsi, les formules conventionnelles “ Confort ” ou “ Confort Plus ” peuvent notamment être souscrites par chaque entreprise de la branche, à titre de régime collectif obligatoire au sens de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Comme la « Base prime », elles répondent aux critères de régime solidaire et responsable au sens de la réglementation sociale et fiscale.

18.2. Amélioration individuelle

Selon le niveau du régime mis en œuvre au sein de l'entreprise à titre collectif et obligatoire, chaque salarié bénéficiaire du régime de base peut améliorer sa couverture frais de santé à titre facultatif et individuel, en souscrivant à l'une des formules “ Confort ” ou “ Confort Plus ” respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme assureur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Article 19

Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

En vigueur étendu

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite à titre individuel par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à son conjoint et/ou ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge étant comprise au sens du présent régime.

Concernant les personnes couvertes à titre individuel et facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 20

Définition du conjoint et des enfants à charge

En vigueur étendu

20.1. Conjoint

Est considéré comme conjoint#:

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation#;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle#;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

20.2. Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent#:

- être#à charge au sens de la législation sociale#;
- ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans#:
- poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre#au régime de sécurité sociale des étudiants#;
- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre#à Pôle emploi#;
- être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...)#;
- lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité#;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.#241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 21

Dispositions particulières concernant le#maintien d'une garantie frais de santé

En vigueur étendu

Article 21.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants droit) bénéficie du maintien des garanties du régime « Base prime » dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 28.1 du titre VII.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 21.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Évin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition 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 ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 21.1 du titre VII.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 22

Conditions de la garantie frais de santé

En vigueur étendu

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils incluent les prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits « responsables » permettant ainsi de bénéficier dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de :

- l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur ;
- la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié.

Article 23

Tableau des garanties

En vigueur étendu

Les garanties du régime complémentaire santé de la branche sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux annexés selon trois niveaux de remboursements :

- régime de base ;
- option confort ;
- option confort plus.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

23.1 Régime de base

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », pages 253 à 255.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0031.pdf/ BOCC

Grille optique Base

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », page 256.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0031.pdf/ BOCC

23.2 Option Confort

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », pages 257 à 260.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0031.pdf/ BOCC

Grille optique de l'option Confort

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », pages 260 à 261.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0031.pdf/ BOCC

23.3 Option Confort plus

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », pages 262 à 265.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0031.pdf/ BOCC

Grille optique de l'option Confort Plus

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », page 266.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0031.pdf/ BOCC

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par L. 162-58 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

Article 24

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

En vigueur étendu

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Article 25

Conditions de suspension des garanties

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime « Base prime » et, le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux régimes « Confort » ou « Confort Plus » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

Article 26

Conditions de cessation des garanties

En vigueur étendu

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 21.1 du titre VII et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin visés à l'article 21.2 du titre VII ;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 17.1 du titre VII.

Article 27

Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative du régime conclu entre les signataires de la présente convention et les organismes désignés ci-après.

Article 28

Cotisations du régime base prime

En vigueur étendu

28.1 Montant de la cotisation (à compter du 1er avril 2025)

a) Formule “ Base prime ”

La cotisation “ frais de santé ” de la formule base prime au profit du salarié seul est égale selon l'affiliation du salarié au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle, à :

- 1,314 % du PMSS [1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 0,852 % du PMSS [1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

Les montants de cotisation évolueront chaque 1er janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

En outre, la cotisation est révisable par avenant à la convention collective. La révision peut notamment intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime.

b) Formule “ Confort ” ou “ Confort Plus ” collective obligatoire

En application de l'article VII. 18.1, la cotisation “ frais de santé ” des formules Confort et Confort plus retenues à titre collectif obligatoire au profit du salarié seul, en lieu et place de la formule base prime, est égale à :

• Régime “ Confort ” :

- 1,719 % du PMSS [1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 1,257 % du PMSS [1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

• Régime “ Confort Plus ” :

- 1,968 % du PMSS [1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 1,596 % du PMSS [1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

Ces pourcentages correspondent à ceux en vigueur pour ces options lorsqu'elles sont souscrites à titre individuel, minorés de 10 %.

Ils évolueront à chaque changement de tarif des options souscrites à titre individuel.

c) Répartition de la cotisation du régime collectif obligatoire

1. Cas général

La charge de cotisation de la couverture collective obligatoire “ Base prime ” est répartie comme suit :

- 58 % pour l'employeur ;
- 42 % pour le salarié.

2. Cas particulier

Lorsqu'un régime collectif obligatoire amélioré est mis en place en application des dispositions de l'article 18.1 ci-dessus, la part salariale de la cotisation doit être inférieure ou égale à celle mentionnée au cas général ci-dessus, conformément aux dispositions du 4e alinéa de l'article 28.2 a.

[1] Pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

28.2 Obligations des employeurs, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Principe

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent être affiliées auprès d'un organisme assureur en matière de complémentaire santé.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé doivent obligatoirement garantir l'application du présent régime en s'affiliant auprès d'un organisme assureur.

Les structures ayant mis en place un régime en frais de santé par voie d'accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale, et disposant d'un contrat d'assurance au profit de l'ensemble du personnel peuvent conserver ce contrat à la double condition qu'il :

- offre aux salariés concernés des garanties au moins équivalentes, acte par acte, à celles prévues par le régime de base conventionnel ;
- et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue à l'article 28.1 de la présente convention.

Les structures concernées doivent fournir chaque année aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, une copie du contrat concerné, intégrant le détail des niveaux de prestation acte par acte, ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Dès lors que les deux conditions ci-dessus du contrat dit plus favorable ne seraient plus remplies, les structures concernées auront l'obligation d'ajuster leur régime complémentaire santé afin de se mettre en conformité avec leur obligation conventionnelle.

b) Adhésion. Affiliation

Afin d'adhérer au régime, la structure concernée devra retourner son bulletin d'adhésion à l'organisme assureur pour la gestion des garanties, dûment rempli, daté et signé.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article VII. 17.1.

L'entreprise devra remettre, contre accusé réception, à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme assureur afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime. Cette formalité obligatoire doit être renouvelée à chaque actualisation de la notice par l'assureur.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, la situation de famille.

c) Déclarations

Les déclarations faites tant par la structure adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme assurant la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

d) Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Le paiement doit être effectué dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement.

La structure adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris la part salariale précomptée sur les rémunérations brutes des salariés.

Article 29

Modalités d'adhésion et de mutualisation

En vigueur étendu

29.1. Organismes désignés (1)

Sont désignés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé les organismes suivants :

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Aprionis Prévoyance, issue de la fusion de IONIS Prévoyance avec APRI Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

UNPMF (union nationale de la prévoyance de la mutualité française), union soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, enregistrée au registre national des mutuelles sous le n° 442 574 166 agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22, agissant pour le compte des mutuelles assureurs et gestionnaires : Adrea, Apreva, Mutuelle Drome Arpica, Harmonie Mutualité, Mut'Est, Prevadies, Union Mutualité Santé vie, Mutuelles UMC, Mutuelle Saint-Germain SMIRSEP, Ociane. Siège social # : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

MACIF-Mutualité. Mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité. Siège social : Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 09.

(1) Nota :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, le Conseil constitutionnel a décidé que les clauses de désignation sont contraires à la Constitution en ce qu'elles méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux contrats en cours lors de sa publication, et dont la durée ne pouvait excéder cinq ans, la clause de désignation d'AG2R, APRIONIS et UNPMF prévue par l'accord du 21 mai 2010 a cessé de produire ses effets le 22 mai 2015. Depuis cette date les entreprises de la branche sont libres de recourir à l'organisme complémentaire de leur choix.

29.2. Clause de migration ou antériorité

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article 2 du titre Ier de la convention collective nationale.

1. Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent :

- les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé à la date d'effet de la présente convention doivent obligatoirement adhérer au présent régime auprès d'un des organismes désignés # ;
- lors de fusions de structures dont l'une au moins appartient au régime conventionnel, la nouvelle structure est tenue de rester dans ce régime de complémentaire santé auprès d'un des organismes désignés.

2. Les structures qui avaient déjà mis en place un régime en frais de santé soit par voie d'accord collectif, ratification majoritaire ou décision unilatérale, et disposaient déjà de contrat d'assurance ayant pris effet au profit de l'ensemble du personnel antérieurement à la date d'effet de la présente convention peuvent ne pas adhérer à l'un des organismes désignés à condition que ce contrat :

- offre aux salariés concernés des garanties strictement supérieures acte par acte, à celles prévues par le régime base prime ;
- et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue dans ce même régime.

Les structures concernées devront fournir chaque année aux organismes désignés une copie du contrat antérieur plus favorable ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Cette dérogation à l'obligation de rejoindre l'un des organismes désignés doit être entendue au sens strict. Ainsi, dès lors que les deux conditions du contrat plus favorable ne seraient plus remplies, les structures concernées auront l'obligation de rejoindre le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la branche professionnelle.

29.3. Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix de l'organisme gestionnaire peut être modifié par la commission de gestion paritaire, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après notification aux organismes désignés par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article # L. 912-1 du code la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties au plus tard tous les 5 ans à partir de la signature de la présente convention collective.

Article 30

Fonds social

En vigueur étendu

Les organismes désignés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Article 31

Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

En vigueur étendu

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux organismes de complémentaire santé visés au présent chapitre. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Article 32

Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de suivi du régime de santé est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou d'unions d'employeurs de la branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion.

Titre VIII Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article Préambule

En vigueur étendu

Le principe d'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle est, outre un droit, l'un des fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein des structures de la branche. De ce fait, chaque employeur est garant du respect de ce principe dans tous les actes relatifs à la gestion du personnel, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'évolutions de carrière.

Pour ce faire, il convient de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les acteurs de la branche s'engagent dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination directe et indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évolution professionnelle, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Ils rappellent également l'interdiction faite par la loi de tout acte de harcèlement moral ou sexuel ou encore des agissements sexistes. Ces actes sont en effet souvent liés à des comportements et mentalités discriminants et s'inscrivent donc pleinement dans la démarche des partenaires sociaux de promotion de l'égalité.

La convention collective doit ainsi permettre de renforcer les pratiques sur ces enjeux l'ensemble des salariés et des représentants des structures du secteur de l'aide à domicile et notamment :

- les dirigeants des structures ;
- les directeurs et responsables des ressources humaines ;
- le personnel d'encadrement ;
- les représentants syndicaux et représentants du personnel.

En application des dispositions légales et réglementaires il est rappelé que les structures de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'État, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Article 1er

Principes de lutte contre les stéréotypes et de promotion de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile est fortement marquée par les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes. Ces

représentations participent en effet au déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les métiers de la branche et aux difficultés rencontrées par les employeurs à favoriser la mixité. Notamment, la mixité femmes/ hommes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de la filière intervention et des femmes dans les métiers d'encadrement où elles sont sous-représentées.

Mais ces représentations engendrent aussi des inégalités, des attitudes condescendantes ou de dénigrement et jouent un rôle en matière de harcèlement et de violences sexistes ou sexuelles.

La promotion de l'égalité et de la diversité prises dans une conception large est donc un enjeu stratégique d'attractivité et constitue une garantie, pour les femmes comme pour les hommes, de bénéficier d'environnements de travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Au-delà d'un simple rappel des interdictions légales de discrimination et de harcèlement, les parties signataires s'accordent donc sur la nécessité de mettre en place des actions concrètes dans une démarche volontariste visant à faire évoluer les mentalités, à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité et l'égalité professionnelle tant au niveau de la branche que des structures.

Au niveau de la branche

La branche doit jouer un rôle majeur en soutenant les démarches de prévention, de sensibilisation et de formation.

Elle s'engage ainsi à travailler avec les pouvoirs publics et organismes en lien avec les métiers de l'intervention, de l'aide et des soins à domicile, afin de développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations et de favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau des structures

Les structures s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à leur taille, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ses enjeux.

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle et éviter tout comportement discriminant à l'égard des salariés, les structures veilleront à ce que leurs outils de communication externe, notamment à destination des partenaires mais aussi des personnes accompagnées et de leurs aidants, ne comportent pas de mention de nature discriminatoire et qu'ils promeuvent la mixité des métiers.

Cela passe évidemment par le respect des obligations légales, notamment relatives à l'affichage des dispositions applicables en la matière, mais aussi par des dispositions favorisant ou améliorant la remontée d'informations et le traitement des situations. Des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle peuvent ainsi être dispensées à l'ensemble des salariés, notamment dans le cadre des parcours d'intégration, mais également aux bénéficiaires, partenaires ...

Ce travail de sensibilisation peut être réalisé en lien avec le CSE lorsqu'il existe, et notamment le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui aura été désigné en son sein. Il est également possible d'associer des salariés à cette démarche afin de faire émerger des réflexions concrètes sur les freins à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (par exemple, cela peut prendre la forme d'un questionnaire, d'un ou plusieurs groupes de travail, faire l'objet d'une discussion lors d'une réunion de droit d'expression des salariés) et mettre en place les mesures correctrices appropriées.

Les structures sont en outre appelées à agir avec la plus grande fermeté face à des comportements avérés de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Il est d'ailleurs rappelé qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Article 2

Dispositions applicables aux structures d'au moins 50 ETP

En vigueur étendu

Le code du travail prévoit pour les structures qui emploient au moins 50 ETP, l'obligation :

- de mettre en place une base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) qui comprend des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- d'établir annuellement un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, permettant d'identifier des inégalités et de définir des actions à mener pour améliorer l'égalité entre les sexes au sein de la structure ;
- de calculer annuellement un index de l'égalité professionnelle et publier leur résultat.

Compte tenu de ces obligations légales, ces structures ne sont pas concernées par les dispositions des articles 3 et 4 ci-dessous.

Article 3

Obligations relatives aux structures de moins de 50 ETP

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance du sujet de l'égalité, ont souhaité étendre les obligations légales aux structures de moins de 50 ETP, en les adaptant toutefois à leurs spécificités.

3.1 Diagnostic égalité préalable

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent titre, les structures de moins de 50 ETP doivent réaliser un diagnostic préalable.

Pour ce faire, elles peuvent s'appuyer sur les dispositions légales et réglementaires qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport annuel de la situation comparée des femmes et des hommes dans les structures et les éléments figurant dans la BDESE.

En effet, si les structures de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à ces obligations, elles doivent pour autant promouvoir la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, et à cette fin recueillir des informations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les analyser et réaliser un plan d'actions conformément aux dispositions de l'article 4 du présent titre.

A minima, les structures doivent établir un diagnostic sur les 3 années écoulées pour l'ensemble des indicateurs retenus pour les thématiques abordées dans les articles suivants. Une présentation en sera effectuée au CSE lorsqu'il existe, conformément à l'article 4 ci-après. Un support est mis à leur disposition sur le site de la branche afin de faciliter l'élaboration du diagnostic et faciliter le suivi du plan d'action.

3.2 L'accès à l'emploi

Dans le cadre de recrutements externes ou d'évolutions internes, il est rappelé que les principes de non-discrimination s'appliquent. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé. Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations

écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du stage concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

- Objectifs :

- faire évoluer le taux de mixité dans les emplois ;
- favoriser l'acquisition par les personnes chargées de recrutement, des règles favorisant l'égalité femmes/hommes.

- Engagement/ actions :

Les structures de la branche :

- respecteront la 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 à postuler) ;
- veilleront à élaborer un processus de recrutement qui respecte les règles de mixité, par exemple en formant les chargés de recrutement à la mixité, ou en mettant en place “ un code de bonne conduite ” ;
- s'engageront à faire progresser la proportion des hommes dans les filières très féminisées ;
- s'engageront à faire progresser la proportion des femmes dans les filières très masculinisées.

- Pour apprécier le taux de mixité des emplois, les structures devront retenir au moins deux indicateurs parmi les suivants :

- taux d'embauche par sexe – CDD et CDI – temps complet et temps partiel ;
- nombres de salariées ayant suivi une formation ou action de sensibilisation concernant l'égalité femmes/hommes ;
- nombre de femmes et d'hommes rencontrés lors de la dernière étape du processus de recrutement, avant de procéder au choix du candidat.

3.3 L'accès à la formation

Les conditions d'évolution professionnelle des salariés de la branche doivent être exemptes de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Les structures de la branche veilleront à ce que les moyens de formation apportés aux différents professionnels, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, soient équilibrés proportionnellement dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

- Objectif :

Atteindre le taux minimum de 50 % de salariés ayant bénéficié d'une action de formation, d'adaptation à l'emploi après une interruption de travail de plus de 6 mois.

- Engagement :

Les structures de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles (titre VI), un entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;

- un congé de proche aidant ;
- une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- un congé sabbatique ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Cet entretien doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu significativement leur activité professionnelle d'évoquer les conditions de reprise ainsi que d'éventuelles demandes de formation, afin de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Pour apprécier le taux d'accès à la formation par sexe, les structures devront retenir au moins deux indicateurs parmi les suivants :

- nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une formation ;
- nombre d'heures de formation par dispositif (ex. : plan de développement des compétences, CPF, VAE, Pro-A ...) par sexe et par filière ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation ou d'une action d'adaptation à l'emploi, après une interruption de travail de plus de six mois, réparti par sexe.

3.4 L'évolution professionnelle et/ ou l'accès aux responsabilités

Afin de favoriser la mixité professionnelle, notamment pour les postes à responsabilité, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé en lien avec les postes disponibles dans la structure. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

• Objectifs :

- faire évoluer le taux de mixité dans la branche au regard des postes à pourvoir ;
- assurer l'égalité d'accès à l'évolution professionnelle.

• Engagement :

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Les structures prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif. Notamment, elles :

- feront en sorte que les critères retenus dans la définition des postes de travail ne soient pas de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. Elles veilleront en particulier à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée ;
- feront en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, d'adoption ou parental. Des mesures d'accompagnement, prévues à l'article 2 précité, sont prises à l'issue de ces périodes d'interruption d'activité.
- s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail pour un même emploi ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités d'évolution professionnelle ;
- seront particulièrement attentives à ce que la situation personnelle et/ ou familiale des salariés ainsi que les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière ;
- vérifieront régulièrement la cohérence du nombre d'évolutions professionnelles internes hommes/ femmes avec la proportion de leur nombre au sein de la structure.

Par ailleurs, il est rappelé que le travail à temps partiel ou tout aménagement d'horaire ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein se créent ou se libèrent, ils sont prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande, dans les conditions prévues à l'article 18 du titre IV de la présente convention. Il en est de même pour les emplois à temps partiel libérés ou créés lorsqu'ils permettent au salarié d'augmenter sa durée de travail.

- Pour apprécier le taux d'évolution professionnelle et/ ou l'accès aux responsabilités, par sexe, les structures devront calculer l'indicateur suivant :

Pourcentage de femmes et d'hommes en CDI ayant bénéficié d'une évolution professionnelle, d'une année sur l'autre :

- changement de filière ;
- changement de catégorie ;
- changement de degré,

en distinguant les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet.

3.5 Égalité de rémunération

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut pas exister sans égalité de rémunération.

Par rémunération, il faut entendre le salaire minimum hiérarchique et tous les avantages et accessoires, en lien avec l'emploi occupé. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : pour un même travail ou un travail de valeur égale, les inégalités salariales, notamment entre les femmes et les hommes, sont interdites.

Les parties signataires s'engagent à favoriser la mise en place de mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour ce faire il sera nécessaire d'étudier les raisons de cet écart et d'objectiver dans le cadre du dialogue social local tel qu'évoqué à l'article 7.2 ci-après.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salariés de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doivent en outre bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

- Objectif :

Résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

- Engagement :

Il est recommandé de transmettre aux partenaires sociaux de la structure tous les éléments et données liés à la rémunération des hommes d'une part, et des femmes d'autre part, afin de remédier aux inégalités constatées le cas échéant par des mesures correctives appropriées.

L'employeur est par ailleurs incité à analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes, notamment établir des bilans sexués des rémunérations en s'appuyant sur l'indicateur prévu ci-après.

- Indicateurs :

Les structures de la branche établissent un tableau comparatif des rémunérations par sexe.

Pour réaliser cette mesure, les informations à collecter pour chaque individu peuvent notamment porter sur :

- le salaire annuel de base (hors ECR pérennes et personnels) pour 1 ETP ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'emploi dans la branche ;
- le classement conventionnel : la filière, la catégorie (employé, TAM, cadre), le degré et l'échelon ;
- le niveau de diplôme ;
- l'ancienneté dans le poste au sein de la structure ;
- le temps de travail (temps complet/ temps partiel) ;
- la survenance d'absences au titre des congés familiaux (congé de maternité, congé parental, congé de paternité, etc.), à l'exception des congés pour enfant malade.

Ces informations doivent être anonymisées ; toutefois, elles ne sont pas recensées lorsque l'effectif d'un classement conventionnel ne concerne qu'un seul salarié.

3.6 Conditions de travail. Conciliation vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectifs d'améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des salariés. Cela passe notamment par une meilleure prise en compte de leurs contraintes personnelles et familiales.

- Objectif :

Favoriser une meilleure conciliation des contraintes personnelles et professionnelles des salariés.

- Engagements :

Chaque structure de la branche s'engage à :

- prendre en compte dans la mesure du possible l'évolution de la situation personnelle des femmes et des hommes dans la structure pour l'organisation du travail compte tenu des conditions de travail, notamment en cas de travail de nuit ;
- étudier l'aménagement de l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités personnelles, ou familiales particulières ;
- étudier la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants.

- Indicateurs :

- nombre total de salariés susceptibles de bénéficier d'un congé enfant malade conformément à l'article 24.6 du titre IV, par sexe ;
- nombre de jours de congés enfants malades accordés, par sexe ;
- nombre de travailleurs de nuit répartis par métier, par temps de travail (temps complet/ temps partiel) et par sexe.

Article 4

Suivi des indicateurs prévus à l'article 3. Plan d'action

En vigueur étendu

Les indicateurs choisis par les structures de moins de 50 ETP conformément aux dispositions de l'article 3 du présent titre et correspondant aux données chiffrées des 3 années écoulées sont présentés au moins une fois par an au comité social et économique (CSE), s'il existe.

Leur analyse doit permettre d'établir un plan d'action fixant les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre ; il porte sur au moins 2 des domaines d'action retenus par la branche :

- embauche ;
- formation ;
- évolution professionnelle ;
- rémunération ;
- conditions de travail, conciliation vie professionnelle et vie privée.

Ce plan d'action fait l'objet d'une présentation au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

Les structures de la branche peuvent définir des indicateurs supplémentaires après consultation du CSE, s'il existe.

Titre IX Emploi des travailleurs handicapés

Article 1er

Préambule

En vigueur étendu

L'objectif du présent chapitre est d'initier une politique d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la branche.

Par salarié handicapé, il faut entendre tout salarié au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le but est de :

- sensibiliser les entreprises de la branche à cette obligation ;
- les aider à remplir leur obligation légale d'emploi ;
- développer un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce programme est d'une durée de 3 ans commençant à courir à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent que l'emploi des salariés handicapés repose sur les principes suivants :

- les salariés handicapés sont embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail. À ce titre, ils ont les mêmes droits que tous les salariés des structures couvertes par la présente convention collective, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires spécifiques les concernant ;
- comme pour tout salarié, la priorité est donnée à l'embauche en CDI ;
- les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures couvertes par la présente convention collective. Les structures de moins de 20 salariés bénéficient des dispositions de cet accord dans la mesure où elles peuvent employer des salariés handicapés même s'ils n'entrent pas dans l'obligation légale ;
- conformément aux dispositions légales, les employeurs portent à la connaissance du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, la déclaration annuelle obligatoire sur l'emploi des salariés handicapés ;
- pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, il sera fait appel à tout organisme compétent en la matière comme les Cap emplois pour l'insertion des travailleurs handicapés ou les Sameth pour le maintien dans l'emploi ;
- les structures présenteront tous les ans aux instances représentatives du personnel un bilan de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi de salariés handicapés.

Article 1er

Préambule

En vigueur non étendu

L'objectif du présent chapitre est d'initier une politique d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la branche.

Par salarié handicapé, il faut entendre tout salarié au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le but est de :

- sensibiliser les entreprises de la branche à cette obligation ;
- les aider à remplir leur obligation légale d'emploi ;
- développer un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce programme est d'une durée de 3 ans commençant à courir à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent que l'emploi des salariés handicapés repose sur les principes suivants :

- les salariés handicapés sont embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail. À ce titre, ils ont les mêmes droits que tous les salariés des structures couvertes par la présente convention collective, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires spécifiques les concernant ;
- comme pour tout salarié, la priorité est donnée à l'embauche en CDI ;
- les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures couvertes par la présente convention collective. Les structures de moins de 20 salariés bénéficient des dispositions de cet accord dans la mesure où elles peuvent employer des salariés handicapés même s'ils n'entrent pas dans l'obligation légale ;
- conformément aux dispositions légales, les employeurs portent à la connaissance du comité social et économique, s'il existe, la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, il sera fait appel à tout organisme compétent en la matière comme les cap emplois pour l'insertion des travailleurs handicapés ou les SAMETH pour le maintien dans l'emploi.

Les structures présenteront tous les ans aux instances représentatives du personnel un bilan de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi de salariés handicapés.

Article 2

Distinction des filières

En vigueur étendu

Le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des usagers de l'établissement ou du service. Cette situation est de nature à rendre difficile l'action de l'employeur sur les conditions de travail et l'intervention même du salarié handicapé.

2.1. Métiers administratifs

Les métiers administratifs tels que définis au titre III peuvent comporter des contraintes médicales relativement modestes et sont susceptibles de créer beaucoup moins de difficultés pour les structures en termes de possibilité de recrutement.

Pour ces postes, des aides techniques, une organisation du travail revue et des aménagements sont possibles pour pallier le handicap.

Si ces candidats possèdent un niveau de compétence et de formation insuffisant, les employeurs s'engagent à permettre à ces candidats d'acquérir le niveau de compétence voulu au travers d'un parcours de formation.

En cas d'impossibilité matérielle d'adapter les postes de travail, les actions décrites dans le présent chapitre ont pour but de permettre, en tout ou partie, à ces structures de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

2.2. Métiers d'intervention

La branche sensibilisera les structures au fait que l'obligation d'emploi ne se limite pas à l'embauche de salariés ayant un fort handicap. Il est envisageable d'ouvrir ces postes à des candidats handicapés mais cela nécessite un travail d'information et de sensibilisation afin de faire prendre conscience de la diversité des situations que recouvre le mot « handicap ».

Ce sont néanmoins des métiers physiques, en particulier ceux d'aide à domicile, d'aide-soignant et de TISF.

Le métier d'intervention requiert des compétences à la fois relationnelles, techniques, d'entretien et administratives.

Les employeurs s'engagent à :

- communiquer sur les compétences que requiert ce poste ;
- proposer des parcours de formation ;
- reconnaître les savoir-faire acquis au travers de certifications professionnelles et de qualifications reconnues par la branche ;
- valider des acquis de l'expérience.

En vue de développer l'emploi de travailleurs handicapés, les partenaires sociaux encouragent les structures à formaliser des partenariats locaux avec des structures accueillant des demandeurs d'emploi handicapés, notamment en faisant connaître les métiers de la branche, leurs prérequis et contraintes.

Article 3

Embauche en milieu ordinaire de travail et plan de formation

En vigueur étendu

L'objectif est de développer dans les structures d'au moins 20 salariés, le taux d'emploi des salariés handicapés.

Afin de développer l'emploi des salariés handicapés, des actions de formation professionnelle sont développées en partenariat avec les financeurs habituels. Ces actions ont pour objet d'assurer l'adaptation, la promotion sociale, la qualification professionnelle et le perfectionnement des salariés.

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les structures veillent à ce que les formations soient notamment adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, outils pédagogiques adaptés au type de handicap rencontré.

Une attention particulière est portée sur les postes occupés par des salariés handicapés lors de l'évaluation des risques professionnels.

Des formations seront proposées aux salariés handicapés afin de leur permettre de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements de postes.

Afin de favoriser ces actions permettant l'emploi de ces salariés, il peut être fait appel aux contrats aidés, aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

En outre, la CPNEFP, de par ses fonctions, est amenée à formuler des propositions dans ce cadre.

Article 4

Adaptation aux mutations technologiques

En vigueur étendu

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de la structure bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise.

Ces formations portent notamment sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Ces formations sont adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, outils pédagogiques...).

Le plan de mutation technologique intègre les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique doit être entendue largement comme conséquence de l'évolution des projets d'établissements et de services.

Article 5

Plan de maintien dans la structure en cas de licenciement

En vigueur étendu

Ce plan marque la volonté d'éviter, dans la mesure du possible, la perte d'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie par les dispositions légales. Ainsi en cas de licenciement économique collectif, la structure s'assurera que le pourcentage de salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est maintenu.

Les salariés handicapés visés par un licenciement économique, individuel ou collectif, voient la durée de leur préavis doublée conformément aux dispositions légales.

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés est créée. Ainsi la structure de la branche qui embauche un travailleur handicapé licencié pour motif « économique » par une autre structure voit son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire, et ce pour une durée de 2 ans.

Article 6

Situation des salariés dont le handicap s'aggrave

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux insistent préalablement sur le caractère essentiel de la prévention et rappellent à ce titre que les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent entraîner ou aggraver un handicap. La protection de la santé relève, d'une part, de la responsabilité des employeurs et doit être prise en compte dans l'organisation de la structure, d'autre part, de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les salariés dont le handicap vient à s'aggraver peuvent demander, après avis du médecin du travail, une réduction de leur temps de travail.

L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'accéder à cette demande en priorité en fonction des nécessités d'organisation du travail.

Cette réorganisation entraîne une réduction de salaire proportionnelle à la durée du travail. Un avenant au contrat de travail est alors signé entre l'employeur et le salarié.

En cas de réelle impossibilité de maintenir le salarié dans son emploi en l'absence de reclassement avéré, l'employeur doit procéder à son licenciement selon les dispositions prévues par le code du travail.

Article 7

Suivi

En vigueur étendu

La mise en œuvre des actions sera suivie et contrôlée par la commission paritaire nationale de négociation définie à l'article II-9 qui est la garante de ce dispositif et prendra, pendant la durée de la convention, toutes décisions relatives aux modalités d'application de ce chapitre.

Titre X Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors

Article 1er

Engagements de la branche

En vigueur étendu

Les dispositions de ce texte s'appliquent aux structures de moins de 300 salariés (ETP).

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

La diversité doit conduire les structures à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de carrière constituent des axes importants de la politique de l'emploi définie par la branche de l'aide à domicile.

Les présentes dispositions s'inscrivent également dans le cadre de l'accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005.

Les partenaires sociaux du présent texte considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle afin de reconnaître la place des seniors dans la structure et d'optimiser la mise en œuvre des compétences acquises.

Le présent titre pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la branche de l'aide à domicile et de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre dès maintenant un certain nombre de mesures actives spécifiques concernant cette population.

Ces mesures qui ont pour objectif de promouvoir le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors doivent être menées en prenant en considération les souhaits des salariés.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle.

L'emploi du senior passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Article 2

Durée des dispositions

En vigueur étendu

Ces dispositions sont conclues pour une durée déterminée de 3 ans. Après 3 années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un bilan de l'engagement pris et examiner les conditions de sa poursuite.

Article 3

Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi

En vigueur étendu

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi.

La branche contribue au développement de l'emploi des seniors en faisant progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, de 1 trimestre par an, à partir de 2010 sur la base d'une estimation de l'âge moyen de départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, réalisée sur la base des chiffres d'emploi en 2009.

Article 4

Recrutement des salariés âgés dans la structure

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Dès 2010, la CPNEFP travaille à la réalisation et à la diffusion d'outils de sensibilisation relatifs aux contrats de professionnalisation. Elle travaillera également à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique est remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Dès 2010, la CPNEFP établit les bases d'un partenariat avec Pôle emploi.

Article 5

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

A. – Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motive dans la définition de leur deuxième partie de carrière.

Les partenaires sociaux veillent particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 45 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

Et de plus, dans les priorités triennales de la branche de l'aide à domicile en matière de formation continue, les partenaires sociaux ont décidé que, dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui comptent 10 ans d'activité professionnelle.

B. – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, les partenaires sociaux conviennent, à l'article VI.5, des modalités de diffusion des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Les partenaires sociaux ont aussi défini à l'article VI.17 les modalités du congé d'accompagnement de la VAE.

A l'issue des 3 ans, la branche s'engage à avoir réalisé un tableau de bord permettant d'évaluer l'impact de ces deux mesures figurant comme priorité de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce tableau de bord comprendra des indicateurs permettant de mesurer le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ainsi que le nombre de ceux ayant engagé une démarche de VAE avec le pourcentage de salariés ayant acquis une qualification à l'issue de cette démarche.

Article 6

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu

A. – Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activités dans une même structure est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans la structure, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens, sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF...);
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle ;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans, 100 % des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, la ou les formations, y compris celles utilisant le DIF, éventuellement arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

La CPNEFP travaillera à la réalisation d'une fiche technique pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière.

B. – Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

C. – Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

D. – Droit individuel à la formation

Les demandes de DIF présentées par les salariés de plus de 45 ans sont examinées en priorité.

Article 7

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la structure doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des seniors. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale, telle que définie à l'article 7 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation, soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'accès à la formation tutorale est une de priorités de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une formation au tutorat au terme de l'année 2009 et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 1 % par an calculé au niveau de la branche.

Article 8

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu

A l'occasion de l'entretien de deuxième partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans la structure.

Par ailleurs, la structure, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés de 55 ans et plus des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

Les partenaires sociaux de la branche développeront un partenariat avec le GIP info retraite afin de présenter les spécificités des métiers de la branche et de faciliter l'information des salariés de 55 ans et plus pour anticiper la transition entre activité et retraite.

Dans les 2 ans précédant son départ en retraite, le salarié senior peut, dans le cadre de son droit individuel à la formation, demander une formation de préparation à la retraite d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

La demande du salarié est présentée et étudiée dans les mêmes conditions que les demandes de départ en formation dans le cadre de l'usage de ses droits à DIF.

Les employeurs informent tous les salariés de plus de 58 ans de cette possibilité.

Article 9

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention de plus de 55 ans, les partenaires sociaux décident d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires. (1)

Les employeurs organisent pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail. (1)

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT s'il existe, à défaut avec les représentants du personnel remplissant cette mission, sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

(1) Paragraphe exclu en ce que, par leur généralité, ils sont contraires à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

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

(1) Paragraphe exclus en ce que, par leur généralité, ils sont contraires à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

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

Article 10

Information et suivi de la politique d'emploi en faveur des seniors

En vigueur étendu

A. – Information sur les mesures en faveur des seniors

Etant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les employeurs présentent ces dispositions aux institutions représentatives du personnel si elles existent, les portent à la connaissance des salariés et sensibilisent l'ensemble du personnel d'encadrement à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres. Les partenaires sociaux de la branche incitent les structures soumises au présent accord à le décliner en plan d'action.

Le suivi des mesures ainsi que de leurs indicateurs fait l'objet d'une consultation annuelle au comité d'entreprise et au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent.

B. – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, il est intégré dans le rapport annuel de la branche des indicateurs spécifiques sur l'emploi des seniors.

Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur 3 exercices : année N, N – 1 et N – 2.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue par les dispositions légales et réglementaires, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de la structure. Les indicateurs permettant de mesurer les objectifs chiffrés sont présentés annuellement dans le bilan social annuel de branche.

Sur la base des indicateurs visés à l'article précédent, des informations et des données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux considèrent que la poursuite de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des seniors dans la branche en prenant en compte les souhaits exprimés par les salariés.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans la branche, les partenaires sociaux se dotent de deux indicateurs spécifiques :

- motifs et nombre des départs par tranches d'âge, par filière et par catégorie : 45-49 ans, 50-54 ans, de 55-59 ans, 60-65 ans et plus de 65 ans ;
- évolution des fins de carrières par filière et par catégorie selon les 3 tranches d'âge suivantes (tutorat, aménagement du poste ou de la durée du travail, changement de poste, formations, etc.) : moins de 60 ans, 60-65 ans, plus de 65 ans.

C. – Rôle de la CPNEFP

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la branche, l'observatoire prospectif des métiers et qualification de la branche procède, sur demande de la CPNEFP, à des études sur l'évolution de l'emploi des seniors.

Chaque année, la CPNEFP est chargée d'examiner et d'analyser, d'une part, les différents indicateurs prévus dans le présent texte et, d'autre part, la croissance de l'indicateur énoncé à l'article X.3.

Sur la base de cette analyse, la CPNEFP peut proposer des ajustements aux dispositifs inscrits dans le présent texte en faveur de l'emploi des seniors conformément à ses missions définies à l'article II.15.

D. – Suivi de l'accord au niveau de la branche

Le présent accord fait l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire nationale de négociation une fois par an.

Titre X (nouveau) Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Chapitre Ier Contrat de génération

Article 1

Objet

En vigueur étendu

Le présent texte concerne les structures de moins de 300 salariés et vise à définir des engagements en faveur :

- de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de la transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, dont un exemplaire figure en annexe (non publiée) du présent texte.

Article 2

Salariés concernés

En vigueur étendu

Les engagements pris par le présent texte concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Article 3

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

En vigueur étendu

3.1 Objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI

Dans un contexte économique difficile, la branche s'engage à favoriser le recrutement en contrat à durée indéterminée, de 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature du présent accord.

Mesures engagées :

- recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature de l'accord ;

- atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10 % de l'ensemble des embauches en CDI.

Indicateur de suivi : taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI.

3.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures

3.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil

La structure devra mettre en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration.

A ce titre, elles peuvent mettre en place les actions suivantes :

- remise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donnera toutes les informations utiles pour se repérer dans l'association, et notamment les lieux d'affichage lui permettant de consulter le règlement intérieur, le cas échéant les textes conventionnels applicables et les numéros de téléphone utiles ;
- participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure ;
- présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant ;
- information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

3.2.2 Désignation d'un référent

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de deux jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

3.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les interlocuteurs de travail internes et externes à la structure et, en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesures engagées :

- application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de la branche ;
- mise en place du référent ;
- application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suivi :

- nombre de référents au niveau de la branche ;
- nombre d'entretiens de suivi pour les structures ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

3.4 Accès à la formation professionnelle

a) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDI

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

- le plan de formation ;
- le CIF ;
- la période de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation ;
- le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10 % de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

b) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois

Le fonctionnement de certaines structures nécessite de recourir régulièrement à des salariés en CDD pour assurer le remplacement des personnels titulaires absents pour diverses raisons.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins 26 ans, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de proposer des actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure depuis plus de 6 mois.

Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

3.5 Emplois d'avenir

Suite à la mise en place du dispositif des emplois d'avenir par le gouvernement, la branche s'engage à favoriser la construction d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un encadrement personnalisé.

A cet effet, un professionnel référent est nommé pour chaque jeune.

Ce professionnel expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement professionnel en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces engagements est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé une lettre de recommandation en faveur du jeune.

La branche étudiera, dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

3.6 Recours à l'alternance

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à finaliser la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :

- respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 supra ;
- désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des 3 ans.

3.7 Recours et organisation des stages

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ». Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil ».

Mesures engagées :

- maintenir un nombre équivalent de stagiaires accueillis au sein des structures de la branche ;
- analyse de la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stagiaires dans le cadre du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires accueillis par les structures de la branche.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), L. 1152-1 (Harcèlement moral) et L. 1153-1 (Harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : accueil et communication d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assure également la fonction de personne ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et les universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures informeront les stagiaires quant aux sites de recherche d'emploi spécialisés dans les métiers de la branche, et notamment le portail de l'emploi de l'économie sociale et solidaire accessible via le site : www.emploi-ess.fr

Article 3

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

En vigueur non étendu

3.1 Objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI

Dans un contexte économique difficile, la branche s'engage à favoriser le recrutement en contrat à durée indéterminée, de 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature du présent accord.

Mesures engagées :

- recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature de l'accord ;
- atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10 % de l'ensemble des embauches en CDI.

Indicateur de suivi : taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI.

3.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures

3.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil

La structure devra mettre en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration.

A ce titre, elles peuvent mettre en place les actions suivantes :

- remise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donnera toutes les informations utiles pour se repérer dans l'association, et notamment les lieux d'affichage lui permettant de consulter le règlement intérieur, le cas échéant les textes conventionnels applicables et les numéros de téléphone utiles ;
- participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure ;
- présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant ;
- information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

3.2.2 Désignation d'un référent

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec le comité social et économique.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité social et économique, s'il existe, du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum trois ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de 2 jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

3.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les interlocuteurs de travail internes et externes à la structure et, en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesures engagées :

- application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de la branche ;
- mise en place du référent ;
- application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suivi :

- nombre de référents au niveau de la branche ;
- nombre d'entretiens de suivi pour les structures ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

3.4 Accès à la formation professionnelle

a) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDI

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

- le plan de formation ;
- le CIF ;
- la période de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation ;

- le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10 % de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

b) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois

Le fonctionnement de certaines structures nécessite de recourir régulièrement à des salariés en CDD pour assurer le remplacement des personnels titulaires absents pour diverses raisons.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins 26 ans, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de proposer des actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure depuis plus de 6 mois.

Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

3.5 Emplois d'avenir

Suite à la mise en place du dispositif des emplois d'avenir par le gouvernement, la branche s'engage à favoriser la construction d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un encadrement personnalisé.

A cet effet, un professionnel référent est nommé pour chaque jeune.

Ce professionnel expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement professionnel en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces engagements est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé une lettre de recommandation en faveur du jeune.

La branche étudiera, dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

3.6 Recours à l'alternance

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à finaliser la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :

- respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

- accueillir le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 supra ;
- désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des 3 ans.

3.7 Recours et organisation des stages

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ». Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil ».

Mesures engagées :

- maintenir un nombre équivalent de stagiaires accueillis au sein des structures de la branche ;
- analyse de la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stagiaires dans le cadre du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires accueillis par les structures de la branche.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), L. 1152-1 (Harcèlement moral) et L. 1153-1 (Harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : accueil et communication d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assure également la fonction de personne ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et les universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures informeront les stagiaires quant aux sites de recherche d'emploi spécialisés dans les métiers de la branche, et notamment le portail de l'emploi de l'économie sociale et solidaire accessible via le site : www.emploi-ess.fr

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 54 % des salariés de la branche professionnelles ont 45 ans et plus et 20 % plus de 55 ans.

Les seniors occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

4.1 Objectifs chiffrés

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

4.1.1 Embauches

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors, qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

4.1.2 Maintien dans l'emploi

A la date de signature du présent accord, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

4.2 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT (ou, en l'absence de CHSCT, avec les délégués du personnel) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

4.3 Actions prioritaires

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les actions prioritaires suivantes :

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

a) Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien, qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure, est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF...) ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle ;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans suivant la signature du présent accord, 100 % des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CPNEFP s'engage à diffuser le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

b) Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

c) Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience.

a) Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les structures veilleront particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

b) Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les structures doivent mettre à disposition des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

Les employeurs informent tous les salariés concernés de cette possibilité.

Temps partiel aménagé

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de certaines cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

- la garantie décès (capital et rente) ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite sécurité sociale ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

4.4 Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les salariés âgés, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tutorat et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5 % au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formations au tutorat suivies.

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 54 % des salariés de la branche professionnelles ont 45 ans et plus et 20 % plus de 55 ans.

Les seniors occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

4.1 Objectifs chiffrés

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

4.1.1 Embauches

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors, qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

4.1.2 Maintien dans l'emploi

A la date de signature du présent accord, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

4.2 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec la CSSCT (ou, en l'absence de CSSCT avec le comité social et économique) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

4.3 Actions prioritaires

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les actions prioritaires suivantes :

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

a) Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien, qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure, est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF...) ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle ;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans suivant la signature du présent accord, 100 % des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CPNEFP s'engage à diffuser le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

b) Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

c) Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience.

a) Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les structures veilleront particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

b) Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les structures doivent mettre à disposition des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

Les employeurs informent tous les salariés concernés de cette possibilité.

Temps partiel aménagé

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de certaines cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

- la garantie décès (capital et rente) ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite sécurité sociale ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

4.4 Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les salariés âgés, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tutorat et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5 % au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formations au tutorat suivies.

Article 5

Objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié reprenant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son responsable hiérarchique ou fonctionnel afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence.