

# Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale

Accords collectifs de travail applicables  
dans les centres d'hébergement et de réadaptation  
sociale et dans les services d'accueil,  
d'orientation et d'insertion pour adultes

nexem

employeurs, différemment

# **ACCORDS CHRS 2022**

**35<sup>e</sup> édition (mise à jour : septembre 2022)**

Accords collectifs de travail applicables  
dans les centres d'hébergement et de réadaptation  
sociale et dans les services d'accueil, d'orientation  
et d'insertion pour adultes



## Organisations syndicales nationales signataires et adhérentes

### **NEXEM\***

Siège social :  
3 rue au Maire 75003 Paris  
Tél. 01 55 45 33 00  
Mail : nexem@nexem.fr

D'une part

### **La Fédération nationale des services de santé et des services sociaux (CFDT)**

47-49, avenue Simon Bolivar,  
75950 Paris Cedex 19

### **La Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux (CFTC)**

39, quai de la Loire - 75019 Paris

### **La Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière (FO)**

7, passage Tenaille - 75014 Paris

### **Le Syndicat national des cadres du secteur sanitaire et social (CGC)**

39, rue Victor Massé  
75009 Paris

### **La Fédération nationale Sud Santé Sociaux (Solidaires)**

70, rue Philippe de Girard  
75018 Paris

d'autre part.

**\* Nexem est la nouvelle organisation professionnelle** des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire issue de la fusion du Syneas et de la Fegapei.

Elle est née le 1<sup>er</sup> janvier 2017.



## **13 I. Les dispositions permanentes**

---

### **15 Chapitre 1 - Droit syndical**

15 Article 1.1 - Exercice du droit syndical

17 Article 1.2 - Délégué central

17 Article 1.3 - Absences pour raisons syndicales

### **19 Chapitre 2 - Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), congés de formation économique sociale et syndicale**

19 Article 2.1 - Délégués du personnel

20 Article 2.2 - Comité d'entreprise

22 Article 2.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

22 Article 2.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

### **24 Chapitre 3 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail**

24 Article 3.1 - Liberté d'opinion

24 Article 3.2 - Recrutement

25 Article 3.3 - Embauche

26 Article 3.4 - Période d'essai

26 Article 3.5 - Emploi à durée déterminée

27 Article 3.6 - Conditions générales de discipline

28 Article 3.7 - Absences

28 Article 3.8 - Changement de catégorie temporaire

29 Article 3.9 - Rupture du contrat de travail - délai-congé

30 Article 3.10 - Indemnité de licenciement

30 Article 3.11 - Licenciement pour suppression d'emploi(s)

31 Article 3.12 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail spéciales aux cadres

31 Article 3.13 - Période d'essai

31 Article 3.14 - Délai-congé

32 Article 3.15 - Indemnité de licenciement

32 Article 3.16 - Changement d'affectation

32 Article 3.17 - Définition du personnel cadre

### **33 Chapitre 4 - Durée, conditions de travail, repos compensateur**

33 Article 4.1 - Durée hebdomadaire de travail

33 Article 4.2 - Répartition de la durée du travail

33 Article 4.3 - Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 9 semaines

34	Article 4.4 – Personnel d’encadrement
34	Article 4.5 – Durée quotidienne du travail
35	Article 4.6 – Pauses
35	Article 4.7 – Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail
36	Article 4.8 – Conditions de travail
36	Article 4.9 – Réduction du temps de travail des femmes enceintes
36	Article 4.10 – Repos hebdomadaire
36	Article 4.11 – Repos compensateur supplémentaire
37	Article 4.12 – Surveillance nocturne
38	Article 4.13 –Durée de travail et équivalence
38	Article 4.14 – Jours fériés payés
<b>40</b>	<b>Chapitre 5 – Grille des classifications des emplois et salaires</b>
40	Article 5.1 – Ancienneté
40	Article 5.2 – Valeur du point
40	Article 5.3 – Indemnité de réduction du temps de travail
40	Article 5.4 – Reprise d’ancienneté
41	Article 5.5 – Réduction d’ancienneté dans l’échelon
41	Article 5.6 – Indemnité de sujétion spéciale
41	Article 5.7 – Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés
42	Article 5.8 – Indemnité mensuelle de responsabilité
42	Article 5.9 – Indemnités complémentaires
42	Article 5.10 – Promotion
44	Article 5.11 – Diplômes européens
<b>45</b>	<b>Chapitre 6 – Salaires et accessoires, frais professionnels</b>
45	Article 6.1 – Salaire mensuel minimum garanti
45	Article 6.2 – Nourriture des personnels de cuisine
45	Article 6.3 – Repas pris en service par les personnels éducatifs ou d’animation
45	Article 6.4 – Frais professionnels
46	Article 6.5 – Frais de transport
<b>49</b>	<b>Chapitre 7 – Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire</b>
49	Article 7.1 – Prévoyance
61	Article 7.2 – Complémentaire frais de santé
61	Article 7.3 – Retraite complémentaire
62	Article 7.4 – Apec

<b>63</b>	<b>Chapitre 8 – Formation professionnelle continue</b>
63	Article 8.1 – Objectifs
63	Article 8.2 – Nature et priorités des actions en formation
64	Article 8.3 – Reconnaissance des qualifications
65	Article 8.4 – Moyens reconnus aux représentants du personnel
65	Article 8.5 – Conditions d’accueil et d’insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985
65	Article 8.6 – Durée et conditions d’application de l’accord
65	Article 8.7 – Participation des employeurs à la formation continue
<b>66</b>	<b>Chapitre 9 – Congés</b>
66	Article 9.1 – Congés payés annuels
68	Article 9.2 – Congés maladie
70	Article 9.3 – Congés pour accidents du travail et maladies professionnelles
71	Article 9.4 – Congés familiaux et exceptionnels
71	Article 9.5 – Congés pour maladie grave d’un enfant
71	Article 9.6 – Congés pour convenances personnelles
72	Article 9.7 – Congé de maternité
72	Article 9.8 – Congé parental d’éducation
73	Article 9.9 – Congé pour périodes militaires
<b>74</b>	<b>Chapitre 10 – Retraite</b>
74	Article 10.1 – Départ à la retraite
75	Article 10.2 – Prêretraite volontaire progressive
<b>76</b>	<b>Chapitre 11</b>
76	Article 11.1 – Intégration des personnels en fonction à la date d’application de l’accord
76	Article 11.2 – Commission nationale paritaire de conciliation et d’interprétation
<b>77</b>	<b>Chapitre 12 – Séjours extérieurs</b>
77	Article 12.1
77	Article 12.2 – Organisation du séjour et des conditions de travail
78	Article 12.3 – Dérogations
78	Article 12.4 – Modalités financières en contrepartie des contraintes

## **80 II. Les annexes**

---

- 81 Annexe 1 – Classification des emplois et des salaires
- 87 Annexe 2 – Relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI) dans les accords collectifs CHRS

## **90 III. Les additifs**

---

- 91 Additif 1 – RTT Accord-cadre du 9 mars 1999
- 103 Additif 2 – Règlement intérieur de la CNPCI (article 11.2)
- 107 Additif 3 – Liste des protocoles
- 115 Additif 4 – Grille indiciaire des emplois dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes
- 119 Additif 5 – Accord Interbranche du 2 octobre 2019 régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

## **154 IV. Les accords de branche**

---

- 156 Accord de branche 1 – Accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT
- 177 Accord de branche 2 – Accord 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (Loi Aubry II) relatif au temps de travail modulé
- 182 Accords de branche 3 – Accord 2002 – 01 Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit
- 193 Accords de branche 4 – Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n° 1 du 23 juin 2005, l'avenant n° 2 du 20 mai 2009 et l'avenant n° 3 du 28 mars 2017
- 200 Accords de branche 5 – Accord 2005-04 du 22 avril 2005 accord de la branche sanitaire, sociale et medico-sociale a but non lucratif relatif aux astreintes

- 206 Accords de branche 6 – Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013
- 214 Accords de branche 7 – Accord du 23 04 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif, relatif à la mise à disposition de salariés auprès d’une organisation syndicale
- 217 Accords de branche 7 – Modèle Convention de mise à disposition
- 221 Accords de branche 7 bis – Avenant n° 3 à l’accord du 23 04 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d’une organisation syndicale
- 223 Accords de branche 8 – Accord du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif n° 2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur
- 237 Accords de branche 9 – Accord sur la formation professionnelle dans le secteur sanitaire, sociale et medico-sociale privée a but non lucratif du 9 septembre 2020
- 276 Accords de branche 10 – Accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 Décembre 2020
- 293 Accords de branche 11 – Accord du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l’accompagnement social et médico-social du 18 février

## **302 Recommandation patronale AXESS – 1**

---

302 Recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes à difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jours sans hébergement et des dispositifs expérimentaux pour personnes âgées prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

## **308 Recommandation patronale AXESS – 2**

---

308 Recommandation patronale du 27 juin 2022 relative à la revalorisation des médecins coordonnateurs. trices en EHPAD et des médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

## **311 V. Accord OETH**

---

311 Accord OETH relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « Accord OETH » 2020-2022



# Accords collectifs de travail applicables dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour Adultes

## Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux personnels des centres d'hébergement et de réadaptation sociale agréés au titre de l'article 185 du code de la famille et de l'aide sociale<sup>1</sup>, que le mode d'hébergement soit collectif ou éclaté.

Il s'applique également entre autres :

- aux personnels des services d'accueil et d'orientation ;
- aux personnels des structures et services ayant pour mission l'accompagnement social ;
- aux personnels des structures et services assurant la mise en œuvre des différents outils d'insertion tels que formation, emploi, logement, santé, médiation etc. ;
- aux personnels des services agissant en liaison avec la justice ;

(Protocole 102 du 17 décembre 1991)

- aux salariés en insertion titulaires d'un contrat de travail accueillis dans les ateliers et chantiers d'insertion tels que définis dans le préambule de l'annexe 2.

(Protocole 147 du 4 juin 2008)

---

1. L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles.

# I. Les dispositions permanentes

15	Chapitre 1 - Droit syndical
19	Chapitre 2 - Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), congés de formation économique sociale et syndicale
24	Chapitre 3 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail
33	Chapitre 4 - Durée, conditions de travail, repos compensateur
40	Chapitre 5 - Grille des classifications des emplois et salaires
45	Chapitre 6 - Salaires et accessoires, frais professionnels
49	Chapitre 7 - Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire
63	Chapitre 8 - Formation professionnelle continue
66	Chapitre 9 - Congés
74	Chapitre 10 - Retraite
76	Chapitre 11
77	Chapitre 12 - Séjours extérieurs



# Chapitre 1 - Droit syndical

## Article 1.1 - Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements **quelle que soit leur importance**.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant le nécessaire respect envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

- a. **la collecte** des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements ;
- b. **l'affichage** des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'établissement simultanément à l'affichage ;
- c. il pourra être procédé à la **diffusion** des publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales ;
- d. dans les entreprises ou les établissements occupant **plus de 200 salariés**, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible. Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction ;

- e. dans les entreprises ou les établissements de **moins de 200 salariés**, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement ;
- f. les adhérents de chaque section syndicale peuvent **se réunir une fois par mois** dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction. Dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

- g. un crédit d'heures mensuel sera accordé au salarié de l'entreprise ou, selon le cas, l'établissement, **désigné** par son organisation syndicale comme **délégué syndical** pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

Entreprise ou établissement de	Crédit d'heures par délégué
50 à 150 salariés	10 heures
151 à 500 salariés	15 heures
plus de 500 salariés	20 heures

- h. Les délégués syndicaux régulièrement désignés **et quelle que soit l'importance de l'entreprise** ou de l'établissement bénéficient des mesures de protection prévues par la loi.

## Article 1.2 - Délégué central

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, comportant au moins deux établissements ou services de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

## Article 1.3 - Absences pour raisons syndicales

Des autorisations d'absences :

- pour représentation dans les commissions paritaires,
- pour participation à des congrès ou assemblées statutaires,
- pour exercice d'un mandat syndical,

pourront être accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

- a. représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective au plan national et au plan régional :  
Autorisations d'absences sur convocations précisant les lieux et dates.
- b. participation aux congrès et assemblées statutaires :  
Autorisations d'absences à concurrence de **quatre jours par an**, par organisation et par établissement, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales.
- c. exercice d'un mandat syndical électif :  
Autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de **dix jours ouvrables par an**, sur demande écrite présentée, une semaine à l'avance, par leurs organisations syndicales, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats aux niveaux national, régional et départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

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

### **Situation du personnel en interruption de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical :**

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

- a. l'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ, et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et à 50 % au-delà ;
- b. il jouira pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée, au plus tard, dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

(Protocole n° 60 du 4 février 1986)

# Chapitre 2 - Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), congés de formation économique sociale et syndicale

## Article 2.1 - Délégués du personnel

### Article 2.1.1 - Conditions pour être électeur et pour être éligible

**Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis**, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis trois mois au moins dans l'établissement.

**Sont éligibles les salariés âgés de 18 ans**, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis un an au moins dans l'établissement.

Les candidats bénéficient de la protection prévue par la loi.

### Article 2.1.2 - Organisation des élections

Dans les établissements **comptant au moins 11 salariés**, l'employeur informe chaque année le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invite, en même temps, les organisations syndicales départementales intéressées à établir les listes de leurs candidats.

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

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

Un protocole d'accord sera négocié en vue de définir les conditions matérielles d'information et d'élection.

### Article 2.1.3 - Utilisation des heures de délégation

À la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant. À titre exceptionnel et en accord avec la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant pourront utiliser simultanément une partie des heures légales de délégation.

### Article 2.1.4 - Conseil d'établissement

Un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants est constitué :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- dans les établissements de moins de 50 salariés administrativement autonomes par suite de la distance du siège de l'entreprise et de leurs conditions de gestion.

Par accord entre la direction et les délégués du personnel, le conseil d'établissement pourra éventuellement se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

Le rôle du conseil d'établissement est distinct de celui des délégués du personnel. Ses attributions sont d'ordre professionnel, d'ordre économique et d'ordre social et culturel.

Le conseil d'établissement fixe, chaque année, la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles. Ces crédits ne pourront être inférieurs à **1,25 %** de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit **une fois par mois**. Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

### Article 2.2 - Comité d'entreprise

Conformément à la loi, un comité d'entreprise, ou éventuellement un comité d'établissement, est constitué dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés. Toute entreprise **employant au total au moins 50 salariés** répartis en plusieurs établissements ou services non autonomes constituera un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

### Article 2.2.1 - Rôle et attributions

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

#### a. Attributions professionnelles

Il formule, à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

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

Il donne son avis sur le plan de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles.

En cas de licenciements collectifs, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

#### b. Attributions d'ordre économique

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

Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et de projets pédagogiques ou techniques ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires des services. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et, éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension dans des délais suffisants et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations. Il aura connaissance des budgets des établissements et services acceptés par les autorités de tutelle.

### **c. Attributions d'ordre social et culturel**

Conformément à l'article L. 432.8, al. 1 du code du travail<sup>2</sup>, « le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement ».

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution égale au moins à 1,25 % de la masse globale des rémunérations payées par l'entreprise. Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions prévues par la loi.

### **Article 2.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Conformément à la réglementation, il sera constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant au moins 50 salariés. Cette institution est indépendante du comité d'entreprise et de l'employeur.

Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Elle peut formuler des propositions sur toute question de sa compétence dont elle saisit le chef d'entreprise, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les fonctions des membres du CHSCT dans le cadre de leurs seuls moyens propres.

(Protocole n° 60 du 4 février 1986)

### **Article 2.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Le congé est accordé conformément aux dispositions du code du travail (article L.451-1 et suivants)<sup>3</sup>, pour participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national soit par des instituts spécialisés.

---

2. L. 2323-83 du code du travail.

3. L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Le congé est de 12 jours ouvrés par an et par salarié (18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales).

Il peut être pris en une ou plusieurs fois à la seule condition que chacune des absences ne soit pas inférieure à 2 jours. Le nombre maximum de jours de congé susceptibles d'être pris au cours d'une année civile par les salariés d'un établissement est fixé de la façon suivante :

- de 1 à 24 salariés : 12 jours ;
- de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est considéré comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés annuels et à l'ancienneté. Les bénéficiaires du congé recevront, sur justification, **une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.**

(Protocole n° 67 bis du 7 avril 1987)

## Chapitre 3 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail

### Article 3.1 - Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent leur liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail<sup>4</sup>.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à respecter les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses pour arrêter toute décision relative à un candidat à l'embauche ou à un salarié en exercice et à n'exercer aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

### Article 3.2 - Recrutement

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur selon la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitude physique exigée pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu soit indemne, soit guéri de toute affection incompatible avec l'exercice de cette fonction. Il devra fournir, en outre, une fiche familiale d'état civil.

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

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

L'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans les accords CHRS peuvent être remplacés par un titre ou

---

4. Deuxième partie du code du travail.

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 candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France. Dans un délai d'un mois à compter de sa réception, l'employeur adresse au postulant un accusé de réception de son dossier. Le cas échéant, cet accusé informe le postulant, de tout document manquant.

(Protocole n° 144 du 23 avril 2008).

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

### **Article 3.3 - Embauche**

Tout engagement verbal sera confirmé à l'intéressé, dans un délai maximal de **8 jours**, par une lettre d'embauche précisant :

- la date d'entrée ;
- la nature de l'emploi et des fonctions ;
- le lieu où s'exercera l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique ;
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai congé ;
- l'échelon de majoration pour ancienneté et les conditions d'accession à l'échelon supérieur ;
- la rémunération mensuelle brute et les avantages en nature éventuels ;
- le type de régime de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- la convention collective ou accord collectif appliqué à l'établissement. Ceux-ci sont tenus à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au code du travail.

Toute modification individuelle au contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

### Article 3.4 - Période d'essai

La période d'essai sera d'une durée de deux mois, sauf dispositions particulières pour le personnel cadre. Toutefois, le salarié peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de ce délai.

À la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat à durée indéterminée.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours durant la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans les délais **prévus à l'article L. 1221-25 du code du travail**.

En application de cet article, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24 heures lorsque le salarié est en cours de période d'essai depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures au cours de la période comprise entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'association est inférieure à 8 jours.

(Protocole 150 du 5 juin 2009)

### Article 3.5 - Emploi à durée déterminée

Le personnel temporaire est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doivent être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective notamment celle concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte **plus de trois mois** de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra, **un mois avant l'échéance**, notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauchage provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise, seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

Une indemnité de fin de contrat de 10 % de l'ensemble des sommes brutes perçues est due lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Cette indemnité est versée dans les conditions prévues par la loi.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

### **Article 3.6 - Conditions générales de discipline**

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des établissements ou services s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire (pour un maximum de trois jours) ;
- le licenciement.

L'observation, l'avertissement et la mise à pied, dûment motivés par écrit, sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement, déposé au greffe du Tribunal d'Instance en application de la législation en vigueur. Avant de prononcer une sanction disciplinaire ayant une incidence immédiate ou non sur sa présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération, l'employeur est tenu de respecter la procédure qui comporte un entretien préalable et la notification écrite de la sanction dans les conditions fixées par les articles L. 122-40 et suivants du code du travail<sup>5</sup>.

---

5. L. 1331-1 et suivants du code du travail.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de **deux ans sera annulée** : il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, **si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus.**

Pour la procédure de licenciement, les dispositions de l'article L.122-14<sup>6</sup> du code du travail s'appliqueront aux établissements quel que soit le nombre de salariés.

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

### Article 3.7 - Absences

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de **deux jours** dans le cas contraire.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs, pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait du salarié, **avec respect** de la procédure légale de licenciement.

### Article 3.8 - Changement de catégorie temporaire

Sauf cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une **période excédant un mois** un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'indice correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à **10 points par mois** et sera **due** pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé conformément aux dispositions du protocole d'accord du 16 janvier 1978 relatif à la promotion, sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser 6 mois **après** que le poste soit **devenu vacant**. À l'expiration de ce délai, le salarié sera :

---

6. L. 1232-2 et suivants du code du travail.

- soit replacé dans son emploi antérieur en supprimant l'indemnité de remplacement ;
- soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due aux salariés dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple les jours de repos).

(Protocole n° 66 du 30 octobre 1986)

### **Article 3.9 - Rupture du contrat de travail - délai-congé<sup>7</sup>**

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

Elle est portée à **deux mois** en cas de licenciement lorsque le salarié licencié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Par ailleurs, les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave. La dispense à l'initiative de l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, **aucune** diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

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

Dans le cas d'un licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans les 24 heures. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle de départ du salarié licencié.

Pendant la période du délai congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit **d'un licenciement**, ces heures sont rémunérées.

---

7. Plus communément appelé « préavis ».

### Article 3.10 - Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières aux cadres, le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit – sauf en cas de faute grave – à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base **d'un demi-mois de salaire** par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement **ne saurait dépasser** une somme égale à **six mois** de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

**Important** : lors du calcul de l'indemnité de licenciement, il faut systématiquement comparer les dispositions légales et les dispositions conventionnelles afin d'appliquer celles qui sont les plus favorables au salarié.

### Article 3.11 - Licenciement pour suppression d'emploi(s)

Les licenciements résultant de la suppression d'un ou de plusieurs emplois permanents ne peuvent être décidés par la direction d'un établissement qu'après information et consultation préalable du comité d'entreprise ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement, ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur, après consultation des représentants des organisations signataires de la convention collective, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve **pendant un an, une priorité pour** tout embauchage éventuel dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie lors de sa réintégration de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

(Protocoles d'accord du 28 juin 1976 et n° 66 du 30 octobre 1986)

### Article 3.12 - Conditions de formation et de rupture du contrat de travail spéciales aux cadres

La qualité de cadre devra être mentionnée dans la lettre d'engagement.

### Article 3.13 - Période d'essai

La période d'essai est fixée à quatre mois. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de ce délai.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours durant la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans les délais prévus à l'article L. 1221-25 du code du travail. En application de cet article, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24 heures lorsque le salarié est en cours de période d'essai depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures au cours de la période comprise entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'association est inférieure à 8 jours.

(Protocole 150 du 5 juin 2009)

### Article 3.14 - Délai-congé<sup>8</sup>

Après la période d'essai, le délai-congé est fixé comme suit :

- 2 mois en cas de démission ;
- 4 mois en cas de licenciement.

Toutefois, **pour les directeurs** qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise, le délai est fixé comme suit :

- 3 mois en cas de démission ;
- 6 mois en cas de licenciement.

---

8. Plus communément appelé « préavis ».

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois prises en une ou plusieurs fois pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

### **Article 3.15 - Indemnité de licenciement**

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis égale à :

- **un demi-mois** par année de service en **qualité de non cadre**. L'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser **six mois de salaire** ;

- **un mois par année** de service en **qualité de cadre**. L'indemnité perçue à titre de non cadre et à titre de cadre, ne pouvant dépasser au total **douze mois de salaire**.

Étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois. **Toutefois, en ce qui concerne les directeurs**, l'indemnité de licenciement pourra atteindre un montant égal à **18 mois de salaire**. Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

### **Article 3.16 - Changement d'affectation**

En cas d'affectation à l'initiative de l'employeur à un poste normalement rémunéré à un coefficient inférieur à celui correspondant au poste précédemment occupé, le cadre conserve, sauf en cas de faute grave, le coefficient hiérarchique dont il bénéficiait dans son emploi antérieur.

(Annexe au protocole du 18 mars 1975)

Liste des emplois des cadres bénéficiaires de conditions particulières en matière de délai-congé et d'indemnités de licenciement : directeurs de centre d'hébergement et de réadaptation sociale.

(Protocole n° 3 du 28 juin 1976)

### **Article 3.17 - Définition du personnel cadre**

Sont considérés comme cadres tous les personnels des groupes 6, 7, 8 et 9.

(protocole 137).

## Chapitre 4 - Durée, conditions de travail, repos compensateur

### Article 4.1 - Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 3121-10 du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres au plus tard.

Conformément à l'accord de branche, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateurs majorés dans les conditions légales.

A défaut, elles sont rémunérées conformément à la loi.

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent protocole qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

(Protocole n° 147 du 4 juin 2008)

### Article 4.2 - Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Quelle que soit la répartition retenue, la durée du travail hebdomadaire est fixée au minimum à 26 heures et au maximum à 44 heures pour les personnels à temps plein.

### Article 4.3 - Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 9 semaines

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de **44 heures** par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit. La durée hebdomadaire du travail ne peut pas être supérieure à **44 heures sur 4 semaines consécutives**.

Le cycle de travail ne peut dépasser **9 semaines** consécutives. Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

#### **Article 4.4 - Personnel d'encadrement**

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, **les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur**, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. **Les chefs de service lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini** par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à **18 jours ouvrés**. Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L.212-510<sup>9</sup> et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation.

La moitié des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article ci-dessus (répartition de la durée du travail).

#### **Article 4.5 - Durée quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à **10 heures**, de jour ou de nuit.

---

9. L. 3121-22 et suivants du code du travail.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à **12 heures** conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, cette durée peut compter deux séquences de travail d'une durée minimum de **3 heures**.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail **ne peut comporter plus d'une interruption par jour**. La durée de chaque interruption **peut être supérieure à deux heures**.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212- 4- 411<sup>10</sup> du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à **11 heures**.

### **Article 4.6 - Pauses**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **six heures** sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une **demi-heure**.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

### **Article 4.7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail**

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à **11 heures** consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à **9 heures**, dans les conditions prévues par l'accord de branche.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de **2 heures**. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent **8 heures**, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans **un délai de 3 mois**.

---

10. L. 3123-16 du code du travail.

## Article 4.8 - Conditions de travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;
- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

## Article 4.9 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3<sup>e</sup> mois ou du 61<sup>e</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

## Article 4.10 - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé à **4 jours** par quatorzaine dont **au moins 2 consécutifs**. Les salariés bénéficieront au minimum de **2 dimanches par 4 semaines**.

(Protocole n° 10 du 25 mai 1979)

## Article 4.11 - Repos compensateur supplémentaire<sup>11</sup>

En raison de l'anomalie de rythme de travail, des contraintes et des risques de la profession, des sujétions particulières dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale (fonctionnement 24h sur 24, 365 jours par an, dimanches et jours fériés), **les salariés en situation de travail effectif bénéficieront d'un repos compensateur, pris au cours des premier, second et quatrième trimestres civils, de 3 jours ouvrables par trimestre.**

---

11. La Commission nationale d'interprétation, dans une décision du 15.02.89, confirme : le repos compensateur de trois jours ouvrables par trimestre (pendant trois trimestres) est accordé à l'ensemble des salariés travaillant dans un CHRS, sans exception, dans les conditions définies par le protocole. L'octroi de ce repos compensateur de trois jours ne peut se cumuler avec des congés supplémentaires accordés antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 1985, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise soit dans le cadre d'un usage.

Le repos supplémentaire doit être pris au cours de chaque trimestre.

Le repos supplémentaire, pris au mieux des intérêts du service, sera accordé au prorata du temps réellement travaillé au cours de chaque trimestre, dans les conditions suivantes :

- pour une période d'absence de 30 jours consécutifs ou non : abattement d'un jour ouvrable ;
- pour une période d'absence de 60 jours consécutifs ou non : abattement de deux jours ouvrables ;
- pour une période d'absence de 90 jours : le salarié perd le bénéfice des 3 jours de repos supplémentaire du trimestre.

Toutefois, **ne donnent pas lieu à abattement** :

- les absences pour crédits d'heures (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux) ;
- les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale, cadre jeunesse ;
- les absences pour congés familiaux ;
- les absences pour formation professionnelle.

L'octroi du repos compensateur supplémentaire ne peut se cumuler avec des congés supplémentaires dont auraient pu bénéficier certains salariés, au titre des avantages acquis.

(Protocole n° 50 du 7 novembre 1984)

## **Article 4.12 - Surveillance nocturne**

Indépendamment du gardien de nuit (sécurité, incendie des immeubles) ou du surveillant de nuit, lorsque la continuité du service ou la sécurité l'exige, le personnel éducatif, d'animation, paramédical peut être appelé à effectuer des périodes de permanence nocturne, sur le lieu de travail, couché en chambre de veille.

### **1 - Jours ouvrables**

(Tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés).

« L'astreinte » nocturne est d'une durée au plus égale à 9 heures par nuit. Chaque heure « d'astreinte » est équivalente à 20 minutes de travail effectif.

Si au cours d'une période « d'astreinte », le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps sera décompté comme heure normale de travail, en sus des équivalences ci-dessus.

Les heures « d'astreinte » en chambre de veille n'entrent pas dans le calcul de l'amplitude de la journée de travail. La fréquence des « d'astreinte », réparties par période de 4 semaines, ne peut excéder 8 par salarié appartenant aux catégories socioprofessionnelles sus-indiquées.

## 2 - Dimanche et jours fériés

Chaque heure « d'astreinte » est équivalente à 30 minutes de travail effectif. La nuit qui ouvre droit au décompte ci-dessus est celle qui commence le jour précédant le dimanche ou le jour férié.

(Protocole n° 74 du 17 février 1988)

### Article 4.13 - Durée de travail et équivalence

- Pour le gardien de nuit « d'astreinte » ;
  - pour le surveillant de nuit.
- Ces dispositions ne sont plus légalement applicables.

### Article 4.14 - Jours fériés payés

#### Article 4.14.1 - 1<sup>er</sup> mai

Le 1<sup>er</sup> mai est accordé selon les dispositions réglementaires en vigueur. La loi prévoit que le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié, chômé et payé.

Cependant, pour les salariés ayant dû travailler le 1<sup>er</sup> mai, une indemnité **égale** au montant de la rémunération des heures effectuées le 1<sup>er</sup> mai leur sera accordée en plus de leur salaire mensuel habituel.

#### ● Salariés ayant travaillé un jour férié

Le personnel bénéficie du repos les jours fériés et fêtes légales : 1<sup>er</sup> janvier, Lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre, sans que ce repos n'entraîne aucune diminution de salaire.

Les salariés ayant dû travailler un jour férié récupéreront le **nombre d'heures exactes** effectuées le jour férié.

#### ● Salariés dont le repos hebdomadaire comprend régulièrement le dimanche

Les jours fériés sont chômés et payés et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

#### ● Salariés dont le repos hebdomadaire ne comprend pas régulièrement le dimanche

Lorsque le jour férié **coïncide avec le repos hebdomadaire**, le salarié bénéficiera d'un repos compensateur d'une journée. Avec l'accord de l'employeur et selon les nécessités du

service, ces congés fériés pourront être bloqués et pris en un ou plusieurs congés continus au cours de l'année. Si, après accord entre les parties, le personnel appelé à travailler un jour férié renonçait, à la demande de l'organisme employeur, au repos compensateur, l'employeur devrait lui verser cette journée en plus de son salaire mensuel habituel.

(Protocole n° 26 du 18 avril 1980)

## Chapitre 5 - Grille des classifications des emplois et salaires

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle fixée à partir de la grille annexée au présent accord (annexe 1).

Le salaire mensuel d'embauche est égal au produit de l'indice correspondant à l'emploi occupé, par la valeur du point, correspondant à la durée hebdomadaire légale.

### Article 5.1 - Ancienneté

L'ancienneté est fixée en 21 ans, et 25 ans pour les cadres (protocole 137).

La répartition de l'ancienneté sur la carrière est fixée sur la base d'un pourcentage égal pour chaque échelon, et ceci pour l'ensemble des groupes.

### Article 5.2 - Valeur du point

La valeur du point est celle de la convention collective des personnes handicapées et inadaptées du 15.03.1966, soit depuis le **01.02.2021 à 3,82 €** par décision unilatérale (précédemment 3,80 € au 01.02.2019).

### Article 5.3 - Indemnité de réduction du temps de travail

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

(Accord du 9 mars 1999)

### Article 5.4 - Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels dans les conditions suivantes :

- **reprise d'ancienneté à 100 %** pour l'exercice d'une **fonction identique ou assimilable** dans les établissements de la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, public ou para-public ;

- **reprise d'ancienneté à 50 %** pour l'exercice d'une **fonction identique ou assimilable** dans une autre branche professionnelle.

(Protocole n° 129 du 9 septembre 1997)

Lorsqu'ils viennent d'une autre branche professionnelle, les personnels recrutés dans la fonction d'animateur, d'éducateur ou moniteur (non diplômés), visés aux groupes 2 et 3 bénéficient d'une reprise d'ancienneté de leurs antécédents professionnels à raison de 50 % dans la limite de 5 années.

(Protocole n° 129 du 9 septembre 1997)

### **Article 5.5 - Réduction d'ancienneté dans l'échelon**

La durée d'ancienneté exigée pour chaque progression d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

- **d'une année** lorsque cette durée est de **3 ans** ;
- **d'une année et demi** lorsque cette durée est de **4 ans**.

Sous réserve que le même salarié ne puisse bénéficier de 2 réductions consécutives.

(Protocole n° 107 du 3 novembre 1992)

### **Article 5.6 - Indemnité de sujétion spéciale**

**Une indemnité de sujétion spéciale de 9,21 %** du salaire brut indiciaire est attribuée aux personnels bénéficiaires des accords CHRS.

L'indemnité de sujétion spéciale est payable mensuellement. Elle suit le sort de la rémunération des personnels bénéficiaires et est donc réduite dans la même proportion que la rémunération elle-même.

L'indemnité est versée à tous les personnels salariés des groupes 1 à 5 inclus, **à l'exception** des cadres des groupes 6, 7, 8 et 9 (protocole 137).

(Protocole n° 100 du 21 juin 1991 et Protocole n°162 du 7 septembre 2020)

### **Article 5.7 – Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés**

Tous les personnels salariés, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail **effectif le dimanche ou les jours fériés**, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail le dimanche ou un jour férié.

Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail effectif du dimanche et d'un jour férié est fixé à **2 points par heure de travail effectif** (3,80 € x 2).

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué le dimanche ou le jour férié (entre 0 et 24 heures). Cette indemnité n'est pas versée lorsque le contrat de travail est suspendu.

(Protocole n° 128 du 27 mai 1997)

## **Article 5.8 – Indemnité mensuelle de responsabilité**

Supprimée (protocole 137).

## **Article 5.9 – Indemnités complémentaires**

Quand l'établissement ou l'organisme présente des caractéristiques exceptionnelles ou spécifiques (importance, sujétions, activités technico-commerciales significatives, etc.) non prises en compte dans les classifications, ou exige des qualifications ou compétences particulières, l'organisme gestionnaire peut attribuer aux cadres de direction une indemnité complémentaire dont le montant mensuel est compris entre **20 et 100 points**. Ces points sont liés à l'existence de la situation particulière ayant engendré la création de l'indemnité. Ils n'ont pas de caractère permanent et ne sont plus attribués lorsque la sujétion n'existe plus.

(Protocole n° 100 du 21 juin 1991).

## **Article 5.10 - Promotion**

Les promotions s'effectuent dans la nouvelle fonction à l'échelon d'ancienneté donnant **salaire égal ou immédiatement supérieur**.

En outre, lorsque cet avancement ne procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi.

Les animateurs, moniteurs, éducateurs et les surveillants de nuit non diplômés du groupe 2 passeront au groupe **3 après 5 ans**, à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe 2.

À compter de l'entrée effective en cycle de formation dans un centre agréé et sur justification de l'organisme de formation :

- d'animateur (diplôme d'État aux fonctions d'animation) ;
- de moniteur éducateur (certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur) ;

- d'éducateur spécialisé (diplôme d'État d'éducateur spécialisé).

Les salariés en formation sont classés au groupe 3 à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe précédent (avec maintien de l'ancienneté acquise dans l'échelon).

Ils demeurent classés au groupe 3 pendant toute la durée de leur formation sous réserve de présenter, chaque année, un bulletin de présence et d'assiduité de l'organisme de formation.

En cas d'interruption de la formation du fait du salarié ou du centre de formation, le salarié qui compte moins de cinq ans d'ancienneté est reclassé dans son groupe d'origine (1 ou 2) à l'échelon correspondant à l'ancienneté acquise au moment de l'interruption de la formation.

(Protocole n° 36 du 29 avril 1982, protocole n° 63 du 3 juin 1986 et protocole n° 122 du 24 janvier 1996)

L'animateur en cours de formation préparatoire au diplôme d'état relatif aux fonctions d'animation et justifiant la validation des **5 unités de formation** ci-dessous :

- gestion, administration, organisation ;
- pédagogie, relations humaines ;
- environnement social de l'animation ;
- technique d'animation ;
- approfondissement de l'une des 4 unités de formation précédentes attestées par la commission régionale à la formation d'animateurs (Corefa) bénéficiera d'une mesure d'avancement au groupe 4.

Il sera classé dans le **groupe 4** à l'échelon d'ancienneté donnant salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur. En outre, lorsque cet avancement ne procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté, l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi.

(Protocole n° 81 du 15 février 1989)

## **Article 5.11 - Diplômes européens**

Tous les emplois prévus par la classification des accords centres d'hébergement et de réadaptation sociale et secteur insertion peuvent être exercés au sein de l'association par toute personne en situation régulière au regard de la réglementation et notamment par les ressortissants des états membres de l'Union européenne ou des états membres de l'accord sur l'espace économique européen.

Pour occuper certains emplois, ces ressortissants doivent néanmoins posséder les diplômes demandés le cas échéant, ou des diplômes reconnus comme équivalents ainsi que le niveau de qualification éventuellement prévu par des dispositions conventionnelles ou réglementaires.

Si un décalage important est constaté, l'embauche au niveau de qualification prévu par l'emploi nécessitera au préalable une formation complémentaire.

(Protocole n°139 du 17 avril 2002)

## Chapitre 6 - Salaires et accessoires, frais professionnels

### Article 6.1 - Salaire mensuel minimum garanti (au 1<sup>er</sup> février 2021)

$373 \times 3,82 \text{ €} + 9,21 \% = 1\,556,09 \text{ €}$

(Protocole n° 164 du 1<sup>er</sup> juillet 2021)

#### Avantages en nature

- des personnels de cuisine ;
- des personnels éducatifs et d'animation.

### Article 6.2 - Nourriture des personnels de cuisine

Les **personnels de cuisine** ont droit à la gratuité du repas pour les **seuls** jours où ils se trouvent, en raison de leur horaire de travail, sur le lieu de travail aux heures de repas. Cet avantage en nature figure sur la fiche de paie et est évalué conformément aux dispositions légales (4,65 € en 2015).

Pendant la période des congés payés annuels, ces personnels continuent de bénéficier de cet avantage (qui leur est accordé sous forme d'indemnité en espèces calculée dans les mêmes conditions que ci-dessus).

Cet avantage en nature doit figurer sur la fiche de paie pour subir les charges sociales.

### Article 6.3 - Repas pris en service par les personnels éducatifs ou d'animation

Les personnels éducatifs ou d'animation, de service à tour de rôle à la table des pensionnaires, bénéficieront du repas gratuit.

Le temps consacré au repas sera considéré comme temps de travail.

(Protocole n° 12 du 25 mai 1979)

(Selon la réglementation, ces repas ne sont pas considérés comme avantages en nature)

### Article 6.4 - Frais professionnels

Les remboursements de frais pour les déplacements de service sont fixés comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les limites de :

	<b>Paris et départements de la « petite couronne » : 75, 92, 93 et 94</b>	<b>Autres départements</b>
Repas pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)	5 MG	5 MG
Indemnité nuitée (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle	17,50 MG	12,50 MG
Indemnité journée : 2 repas + nuitée	27,50 MG	22,50 MG

Ces barèmes sont exprimés en minimum garanti<sup>12</sup> publié chaque année au Journal officiel.

Pour l'application de ces dispositions, les horaires suivants sont pris en considération :

- entre 12 heures et 15 heures pour le repas de midi ;
- entre 19 heures et 22 heures pour le repas du soir ;
- entre minuit et 5 heures pour le découcher.

Les frais de transports, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.

(Protocole n°140 du 7 juin 2005)

## **Article 6.5 - Frais de transport**

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur les bases suivantes :

- tarif 1<sup>re</sup> classe de la SNCF : pour les cadres ;
- tarif 2<sup>e</sup> classe de la SNCF : pour les autres personnels.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effective, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel, et sur justifications.

(Protocole n° 110 du 10 mars 1993)

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques modifié au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et applicable aux revenus de l'année précédente.

---

12. En 2021 : 3,65 €

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques modifié au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et applicable aux revenus de l'année précédente.

### Barème 2022 (en euros)

Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus

Puissance administrative	jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,502$	$(d \times 0,3) + 1 007$	$d \times 0,35$
4 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,323) + 1 262$	$d \times 0,387$
5 CV	$d \times 0,603$	$(d \times 0,339) + 1 320$	$d \times 0,405$
6 CV	$d \times 0,631$	$(d \times 0,355) + 1 382$	$d \times 0,425$
7 CV et plus	$d \times 0,661$	$(d \times 0,374) + 1 435$	$d \times 0,446$

(d) représente la distance parcourue.

À noter : depuis 2021, le montant des frais de déplacement calculés à partir de ces barèmes est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

Barème applicable en 2022 (en euros) aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm<sup>3</sup>

Puissance administrative	jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 5 000 km	au-delà de 5 000 km
moins de 50 cm <sup>3</sup>	$d \times 0,299$	$(d \times 0,07) + 458$	$d \times 0,162$

(d) représente la distance parcourue.

Barème fiscal 2022 des indemnités kilométriques des motos

Puissance administrative	jusqu'à 3 000 km	de 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
de 1 à 2 CV	$d \times 0,375$	$(d \times 0,094) + 845$	$d \times 0,234$
de 3 à 5 CV	$d \times 0,444$	$(d \times 0,078) + 1 099$	$d \times 0,261$
plus de 5 CV	$d \times 0,575$	$(d \times 0,075) + 1 502$	$d \times 0,325$

(d) représente la distance parcourue.

Ces barèmes kilométriques prennent en compte les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant, primes d'assurances et le cas échéant, pour les véhicules à deux roues, frais d'achat de casques et protections.

Les taux fixés à l'article 1<sup>er</sup> seront revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, par application du nouveau Barème fiscal des indemnités kilométriques en vigueur pour l'année passée. Le présent protocole est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

(Protocole n°149 du 31 mars 2009)

Dans ce cas, les salariés restent obligatoirement leur propre assureur, pour tous les risques nés de l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service, pour lequel ils doivent reconnaître avoir souscrit une police d'assurances couvrant ces risques et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour dommages subis aux responsabilités encourues.

(Protocole n° 110 du 10 mars 1993)

# Chapitre 7 - Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

## Préambule

Conscients de l'importance du régime de prévoyance, qui vient compléter les prestations de Sécurité sociale en matière de maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle, les partenaires sociaux ont décidé, le 21 septembre 2009 de le rendre plus efficace et sécurisant. Pour cela, les parties signataires du présent protocole ont souhaité que le régime de prévoyance conventionnel existant soit mutualisé.

Les partenaires sociaux restent depuis soucieux d'améliorer le niveau de prise en charge et l'étendue du régime de prévoyance collectif mis en place.

C'est dans cet esprit qu'ils se sont réunis, le 23 juin 2010, et ont décidé de créer un régime complémentaire « frais de santé » afin de renforcer la couverture prévoyance des salariés relevant des accords collectifs CHRS.

Par ailleurs, dans un souci de clarté, il a été décidé de réunir l'ensemble des dispositions du chapitre 7 relatif aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire dans un seul et même protocole.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent protocole, qui vient modifier le chapitre 7 relatif aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire, des accords collectifs CHRS.

## Article 7.1 - Prévoyance

(mise à jour du protocole 158 du 30 novembre 2015 et son avenant n°1 du 26 avril 2016)

### Article 7.1.1 - Champ d'application

Le présent protocole définit le régime collectif et obligatoire, au sens de l'article L 242-1 alinéa 6 du code de la Sécurité sociale, de couverture des risques décès, incapacité, invalidité et rente éducation des accords collectifs CHRS. Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés des établissements entrants dans le champ d'application professionnel des accords collectifs CHRS.

Conformément à l'article R 242-1-1, du code de la Sécurité sociale, la catégorie objective « cadres », utilisée ci-après, s'entend aux termes du présent régime comme le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. La catégorie objective « non cadres » s'entend aux termes du présent régime comme le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

### Article 7.1.2 - Droit à garanties

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent texte.

Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à la prise en charge.

La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans les trois mois suivant la reprise. Toutefois, la suspension du droit à garanties ne s'applique pas lorsque la suspension du contrat de travail de l'assuré est due à :

- une maladie,
- une maternité,
- un accident de travail,
- l'exercice du droit de grève,
- un congé non rémunéré qui n'excède pas un mois consécutif.

À compter du deuxième mois de suspension du contrat de travail non rémunéré de l'assuré, celui-ci peut continuer à bénéficier des garanties Capital Décès et Rente Éducation s'il s'acquitte de la totalité des cotisations relatives à ces garanties, auprès de l'organisme auquel il est affilié.

En outre, en cas de changement d'Organisme Assureur recommandé, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par l'Organisme Assureur débiteur de ces rentes.

## **Article 71.3 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

### **1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

Conformément à l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime de prévoyance dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. La portabilité des garanties est subordonnée au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Il est précisé que la suspension du versement des allocations chômage n'a pas pour conséquence de prolonger d'autant la période de maintien de droits.

Ce maintien des garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

### **2. Maintien de la couverture du régime de prévoyance en application de l'article 4 de la loi Evin**

En cas de rupture du contrat de travail des salariés, jusqu'alors bénéficiaires des prestations, les conditions de maintien des garanties s'effectueront selon les modalités prévues par le contrat de garanties collectives et conformément à la Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, dite Loi Evin.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la dite « loi Evin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

## Article 71.4 - Les garanties

### 1. Garantie Capital Décès

#### Objet et montant de la garantie

- a. En cas de décès du salarié assuré, cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou d'Invalidité Absolue Définitive (3<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité sociale) ou une Incapacité Permanente Partielle (IPP) d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires tels que défini à l'article 71.4 2<sup>e</sup> §, le capital fixé comme suit :

Salarié cadre ou non-cadre : **220 %** du salaire de référence défini à l'article 71.5 2<sup>e</sup> §

Le versement du capital au titre de l'Invalidité Absolue et Définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se substitue à la garantie Décès et y met fin par anticipation.

- b. Capital pour orphelin : Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du salarié assuré ou de son concubin non marié, ou de son partenaire de Pacs non marié, avant l'âge légal de la retraite du régime général, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'Invalidité Absolue et Définitive et l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % sont assimilées au décès pour l'attribution de la prestation « capital pour orphelin ».

#### Bénéficiaires des prestations

En cas d'Invalidité Absolue et Définitive ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 %, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus par l'organisme assureur désigné lors du décès de l'assuré, sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

1. au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de Pacs (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'au versement du montant correspondant à une seule prestation, au bénéficiaire apparent ;
2. à défaut aux enfants vivants ou représentés ;
3. à défaut, à ses petits-enfants ;
4. à défaut de descendants directs, à ses parents survivants ;
5. à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
6. à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
7. à défaut de tous les susnommés, aux héritiers et selon la répartition en vigueur conformément aux principes du droit des successions.

## **2. Garantie Rente Éducation**

En cas de décès du salarié assuré, cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité sociale), ou IPP d'un taux égal ou supérieur à 80%, il est versé à chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire : **8 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.5 2<sup>e</sup> §
- du 12<sup>e</sup> au 19<sup>e</sup> anniversaire : **10 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.5 2<sup>e</sup> §
- du 19<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire : **12 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.5 2<sup>e</sup> §

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

## **3. Garantie Incapacité Temporaire**

### **Objet et montant de la garantie**

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, les salariés assurés, cadres ou non cadres, qui se trouvent momentanément dans l'incapacité totale médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité Sociale, l'organisme assureur recommandé verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

### Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, à l'issue d'une franchise de 90 jours discontinus d'arrêt de travail.

La franchise discontinuée est appréciée au premier jour d'arrêt de travail en décomptant tous les jours d'arrêts intervenus (indemnisés ou non par l'organisme assureur) au cours des 12 mois consécutifs antérieurs.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail supérieur à 3 jours continus et entrant dans le cadre de l'appréciation de l'indemnisation définie ci-dessus, fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt sous déduction d'une indemnité de Sécurité sociale reconstituée de manière théorique mais non compensée (pour les 3 premiers jours).

### Montant de la prestation

Salarié assuré Cadre ou Non-Cadre : **80 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.5 2<sup>e</sup> § y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (Sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

### Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail,
- à la liquidation de sa pension de retraite,
- au jour de son décès,
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle,
- et au plus tard, au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

### Mise en place de la subrogation

Durant l'obligation de maintien de salaire prévue à l'article 9.2 des accords collectifs CHRS, l'employeur assure la subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que celles de prévoyance.

Il est précisé qu'à défaut de respect par le salarié des formalités nécessaires pour la perception de ces indemnités journalières par l'entreprise, cette subrogation s'interrompt de plein droit.

## 4. Garantie Incapacité Permanente, Invalidité

### Objet et montant de la garantie

En cas d'Invalidité ou d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'Organisme Assureur recommandé verse une rente complémentaire à celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par la Sécurité sociale est défini comme suit :

- a. En cas d'invalidité 1<sup>re</sup> catégorie Sécurité sociale :
  - **salaré assuré cadre ou non cadre : 48 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.5 2<sup>e</sup> § ;
  
- b. En cas d'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie Sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % :
  - **salaré assuré cadre ou non cadre : 80 %** du salaire de référence défini à l'article 7.1.5 2<sup>e</sup> § ;
  
- c. En cas d'IPP d'un taux compris **33 % et 66 %** :  
 **$R \times 3 n / 2$**  (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale).

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.

### Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7.1.6 a et b ci-dessus ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 7.1.6 c ci-dessus ;
- au jour de la reprise à temps complet ;
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66 % (pour les rentes visées à l'article 7.1.6 b) ou à 33 % (pour les rentes visées à l'article 7.1.6 c).

## **7.1.5. - Salaire de Référence**

### **1. Salaire servant de base au calcul des cotisations**

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond,
- la tranche C des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond de la tranche A.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours des 12 mois civils qui précèdent l'événement.

### **2. Salaire servant de base au calcul des prestations**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance.

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie au paragraphe 7.1.5 1<sup>er</sup> § ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation. Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

## 7.1.6. - Taux de cotisation

### 1. Salariés non cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s), ces taux sont de : 2.10 % TA et 2.10 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1.05 % TA, TB à la charge du salarié

et de

- 1.05 % TA, TB à la charge de l'employeur

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Prévoyance non-cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,49 %	0,49 %			0,49 %	0,49 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %			0,08 %	0,08 %
Incapacité temporaire			0,68 %	0,68 %	0,68 %	0,68 %
Invalidité IPP	0,48 %	0,48 %	0,37 %	0,37 %	0,85 %	0,85 %
Total	1,05 %	1,05 %	1,05 %	1,05 %	2,10 %	2,10 %

### 2. Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès de(s) organisme(s) assureur(s) recommandés, ces taux sont de : 2.10 % TA et 3.15 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge du salarié et de
- 1,55 % TA et 1,575 % TB, TC à la charge de l'employeur que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

Prévoyance cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,76 %	0,76 %			0,76 %	0,76 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %			0,08 %	0,08 %
Incapacité temporaire			0,55 %	1,03 %	0,55 %	1,03 %
Invalidité IPP	0,71 %	0,735 %		0,545 %	0,71 %	1,28 %
Total	1,55 %	1,575 %	0,55	1,575 %	2,10 %	3,15 %

(NDLR : l'avenant n°1 du 26 avril 2016 au protocole 158 du 30 novembre 2015 indique que les nouveaux taux de cotisation des salariés cadres et non-cadres (au sens de l'article 1<sup>er</sup> du protocole 158) entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2016).

### Article 7.1.7 - Fonds de Solidarité

Conformément à l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale, la Commission nationale paritaire de négociation décide d'instaurer un fonds de Solidarité dont l'objectif est de permettre :

- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale, à titre individuel ou collectif telles que par exemple : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et

ayants droits ; des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Un règlement est établi entre le ou les organismes assureurs recommandés et la Commission nationale paritaire technique de prévoyance afin de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. À cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement 2 % sur les cotisations versées par les entreprises, entrant dans le champ d'application du présent protocole.

Les entreprises en dehors du cadre de la recommandation, devront mettre en œuvre les mesures d'actions sociales définies par la Commission nationale paritaire de négociation. À ce titre ces entreprises affectent a minima 2 % de la cotisation au financement de ces actions.

### **Article 7.1.8 - Suivi du régime de prévoyance**

Le régime de prévoyance est piloté par la Commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP), sur mandat de la Commission nationale paritaire de négociation (CNPN).

La Commission nationale paritaire technique de prévoyance se fera assister pour la mise en place et le suivi des régimes par les experts de son choix. Chaque fois que nécessaire, le ou les organismes assureurs recommandés sont invités par la CNPTP à produire tout document utile pour assurer la pérennité du régime mutualisé.

Le ou les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, pour le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents

complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires. En tout état de cause un suivi semestriel sera mené par les partenaires sociaux avec un expert pour assurer une gestion prévisionnelle efficace du régime.

### **Article 71.9 - Affectation pour la contribution prévoyance**

Conformément à la convention du 14 mars 1947, article 7, instituant le régime de retraite des cadres le taux minimal de 1,50 % sur la tranche A des salariés cadres, à la charge de l'employeur est affecté majoritairement à la couverture en cas de décès.

### **Article 71.10 - Revalorisation des garanties**

Le présent Protocole garantit et organise, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service.

### **Article 71.11 - Organisme(s) assureur(s) recommandé(s)**

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties décès, rente Éducation, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle prévues par les accords CHRS, les organismes assureurs suivants :

- **MUTEX**, Entreprise régie par le Code des assurances – RCS Nanterre n° 529 219 040 – Siège social : 140 avenue de la République -CS 30007 – 92327 CHATILLON Cedex
- **OCIRP** (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'institutions de prévoyance régie par l'article L931-2 du Code de la Sécurité sociale. SIREN : 788 334 720 – Siège social : 17 rue de Marignan – CS 50003 – 75008 PARIS
- **APICIL Prévoyance**, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale. SIREN : 321 862 500 – Siège social : 38 rue François Peissel – 69300 CALUIRE ET CUIRE
- **AG2R Prévoyance**, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale. SIREN : 333 232 270 – Siège social : 14-16 boulevard Malesherbes – 75008 PARIS
- **MALAKOFF HUMANIS** : Institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la Sécurité sociale. Numéro SIREN 775 691 181. Siège social : 21 rue Laffitte - 75009 Paris

- **PRÉVOYANCE AESIO MACIF**, Entreprise régie par le Code des assurances – RCS Paris n°841 505 787 – Siège social : 25 Place de la Madeleine – 75008 PARIS

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve du respect d'un préavis de six mois avant l'échéance.

## Article 7.2 - Complémentaire frais de santé

Remplacé par l'accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé agréé (JO du 7 décembre 2019 - Additif n° 5)

## Article 7.3 - Retraite complémentaire

### Article 7.3.1 – Salariés non cadres

Tout salarié est obligatoirement et de plein droit inscrit à un régime de retraite, assuré à partir d'une cotisation sur le salaire brut, dans la limite de trois fois le plafond de Sécurité sociale, selon la répartition suivante :

	Employeur	Salarié	Total
Au titre de la retraite	5 %	3 %	8 %

### Article 7.3.2 – Salariés cadres

Les cadres seront obligatoirement et de plein droit inscrits à un régime de retraite, assurés à partir d'une cotisation de :

- 8 % sur la tranche A (à concurrence du plafond de la Sécurité sociale)
- 16 % sur la tranche B (au-delà du plafond de la Sécurité sociale), répartie de la façon suivante :

	Répartition			
	Tranche A		Tranche B	
	Employeur	Cadre	Employeur	Cadre
<b>1° Convention collective nationale du 14 mars 1947</b>				
<b>Retraite</b>				
Tranche A 4 %	3 %	1 %		
Tranche B 16 %			10 %	6 %
<b>2° Complément tranche A</b>				
<b>Retraite</b>				
Tranche A 4 %	2 %	2 %		
<b>Total</b>	<b>8 % 16 %</b>	<b>5 %</b>	<b>3 %</b>	<b>10 % 6 %</b>

## Article 7.4 - Apec

Les cadres salariés relevant de l'article « 3 » du présent accord bénéficient du régime de protection de l'emploi de l'Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens (Apec).

Les cotisations prélevées à ce titre le seront selon la répartition suivante :

Employeur	Salarié
3/5 <sup>e</sup>	2/5 <sup>e</sup>

(Protocole n° 153 du 23 juin 2010 modifié par avenant n°1 du 10 août 2010 et avenant n° 2 du 11 octobre 2010)

## Chapitre 8 - Formation professionnelle continue<sup>13</sup>

### Article 8.1 - Objectifs

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

Elle doit permettre :

- aux associations de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation ;
- aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale.

Pour ce faire, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

### Article 8.2 - Nature et priorités des actions en formation

a. la formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation. Les entreprises peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différentes disciplines.

Elles comportent l'enseignement de connaissance et

---

13. Les dispositions relatives à la formation professionnelle continue applicables dans les CHRS sont principalement négociées au niveau de la branche.

de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

- b. afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution de la population et des techniques ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle et personnelle, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général du secteur social et médico-social de promouvoir la formation dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :
- formation des personnels qui occupent un poste sans avoir la qualification requise, notamment pour les personnels d'animation afin d'obtenir le DEFA ;
  - adaptation à l'évolution de la population, des techniques, des handicaps, etc. ;
  - gestion, comptabilité ;
  - bureautique, informatique ;
  - sécurité ;
  - économat, cuisine, hygiène, diététique ;
  - formations adaptées aux fonctions d'encadrement ;
  - formation en alternance des jeunes.

Pour les formations éducatives :

- éducateur spécialisé ;
- éducateur technique spécialisé ;
- moniteur éducateur.

La prise en charge doit être supportée, en priorité, par le budget de l'établissement.

### **Article 8.3 - Reconnaissance des qualifications**

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

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

## **Article 8.4 - Moyens reconnus aux représentants du personnel**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, le conseil d'établissement est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Il donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme ; cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.

## **Article 8.5 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes relevant du protocole du 25 février 1985**

Conformément à la loi du 24 février 1984 et à ses décrets d'application concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les établissements mettront en place les obligations du tutorat dans le cadre des contrats prévus.

## **Article 8.6 - Durée et conditions d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932.2<sup>14</sup> du code du travail et conformément à son article L. 132.2.<sup>15</sup>

(Protocole n° 58 du 30 octobre 1985)

## **Article 8.7 - Participation des employeurs à la formation continue**

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est portée à **2,3 % de la masse salariale brute, soit 1,6 (plan) + 0,5 (alternance) + 0,20 (CIF) = 2,30 %**.

L'effort supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du **plan de formation**.

(Protocole 98 du 28 mai 1991)

Note de la rédaction : l'accord de branche du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle, agréé le 31 juillet 2015 et non étendu, porte le taux de participation à 2 % (cf. accord de branche n° 8).

Toutefois, l'employeur peut porter volontairement sa participation à un taux supérieur.

---

14. R. 2241-9 du code du travail.

15. L. 2231-1 et suivants du code du travail.

## Chapitre 9 - Congés

### Article 9.1 - Congés payés annuels

La durée normale du congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur la base de **30 jours ouvrables**.

La date retenue pour le calcul de ce temps de travail effectif est fixée, conformément au code du travail, au 1<sup>er</sup> juin de l'année au cours de laquelle les congés payés doivent être pris.

**Sont assimilées à des périodes de travail effectif, pour la détermination du congé payé annuel :**

- les périodes de congés payés annuels de l'année précédente (art. L. 223.4)<sup>16</sup> ;
- les périodes de repos compensateur (art. L. 212.5.1)<sup>17</sup> ;
- les périodes d'absence pour congé maternité et d'adoption (art. L. 122.25 à L. 122.30)<sup>18</sup> ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle (art. L. 223.4)<sup>19</sup> ;
- les périodes non rémunérées d'éducation Ouvrière (art. L. 451.1)<sup>20</sup> ;
- les périodes de congés non rémunérés pour la formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse (art. L. 225.1)<sup>21</sup> ;
- les périodes de formation professionnelle prévues dans le cadre du plan de formation conformément à la loi de juillet 1971 ;
- les périodes de congés formation (art. L. 931.1)<sup>22</sup> ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national (art. L. 223.4)<sup>23</sup> ;
- les périodes de congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux (art. L. 226.1)<sup>24</sup> ;
- **les périodes pour maladie, rémunérées ou non, reconnues par la Sécurité sociale pour une durée totale de 90 jours consécutifs ou non ;**
- les périodes d'absence autorisées pour siéger dans les

---

16. L. 3141-5 du code du travail.

17. L. 3121-11 et suivants du code du travail.

18. L. 1225-1 et suivants du code du travail.

19. L. 3141-5 du code du travail.

20. L. 3142-7 et suivants du code du travail.

21. L. 3142-43 du code du travail.

22. L. 6322-1 et suivants du code du travail.

23. L. 3141-5 du code du travail.

24. L. 3142-1 du code du travail.

instances de formation et de commissions administratives et paritaires (art. L. 992.8)<sup>25</sup>.

Les salariés en fonction au 1<sup>er</sup> juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

La période normale des congés annuels est fixée selon les nécessités du service et **en principe du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre**, le personnel ayant toute la possibilité de les prendre, sur sa demande, à toute autre époque, si les nécessités le permettent.

**Pour le 1<sup>er</sup> mai de chaque année**, l'état des congés annuels du personnel de chaque établissement doit être établi par la direction, en fonction :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Si, par nécessité de service, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel doit être accordé en dehors de la période normale, la durée réglementaire en sera obligatoirement prolongée de trois jours ouvrables.

Sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'employeur, les congés payés non pris par le salarié au 30 avril de l'année suivante ne peuvent donner lieu ni à report, ni à indemnité compensatrice.

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

De même, si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical.

Sous réserve du contrôle médical auquel l'employeur peut faire procéder **à l'adresse obligatoirement indiquée par l'intéressé**, le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie. À l'expiration du congé maladie, le salarié se retrouvera en position de

---

25. L. 3142-3 du code du travail.

congé annuel, sa date de reprise normale du travail pouvant alors se trouver avancée par nécessité de service. Dans ce cas, le reliquat de congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée en accord entre les parties.

Si un salarié est démissionnaire ou licencié en cours d'année, son indemnité de congé payé est calculée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée du congé auquel il peut prétendre. La durée de préavis n'est prise en considération pour le calcul de cette indemnité que si le salarié a effectivement travaillé au cours de celui-ci.

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué ci-dessus, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

(Protocole n° 17 du 24 novembre 1980)

## Article 9.2 - Congés maladie

### Article 9.2.1 - Congé de maladie des salariés non cadres

En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, le salarié comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressé les ressources suivantes :

- **pendant les 90 premiers jours consécutifs ou non** : le maintien du salaire net que le salarié aurait perçu sans interruption d'activité ;
- **pendant les 90 jours suivants consécutifs ou non** : le maintien du demi-salaire net que le salarié aurait perçu sans interruption d'activité.

Si le cumul des indemnités journalières de Sécurité sociale et de prévoyance est supérieur à ce demi-salaire, elles demeureront entièrement acquises au salarié.

Toutefois, en aucun cas, un salarié malade ne pourra percevoir globalement, tant de la Sécurité sociale que de l'établissement ou d'un régime de prévoyance auquel participe l'établissement, des indemnités supérieures au montant de la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale à prendre en considération sont celles que le salarié doit régulièrement percevoir en dehors de tout abattement pour pénalité qu'il peut être appelé à subir de son chef.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les maladies dûment constatées et **ne peut être étendu aux cures thermales.**

La période de référence pour l'appréciation des droits définis ci-dessus n'est pas l'année civile mais la période de **douze mois consécutifs précédant** l'arrêt de travail en cause.

Si au cours d'une même période de douze mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement d'une durée totale de six mois, une **reprise effective** de travail de six mois sera nécessaire pour qu'il puisse à nouveau bénéficier des dispositions ci-dessus.

L'absence d'une durée inférieure à six mois justifiée par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée ne donne pas lieu à rupture du contrat de travail. En cas de remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché est obligatoirement informé du caractère provisoire de l'emploi.

En cas de prolongation de cette absence au-delà de la durée de six mois, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et aviser l'intéressé de l'obligation où il se trouve de le remplacer (en respectant la procédure de licenciement).

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade.

Dans le cas où cette résiliation de contrat intervient en raison d'une « maladie de longue durée » reconnue comme telle par la Sécurité sociale, l'intéressé conserve jusqu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il doit avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

À tout moment, **l'employeur devra être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail** afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire. En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin-contrôleur.

### Article 9.2.2 - Congé de maladie des salariés cadres

Les dispositions relatives aux congés maladie des non-cadres s'appliquent également pour les cadres, dans les conditions suivantes : en cas d'arrêt de travail dû à la maladie, le cadre comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressé les ressources suivantes :

- pendant les 180 premiers jours consécutifs ou non : le maintien du salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité,
- pendant les 180 jours suivants consécutifs ou non : le maintien du demi-salaire net que le salarié cadre aurait perçu sans interruption d'activité.

Les autres dispositions relatives aux congés maladie des non-cadres sont également applicables aux cadres.

(Protocole n° 19 du 18 avril 1980)

### Article 9.3 - Congés pour accidents du travail et maladies professionnelles

Les dispositions relatives à la maladie s'appliquent également aux accidents du travail et aux maladies professionnelles **dès le premier jour d'embauche.**

Ces dispositions s'appliquent, indépendamment de la garantie de salaire qui aurait pu être accordée à un même salarié au titre de la maladie.

L'incapacité résultant d'un accident du travail ne peut donner lieu à rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

Après la consolidation, le salarié victime d'un accident du travail, est conservé dans son emploi quand sa blessure ne le met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi. Dans ce cas, il ne pourra résulter de sa blessure, aucune réduction du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupe s'il le remplit dans les conditions normales.

Dans le cas d'inaptitude à la reprise de son emploi, il a priorité dans la mesure des places disponibles, pour être affecté à un emploi de moindre fatigue pour lequel il remplirait les conditions requises.

(Protocole n° 20 du 18 avril 1980)

## Article 9.4 - Congés familiaux et exceptionnels

Des congés familiaux et exceptionnels seront accordés, sur justification, aux personnels, sur les bases d'un minimum de :

- cinq jours ouvrables pour le mariage de l'employé ;
- deux jours ouvrables pour le mariage d'un enfant ;
- un jour ouvrable pour le mariage d'un frère ou d'une sœur ;
- cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire d'un Pacs ;

(Protocole n° 148 du 22 octobre 2008) ;

- deux jours ouvrables pour le décès d'un parent (père, mère, frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, petits enfants).

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

Selon les délais de route reconnus nécessaires, un ou deux jours supplémentaires seront accordés.

Pour la **naissance d'un enfant**, ou dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, **le père** bénéficie du congé réglementaire de **3 jours** pris dans la quinzaine entourant la naissance (voir également le congé paternité prévu par l'article L. 1225-35 du code du travail).

**Important** : lorsqu'un salarié demande à bénéficier d'un congé pour événement familial, il faut systématiquement comparer les dispositions légales et les dispositions conventionnelles afin d'appliquer celles qui sont les plus favorables au salarié.

## Article 9.5 - Congés pour maladie grave d'un enfant

Dans le cas de maladie grave dûment constatée, d'un enfant, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère ou au père salarié.<sup>26</sup>

(Protocole n° 22 du 18 avril 1980)

## Article 9.6 - Congés pour convenances personnelles

Les congés pour convenance personnelle pourront être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettront dans la limite d'un an.

Les demandes seront présentées, par écrit, au moins deux mois avant la date de début du congé envisagé.

Ils pourront, au choix de l'intéressé, soit être imputés sur le congé annuel acquis au jour de la prise de congé, soit accordés sans rémunération.

---

26. Voir également le congé pour enfant malade prévu par l'article L. 1225-61 du code du travail.

Ces congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit à congé payé annuel.

(Protocole n° 23 du 18 avril 1980)

### **Article 9.7 - Congé de maternité**

En cas d'arrêt de travail pour congé maternité tel que prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L. 122-26<sup>27</sup>), la mère salariée comptant un an de présence dans l'établissement bénéficie d'un complément aux indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et de prévoyance pour assurer à l'intéressée les ressources suivantes : **maintien du salaire net** que la salariée aurait perçu sans interruption d'activité pendant toute la durée du congé maternité tel que prévu à l'article L.298<sup>28</sup> du code de la Sécurité sociale.

En outre, à l'expiration de la période ci-dessus, sur demande écrite de la mère pour pouvoir se consacrer à son enfant, un congé sans solde d'une durée maximum de **trois mois** lui sera accordé.

Ce congé pourra être porté à **six mois** si les nécessités du service le permettent, et s'il y a accord entre les parties.

Par ailleurs, indépendamment des congés prévus ci-dessus, toute mère salariée cessant son activité professionnelle en vue d'élever son enfant bénéficiera d'une priorité d'embauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre en cas de réemploi, bénéficie des avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

(Protocole n° 24 du 18 avril 1980 et protocole n° 39 du 29 avril 1982)

### **Article 9.8 - Congé parental d'éducation**

Pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité, ou du congé d'adoption **et jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant**, le ou la salarié(e) peut prétendre soit à un congé parental pour élever son enfant soit occuper un travail à temps partiel. Le bénéfice de ce congé est accordé aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

---

27. L. 1225-17 et suivants du code du travail.

28. L. 331-3 du code de la Sécurité sociale.

La durée initiale du congé parental est d'un an. Le salarié peut prolonger son congé **jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant** ou le transformer en travail à mi-temps dans les mêmes limites. Le congé parental suspend le contrat de travail. Il est ni rémunéré ni assimilé à une période de travail effectif pour les droits à congés payés.

Sa durée est prise en compte **pour moitié** pour la détermination des avantages liés à **l'ancienneté**.

À son retour, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au début de ce congé.

### Formalités

**Un mois au moins** avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental si celui-ci n'est pas pris à l'issue du congé maternité, le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée du congé dont il entend bénéficier.

(Protocole n° 69 du 7 avril 1987)

### Article 9.9 - Congé pour périodes militaires

Les périodes d'instructions militaires obligatoires ne sont pas imputées ; sauf demande expresse de l'intéressé, sur le congé annuel.

Le salarié permanent, percevra pendant la durée de ces périodes une allocation complémentaire dont le montant sera égal à la différence entre son salaire normal pendant la période considérée et la solde militaire qu'il aura perçue si elle est inférieure. Cette allocation ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant toute la durée du service dans la profession, quels que soient le nombre et la durée des périodes effectuées par le salarié.

(Protocole n° 25 du 18 avril 1980 et protocole n° 39 du 29 avril 1982)

## Chapitre 10 - Retraite

### Article 10.1 - Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, à partir de l'**âge normal** prévu par les institutions sociales, le préavis est fixé à :

- 2 mois pour les salariés non cadres ;
- 6 mois pour les salariés cadres.

Les salariés comptant dans un établissement ou service du champ d'application tel que défini à l'article 1, au moins dix ans d'ancienneté, bénéficieront au moment de leur départ à la retraite d'une indemnité dont le montant est fixé ci-après.

Le droit à l'indemnité reste acquis en cas de départ :

- pour inaptitude au travail reconnue par la Sécurité sociale ;
- pour bénéfice des dispositions de l'article L. 322<sup>29</sup> du code de la Sécurité sociale ;
- pour bénéfice de l'accord concernant la garantie de ressources volontaire ;
- pour toutes causes de mise à la retraite reconnues par la Sécurité sociale.

Les salariés comptant dix ans d'ancienneté dans l'établissement ou dans un établissement du champ d'application tel que prévu à l'article premier, bénéficieront d'une indemnité de départ en retraite d'un mois de salaire, augmentée d'un tiers de mois de salaire par année supplémentaire au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération sera le dernier salaire perçu, y compris les indemnités permanentes constituant les compléments de salaire.

L'indemnité perçue ne pourra pas dépasser six mois du dernier salaire versé.

(Protocole n° 33 du 11 décembre 1981 et protocole n° 68 du 7 avril 1987)

### Pour la mise à la retraite, application de la réglementation générale

Rappelons que l'indemnité de **mise à la retraite** (initiative patronale) est exonérée de charges sociales et fiscales dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle, contrairement à l'indemnité de départ à la retraite (initiative salariale) qui est entièrement assujettie aux charges sociales et fiscales.

---

29. Article abrogé.

Toutefois, selon l'article L. 137-12 du code de la Sécurité sociale, l'employeur est redevable envers l'Urssaf d'une contribution de 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite.

### **Article 10.2 - Préretraite volontaire progressive**

Les salariés **d'au moins 55 ans** ayant opté pour le système de préretraite volontaire progressive à mi-temps (contrat de solidarité) bénéficieront, lors de leur cessation totale d'activité, de l'indemnité de départ à la retraite dans les conditions ci-dessus.

Cette indemnité est calculée sur la base du dernier salaire, y compris les indemnités permanentes, que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé à **plein temps**.

(Protocole n° 52 du 27 février 1985)

## Chapitre 11

### Article 11.1 - Intégration des personnels en fonction à la date d'application de l'accord

Chaque personnel sera intégré dans la grille de classification des emplois, à l'emploi similaire ou correspondant à celui tenu à la date d'application du présent accord.

Au moment de l'intégration, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise par chaque salarié à partir de la date d'agrément du centre au titre de l'article 185.3<sup>30</sup> du code de la famille et de l'aide sociale.

Au cas où cette intégration donnerait un salaire inférieur à celui perçu par l'intéressé à la date d'application du présent accord, l'intégration se fera à l'indice donnant salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

### Article 11.2 - Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation

(Secrétariat : Nexem - 3, rue au Maire - 75003 Paris)

Les différends nés de l'interprétation ou de l'application du présent accord seront soumis à une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation.

Cette Commission de 10 membres sera composée à égalité :

- de représentants de Nexem ;
- de représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés, signataires du présent accord.

Cette Commission a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions du présent accord ;
- de régler les conflits survenus à l'occasion de son application ;
- de veiller au respect de l'accord par les parties en cause, et notamment au respect des assimilations en matière d'emplois, de catégories et d'avantages de carrière.

(Règlement intérieur en annexe)

---

30. L. 345-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles.

## Chapitre 12 - Séjours extérieurs

Les présentes dispositions ont pour objectif de préciser les obligations et contreparties lorsque l'association gestionnaire d'un CHRS et d'activités d'insertion organise, pour ses usagers et pensionnaires, **un séjour extérieur, supérieur à 48 heures consécutives.**

Ces activités éducatives ou thérapeutiques doivent faire l'objet d'un projet spécifique qui comprendra notamment :

- la description des activités ;
- les objectifs et finalités poursuivis ;
- les moyens mis en œuvre.

### Article 12.1

Lorsque l'association est dotée de délégués syndicaux, la négociation d'un accord cadre spécifique aux « transferts » ou séjours extérieurs permettra de définir les modalités générales de mise en œuvre.

### Article 12.2 - Organisation du séjour et des conditions de travail

En outre, le séjour extérieur fera l'objet d'une concertation dans l'établissement, préalable à l'activité, avec les institutions représentatives du personnel, à défaut avec les personnels participant à l'activité extérieure.

Cette concertation portera sur :

- les conditions d'organisation du séjour, ses finalités ;
- la durée du séjour ;
- les conditions d'accueil relatives aux locaux ;
- le nombre de salariés prévus pour l'encadrement de l'activité extérieure ;
- leur qualification professionnelle ;
- les conditions d'organisation du travail et les horaires prévisionnels de travail durant la période ;
- l'organisation des repos hebdomadaires ;
- les modalités de compensation des heures supplémentaires en repos de remplacement ou, à défaut, en paiement ;
- les modalités prévues pour le transport.

À l'occasion de cette concertation, l'employeur désignera le salarié ayant la responsabilité du séjour et doté d'une délégation de pouvoir.

## **Article 12.3 - Dérogations**

À titre dérogatoire et pendant la durée du séjour extérieur, la durée quotidienne du travail peut être portée à 12 heures, dans la limite de 60 heures hebdomadaires.

## **Article 12.4 - Modalités financières en contrepartie des contraintes**

### **Article 12.4.1 - Indemnité journalière forfaitaire**

Au titre de la contrainte particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, les salariés bénéficient d'une indemnité journalière de 3 points par journée indivisible, y compris le temps de trajet et le repos hebdomadaire inclus dans la période.

### **Article 12.4.2 – Indemnité de responsabilité exceptionnelle**

Le salarié, désigné par l'employeur comme responsable de l'activité extérieure, reçoit une indemnité forfaitaire de responsabilité de 2 points par jour indivisible.

### **Article 12.4.3 - Indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés**

Les salariés travaillant effectivement le dimanche ou un jour férié bénéficient de l'indemnité de deux points par heure, dans les conditions prévues dans le protocole 128.

[NDLR : extrait du protocole 128 « Tous les personnels salariés bénéficiaires des Accords Collectifs CHRS, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de l'astreinte en chambre de veille, bénéficient d'une indemnité horaire pour travail le dimanche ou un jour férié. (...) Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué le dimanche ou le jour férié (entre 0 et 24 heures). Cette indemnité n'est pas versée lorsque le contrat de travail est suspendu. »].

### **Article 12.4.4 - Transport - Hébergement - Restauration**

Pendant la durée du séjour, les frais de transport, d'hébergement et de restauration sont à la charge de l'employeur. En cas de déplacement individuel, autorisé par l'employeur, le remboursement des frais de transport occasionnés est effectué selon les dispositions conventionnelles « frais de transport ».

Pendant la durée du séjour, les salariés bénéficient de la gratuité des repas, pris avec la collectivité.

En dehors des obligations de service si les repas ne peuvent être assurés dans un espace prévu à cet effet, les repas pris à l'extérieur font l'objet d'un remboursement dans les limites prévues par les dispositions conventionnelles relatives aux frais professionnels.

#### **Article 12.4.5 – Équipement matériel**

Pour les activités nécessitant un équipement particulier, les associations le mettront à disposition des personnels concernés.

(Protocole 136 du 6 juin 2001)

## II. Les annexes

- 81 Annexe 1: classification des emplois et des salaires
- 87 Annexe 2 : relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI) dans les accords collectifs CHRS

# Annexe 1

## Classification des emplois et des salaires

### Groupe n° 1

- Agent de service (femme de ménage, homme d'entretien, aide de cuisine, aide Lingère, plongeur) ;
- Gardien de nuit (sécurité incendie des immeubles) ;
- Chauffeur VL ;
- Employé de bureau.

### Groupe n° 2

- Lingère qualifiée ;
- Ouvrier professionnel qualifié ;
- Jardinier qualifié ;
- Chauffeur de transport en commun P.L. ou T.C. ;
- Hôte ou hôtesse d'accueil ;
- Standardiste ;
- Sténodactylo ;
- Surveillant de nuit ;
- animateur, moniteur, éducateur, non diplômés.

### Groupe n° 3

- Ouvrier professionnel qualifié polyvalent ;
- Adjoint d'économat ;
- Agent administratif ;
- Secrétaire sténodactylo ;
- Aide-soignant ;
- Auxiliaire de puériculture ;
- Cuisinier (ou commis de cuisine) ;
- animateur, moniteur, éducateur non diplômés et les surveillants de nuit après 5 ans d'exercice dans la fonction (les animateurs, moniteurs, éducateurs non diplômés du groupe 2 passeront au groupe 3 après 5 ans, à l'échelon d'ancienneté correspondant à celui acquis dans le groupe 2).

### Groupe n° 4

- Chef d'entretien ;
- Chef cuisinier de niveau 1 (justifiant d'un CAP ou de 5 ans de pratique professionnelle) ;
- Aide-comptable avec CAP ;
- Moniteur éducateur diplômé ;
- Moniteur d'atelier (avec CAP ou expérience professionnelle) ;

- Jardinière d'enfants ;
- Secrétaire de direction 1<sup>re</sup> catégorie soit titulaire d'un Bac G1, d'un Bac F8 ou d'une formation de niveau IV équivalente ; soit secrétaire sténodactylo ayant au minimum 10 ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 3) ;
- Animateur (titulaire du DUT) ;
- Animateur titulaire des 5 unités de formation prévues à l'article 7 de l'arrêté du 18 août 1988 ;
- Animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau IV ;

L'animateur chargé de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations.

Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et favorise leur insertion socioprofessionnelle. L'animateur chargé de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation ;

- Technicien d'intervention sociale et familiale (TISF).

(Protocole 142).

### Groupe n° 5

- Puéricultrice ;
- Assistante sociale ;
- Infirmière diplômée d'État ;
- Éducateur spécialisé ;
- Éducateur jeunes enfants

(Protocole n° 156 du 3 avril 2015 - agréé) ;

- Jardinière d'enfants spécialisée ;
- Animateur socioculturel (titulaire du DEFA)<sup>31</sup> ;
- Monitrice d'enseignement ménager ;
- Conseillère en économie familiale et sociale ;
- Chef d'atelier (ou éducateur technique spécialisé) ;
- Comptable diplômé ;
- Secrétaire de direction 2<sup>e</sup> catégorie : soit titulaire d'un BTS ou d'une formation de niveau III équivalente ; soit secrétaire de direction de 1<sup>re</sup> catégorie ayant au minimum 10 ans d'ancienneté dans cet emploi (au groupe 4) ;
- Chef cuisinier de niveau II (justifiant du CAFETS ou du BTS de l'hôtellerie restauration) ;
- Animateur chargé d'action de formation, titulaire d'une formation de niveau III.

---

31. Remplacé par le DEJEPS.

L'animateur chargé d'action de formation assure des enseignements et des actes pédagogiques nécessités par l'ensemble des formations. Il assure le suivi des stagiaires, notamment dans le cadre des stages pratiques, et favorise leur insertion socioprofessionnelle. L'animateur chargé d'action de formation peut être associé à l'étude, la conception et la promotion du secteur formation.

#### Grille indiciaire\* des emplois

Ancienneté	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Échelon de début	373	377	379	387	444
Après 1 an	377	379	383	401	462
Après 3 ans	379	382	390	414	493
Après 5 ans	382	384	399.4	433	519
Après 7 ans	385	390	418.4	453	540
Après 9 ans	390	406.4	437.4	472	555
Après 11 ans	402.4	421.4	456.4	494	587
Après 14 ans	418.4	438.4	474.4	514	620
Après 17 ans	434.4	455.4	492.4	541	657
Après 21 ans	450.4	472.4	510.4	571	688

\* S'ajoute l'indemnité de 9.21 %

## Cadres

### Groupe n° 6

- Économiste (formation de niveau III ou expérience professionnelle) ;
- Chef de service (éducatif, d'animation ou technique) (formation de niveau III et 5 ans de pratique professionnelle) ;
- Chef de projet (secteur formation), titulaire d'une formation de niveau II, ou titulaire d'une formation de niveau III et de 5 ans de pratique professionnelle dans le domaine de la formation ou assimilé ;
- Psychologue.

### Groupe n° 7

- Directeur adjoint (ou sous-directeur), titulaire d'une formation de niveau III et de 5 ans de pratique professionnelle complétées de modules de formation en gestion financière et gestion du personnel ;
- Directeur d'établissement de moins de 20 lits.

## Groupe n° 8

- Directeur d'établissement de 20 à 50 lits ou assimilés.

## Groupe n° 9

- Directeur d'établissement de plus de 50 lits ou assimilés.

### Définition de la fonction du directeur

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme et sous leur contrôle, le directeur :

- est chargé de la conception et de la mise en œuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques ou thérapeutiques pour lesquelles l'établissement ou service est créé et autorisé ;
- dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées ;
- est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés ;
- élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement ou service et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable ;
- peut bénéficier en outre d'autres délégations proposées par les instances dirigeantes de l'association.

### Condition d'accès aux fonctions de direction

Les cadres de direction des groupes 8 et 9 doivent être titulaires :

- soit d'une formation de niveau II (CAFDES<sup>32</sup>ou autres) ;
- soit d'une formation de niveau III et de 10 ans de pratique professionnelle complétées de modules de formation en gestion financière et gestion du personnel.

### Indemnités

#### a. Cadre assurant le remplacement permanent du directeur :

Dans les établissements n'employant pas de directeur-adjoint (ou de sous-directeur), le cadre qui assure la charge du remplacement permanent du directeur, en complément de sa mission, bénéficie d'une indemnité mensuelle de **30 points**. Cette indemnité est liée à l'existence de la sujétion et est supprimée si la sujétion disparaît (notamment, dans le cas de la création du poste de directeur-adjoint ou de sous-directeur).

32. Le Cafdes est reconnu au niveau I de l'Éducation nationale. Le Caferuis est reconnu au niveau II de l'Éducation nationale.

**b. Dans les cas exceptionnels d'établissements ou d'organismes de plus de 100 lits**, les directeurs bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de **30 points** ne subissant pas les majorations pour ancienneté.

**c. Directeur général d'association :**

Lorsque l'association gérant plusieurs établissements ou services nomme un directeur général, le classement du groupe 9 est complété d'une indemnité de responsabilité fixée sur la base d'un montant compris **entre 100 et 300 points**.

### Indemnité d'astreintes

L'astreinte est une période qui n'est pas considérée comme un temps de travail effectif, au cours de laquelle le cadre a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer une mission au service de l'entreprise. Le temps consacré à l'intervention, y compris le temps de déplacement, est considéré comme du temps de travail effectif.

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le cadre placé en situation d'astreinte bénéficie d'une indemnité.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par période de 7 jours consécutifs d'astreinte incluant également les périodes de travail effectif ;
- 12 points par période continue d'astreinte inférieure ou égale à 24 heures en cas de semaine incomplète incluant également les périodes de travail effectif.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Cette indemnisation peut également, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un avantage en nature.

N.B. : en application du principe de faveur, vous devez comparer les indemnités déterminées ci-dessus avec celles prévues par l'accord de branche 2005-04 du 22 avril 2005.

## Grille indiciaire des emplois

Ancienneté	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Groupe 9
Échelon de début	660	720	800	850
Après 1 an	690	740	830	880
Après 3 ans	720	760	860	910
Après 5 ans	740	785	890	940
Après 7 ans	760	810	920	970
Après 9 ans	780	835	950	1000
Après 11 ans	810	860	980	1030
Après 14 ans	830	900	1020	1060
Après 17 ans	860	935	1060	1100
Après 21 ans	880	965	1100	1140
Après 25 ans	900	1000	1140	1180

## Annexe 2

### Relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI) dans les accords collectifs CHRS

#### Préambule

L'insertion par l'activité économique a pour objet de « permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle » (article L. 5132-1 du code du travail). L'État peut, à cette fin, conclure des conventions avec les employeurs dont l'activité a spécifiquement pour objet l'insertion par l'activité économique. Les employeurs **gérant des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** entrent dans ce dispositif (loi du 23 mars 2006).

La présente annexe vise précisément cette forme d'activité au sein de l'insertion par l'économique que sont les **ateliers et chantiers d'insertion**. Ces derniers font désormais l'objet d'une définition législative (loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, article L. 5132-15 du code du travail).

**Les ateliers et chantiers d'insertion** assurent l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives de travail de personnes visées au premier paragraphe ci-dessus (article L. 5132-1 susvisé) et organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Les parties signataires se donnent un objectif volontariste de formation en faveur des salariés en insertion, renforçant ainsi les garanties d'une réinsertion durable.

Il ressort de ce qui précède que l'objet principal de l'activité est l'insertion sociale et professionnelle des personnes avec lesquelles l'Association employeur conclut des contrats de travail spécifiques. Ces personnes sont appelées « **salariés en insertion** » et réalisent une activité encadrée pour le compte de l'Association pour atteindre cet objectif. Compte tenu de cette spécificité où l'embauche des salariés a pour objet principal de « resocialiser » ces personnes en situation d'exclusion et non de leur faire occuper un emploi permanent où des compétences sont exigées, il est créé une annexe conventionnelle pour cette catégorie de salarié.

Les **salariés « encadrant »**, qui sont chargés de mettre en place l'activité de ces chantiers afin « d'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation » des salariés en vue de « faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable », ne relèvent pas de l'application de la présente annexe et se voient appliquer la totalité des dispositions conventionnelles générales des accords collectifs CHRS.

### **Article 1 - Champ d'application professionnel**

Le champ d'application des accords collectifs CHRS tel que défini par le protocole 102 du 17 décembre 1991 est défini comme suit :

- la présente annexe s'applique aux salariés en insertion titulaires d'un contrat de travail accueillis dans les ateliers et chantiers d'insertion tels que définis dans le préambule ci-dessus ;
- le présent champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les Dom.

### **Article 2 - Dispositions générales conventionnelles applicables**

Les salariés en insertion accueillis dans les ateliers et chantiers d'insertion bénéficient des dispositions conventionnelles ci-après :

- Article 3.6 - Conditions générales de discipline
- Article 3.7 - Absences
- Article 4.5 - Durée quotidienne du travail
- Article 4.6 - Pauses
- Article 4.7 - Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail
- Article 4.8 - Conditions de travail
- Article 4.9 - Réduction du temps de travail des femmes enceintes
- Article 4.10 - Repos hebdomadaire
- Article 6.4 - Frais professionnels
- Article 6.5 - Frais de transport
- Article 7.1 - Prévoyance (Protocole n° 157 du 26 juin 2015)
- Article 7.2 - Complémentaire frais de santé (Protocole n°157 du 26 juin 2015)
- Article 8.7 - Participation des employeurs à la formation continue
- Article 9.4 - Congés familiaux et exceptionnels

### **Article 3 - Dispositions conventionnelles complémentaires**

Intégré à l'article 4.1 des dispositions générales.

### **Article 4 - Dispositions légales**

Les salariés en insertion sont embauchés sur des contrats de travail spécifiques dont l'objet est défini par la loi qui fixe également la rémunération. Ces contrats (contrat d'avenir, contrat d'accès à l'emploi à ce jour) visent des personnes ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

C'est donc le code du travail qui définit les garanties individuelles et collectives, sous réserve des dispositions conventionnelles de la présente annexe.

### **Article 5 – Dispositifs antérieurs**

Les dispositifs antérieurs plus favorables à la présente annexe continuent de s'appliquer.

(Protocole n° 147 du 4 juin 2008)

### III. Les additifs

- 91 Additif 1 - RTT Accord-cadre du 9 mars 1999
- 103 Additif 2 - Règlement intérieur de la Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation (CNPCI) (article 11.2)
- 107 Additif 3 - Liste des protocoles
- 115 Additif 4 - Grille indiciaire des emplois dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes
- 119 Additif 5 - Accord interbranche du 2 octobre 2019 régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

# Additif 1

## RTT Accord-cadre du 9 mars 1999

### Chapitre I - Dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (anticipation)

#### Article 1<sup>er</sup> - Organismes concernés

Les dispositions du chapitre I s'appliquent aux organismes compris dans le champ d'application des accords collectifs de travail applicables dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et secteur insertion qui s'engagent dans le dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

#### Article 2 - Réduction du temps de travail

La réduction de l'horaire des salariés doit être soit de 10 % soit de 15 % au minimum de la durée initiale sans que le nouvel horaire de travail soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle doit intervenir font l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire.

Toutefois, à défaut de représentation syndicale (délégués syndicaux, salariés mandatés) permettant la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée directement dans le cadre du présent accord à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

L'employeur s'engage à respecter les clauses suivantes qu'il inscrit dans une note d'information remise aux institutions représentatives du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé. Elle est affichée dans l'entreprise et comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement de l'effectif) ;
- l'effectif moyen de référence de l'entreprise ;

- les personnels concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 % de la durée calculée sur les douze derniers mois) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord et à l'accord de branche ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaires ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel n'excédant pas un an ;
- la période durant laquelle l'association s'engage à maintenir l'effectif (minimum trois ans) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité doit se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel en application du présent accord, dont notamment l'incidence sur les seuils ouvrant droit à la protection sociale (assurance maladie de la Sécurité sociale et assurance chômage de l'Unedic) ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations en application des dispositions définies dans le présent accord.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les dispositions ci-dessus doivent figurer également dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, ou la note d'information, sont soumis à la procédure de l'agrément au titre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 modifiée.

### **Article 3 - Horaire collectif de travail**

L'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle) ou annuelle.

Sur la base annuelle actuelle par application de l'accord de branche, on retient :

- la loi :
  - nombre de jours par an : 365,
  - nombre de jours de repos hebdomadaire par an : 104,
  - nombre de jours ouvrés de congés payés : 25,
  - nombre de jours fériés légaux par an : 11 ;  
soit :
    - $365 - 104 - 25 - 11 = 225$  jours,
    - $225/5 = 45$  semaines,
    - $45 \times 39 \text{ h} = 1\,755$  heures.
- les accords CHRS

Les repos compensateurs contribuent à déterminer l'horaire annuel collectif des salariés bénéficiaires.

Le temps de travail effectif annuel est de :

- $225 - 9 = 216$  jours,
- $216/5 = 43,2$  semaines,
- $43,2 \times 39 = 1\,684,8$  h.

soit - 10 % :  $43,2 \times 35 = 1\,512,0$  h

soit - 15 % :  $43,2 \times 33 = 1\,425,6$  h

Les salariés bénéficiant d'accords d'entreprise portant sur les horaires collectifs se verront appliquer la réduction du temps de travail à partir de l'horaire collectif fixé par ces accords en vigueur dans l'établissement.

#### **Article 4 - Personnel concerné**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des usagers en insertion.

Les nouveaux horaires de travail peuvent concerner l'entreprise, certains établissements ou des unités cohérentes de travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

#### **Article 5 - Recrutement**

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter, dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10 %. L'augmentation de l'effectif est d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %. Les embauches sont réalisées principalement dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet.

Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel peuvent également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

L'augmentation des effectifs peut également se réaliser par la modification écrite des contrats de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité. Toutefois, cette forme d'embauche ne doit représenter qu'une partie minoritaire de l'obligation d'embauche. L'incidence de ces augmentations ne pourra excéder 50 % du volume horaire global des embauches compensatrices.

Le nombre de salariés recrutés par catégorie professionnelle ainsi que les délais des recrutements font l'objet de l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de la note d'information visée à l'article 2.

### **Article 6 - Maintien des effectifs**

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant trois ans à compter de la dernière embauche concrétisant l'accès aux seuils définis à l'article 5. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prolonger cet engagement.

L'entreprise fournit annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel les informations sur les embauches réalisées au titre de cet accord.

### **Article 7 - Compte épargne-temps**

Les jours de repos acquis en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'accord de branche.

### **Article 8 - Temps partiel**

La réduction de l'horaire collectif concerne les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail. Les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent se voir proposer une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que l'horaire collectif (au moins 10 %). Le nouvel horaire de travail est constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois, les salariés à temps partiel, présents dans l'entreprise à la date d'application du présent accord, peuvent, au moment

de la proposition de réduction du temps de travail, refuser que leur soit appliquée la réduction du temps de travail. Ce refus doit être notifié à l'employeur, dans un délai d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé de l'accord de réduction de l'horaire collectif de travail.

Dans ce cas, le temps de travail des salariés concernés est maintenu.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à 2 heures. En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

## **Article 9 - Personnel d'encadrement**

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Les chefs de service, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés. Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

La moitié des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 15, 3<sup>e</sup> partie (répartition de la durée du travail), du présent accord.

## **Article 10 - Indemnité de réduction du temps de travail**

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu à l'article 11 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement. La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

## **Article 11 - Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois**

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10 % de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu de la suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà. Si cela s'avère nécessaire pour assurer le financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois sur la durée de la convention signée avec l'État (article 3 de la loi du 13 juin 1998), les entreprises peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions

des accords collectifs CHRS par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de trois ans. À l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Toutefois, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avant le 1er juillet 1999 sur la base de l'accord cadre du 9 mars 1999 ne sont pas visés par l'alinéa précédent.

### **Article 12 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois**

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie...) valorisent annuellement l'impact budgétaire de la mesure ainsi décidée: suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

### **Article 13 - Suivi de l'accord**

Le suivi du présent chapitre est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent chapitre I, un suivi est réalisé par les signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement. En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les institutions représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

## Chapitre II - Dispositions portant adaptation des accords collectifs CHRS à la réduction du temps de travail

Le présent chapitre porte adaptation des accords collectifs CHRS à la réduction du temps de travail. Il est applicable à toutes les entreprises. Il concerne également les entreprises et établissements qui n'anticipent pas le passage aux échéances fixées à l'article L. 212-1 bis du code du travail. Elles sont encouragées à limiter le recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1<sup>er</sup> avril 1999.

### Article 14 - Personnel concerné

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel à l'exception des usagers en insertion.

### Article 15 - Décompte et répartition du temps de travail

Les articles 1, 2 et 3 du protocole 50 du 7 novembre 1984 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

#### 1. Durée hebdomadaire de travail

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures hebdomadaires au plus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres au plus tard.

Conformément à l'accord de branche, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateurs majorés dans les conditions légales. À défaut, elles sont rémunérées conformément à la loi.

#### 2. Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail peut être la suivante conformément à l'accord de branche :

- hebdomadaire (35 heures au plus) ;
- par quatorzaine (70 heures) ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année ;
- par l'octroi de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Quelle que soit la répartition retenue, la durée du travail hebdomadaire est fixée au minimum à 26 heures et au maximum à 44 heures pour les personnels à temps plein.

### **3. Répartition de l'organisation de la durée du travail par cycle dans la limite de 9 semaines**

La durée du travail, en application de l'accord de branche, peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit. La durée hebdomadaire du travail ne peut pas être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Le cycle de travail ne peut dépasser 9 semaines consécutives. Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à la durée légale du travail.

L'employeur affiche un tableau des horaires de travail sur la durée du cycle.

### **4. Personnel d'encadrement**

Conformément aux dispositions de l'accord de branche, les directeurs et les sous-directeurs non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, du fait de la nature de leur emploi et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Les chefs de service lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, bénéficient des mêmes dispositions.

Dans chaque entreprise concernée, la détermination du nombre de jours de repos annuel fait l'objet d'une concertation avec les cadres visés, étant précisé qu'en aucun cas le nombre de jours ne peut être inférieur à 18 jours ouvrés. Ces salariés se voient appliquer le bénéfice des articles L. 212-5 et suivants du code du travail, à l'exclusion des cadres dirigeants, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, relevant aussi des annexes précédentes.

La moitié des jours de repos ainsi déterminés peuvent également, à l'initiative du salarié, être affectés à un compte épargne-temps mis en place par l'entreprise en application de l'accord de branche.

Pour les autres salariés appartenant au personnel d'encadrement, les modalités de répartition et de réduction de l'horaire de travail sont définies par l'article 15, 3<sup>e</sup> partie (répartition de la durée du travail), du présent accord.

### **5. Durée quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures, de jour ou de nuit.

Toutefois, pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 heures conformément aux dispositions légales.

En cas de travail discontinu, cette durée peut compter deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'organisation des horaires de travail ne peut comporter plus d'une interruption par jour. La durée de chaque interruption peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie de la dérogation prévue à l'article L. 212-4-3 du code du travail (dernier alinéa) et instituée à l'alinéa précédent, l'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

### **6. Pauses**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

### **7. Durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail**

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois, lorsque les nécessités de service l'exigent, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures, dans les conditions prévues par l'accord de branche.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié l'initiative du salarié dans un délai de 3 mois.

### **8. Conditions de travail**

Compte tenu des nécessités de service et après avis des institutions représentatives du personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social, à temps plein ou à temps partiel, et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des usagers y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés ;
- un tableau de service précise pour chaque établissement la répartition des heures et jours de travail ainsi que la programmation des jours de repos hebdomadaire.

Ce tableau est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

### **9. Réduction du temps de travail des femmes enceintes**

Les dispositions des protocoles 18 et 38 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3<sup>e</sup> mois ou du 61<sup>e</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

## **Article 16 - Modalité de financement de la réduction du temps de travail**

En contrepartie du maintien de la rémunération, après passage aux 35 heures, il est convenu de la suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la Fonction publique en 1999 et au-delà.

## **Article 17 - Indemnité de réduction du temps de travail**

Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 16 a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures. Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de cette nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés à temps plein embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette disposition prend effet à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

## **Article 18 - Valorisation du financement de la réduction du temps de travail**

Les économies réalisées au titre de l'article 16 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs, en concertation avec les organismes financeurs (État, départements, organismes d'assurance maladie...) valorisent annuellement l'impact budgétaire de la mesure ainsi décidée : suspension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et limitée, au total, à 2,34 % en année pleine des augmentations générales de salaire à intervenir en référence aux revalorisations générales et catégorielles dans la fonction publique en 1999 et au-delà.

## Additif 2

# Règlement intérieur de la Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation (CNPCI) (article 11.2)

### Compétence de la CNPCI

La CNPCI a à connaître les différends nés de l'interprétation de l'application des protocoles d'accords concernant les centres d'hébergement et de réadaptation sociale.

Elle a pour attributions :

- de donner toute interprétation des dispositions des protocoles d'accords ;
- de régler les conflits survenus à l'occasion de leur application ;
- de veiller au respect des différents protocoles, par les parties en cause.

En aucun cas, la CNPCI n'a compétence ou qualité pour prendre des décisions ayant pour effet de modifier, d'étendre ou de restreindre les dispositions des différents protocoles. Toute conclusion ou proposition qui aurait ce caractère modificatif extensif ou restrictif ne pourrait prendre forme de décision. Elle devrait être transmise aux instances permanentes de négociations.

Ce n'est qu'après l'adoption d'un avenant que la conclusion de proposition pourrait être notifiée avec valeur de décision. Toutefois, dans les cas où la CNPCI aurait à connaître un litige individuel en vue d'aboutir à un arrangement ou à une transaction, elle n'aurait pas à s'en référer aux instances de négociations, mais la décision prise ayant valeur de compromis ne saurait en aucune manière porter atteinte aux clauses des protocoles et constituer jurisprudence.

### 1. Fonctionnement de la CNPCI

#### a. Composition

Cette commission de 10 membres sera composée à égalité de :

- représentants du syndicat d'employeurs signataire (Nexem depuis le 01/01/2017) ;
- représentants désignés par les organisations nationales syndicales de salariés signataires du présent accord.

Les membres sont désignés pour 2 ans et les membres sortants peuvent voir leur mandat renouvelé.

Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Chaque membre pourra être remplacé par un suppléant désigné par l'organisation syndicale qu'il représente.

**b. Présidence**

La commission est présidée alternativement par un délégué employeur et par un délégué salarié.

Au cas où l'accord ne pourrait se faire pour la désignation du président, il sera procédé à un tirage au sort entre tous les représentants concernés.

**c. Secrétariat**

Le secrétariat des séances est assuré par un délégué salarié lorsque le président est un représentant employeur et par délégué employeur lorsque le président est un représentant salarié.

**d. Secrétariat permanent**

Le secrétariat permanent de la CNPCI est assuré par le syndicat employeursignataire (Nexem).

Il a pour attributions :

- de recevoir les demandes de recours présentées à la CNPCI ;
- de correspondre avec les syndicats des parties intéressées en vue de réunir toutes les informations nécessaires à l'instruction des dossiers ;
- d'expédier les convocations et les documents qui peuvent éventuellement les accompagner ;
- de notifier les décisions prises par la CNPCI ;
- de diffuser les procès-verbaux des séances ;
- d'effectuer tout travail de secrétariat qui lui serait demandé par la commission.

**e. Calendrier des réunions**

La CNPCI se réunit au minimum 3 fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si un fait important le justifie (cas urgent, abondance de dossiers, etc.)

Une réunion peut être également supprimée si le nombre de dossier à examiner est insuffisant.

## 2. Procédure

### a. Principes généraux

#### Litiges individuels

Le caractère de litige ou de conflit justifiant le recours à la CNPCI doit nécessairement être consacré par une demande personnelle du salarié présumant ressentir préjudice d'une décision qu'il conteste.

Le recours à la CNPCI est ouvert à tous les salariés du champ d'application du protocole, même s'ils ne sont pas syndiqués.

Toute demande de recours doit être transmise à la CNPCI et obligatoirement soutenue par une des organisations syndicales de salariés, signataires des protocoles d'accords.

Seuls les dossiers concernant des établissements employeurs adhérant à Nexem pourront être retenus valablement par la CNPCI compte tenu de son champ d'application.

Les employeurs n'ont pas qualité pour introduire une instance de « litige individuel ».

Tout recours à la CNPCI introduit par un salarié doit obligatoirement faire l'objet d'une information simultanée à l'employeur intéressé.

### b. Modalité de la saisine de la CNPCI

#### Litiges individuels

La demande de recours signée du salarié concerné est établie en deux exemplaires. Elle est accompagnée d'une fiche établie en 10 exemplaires indiquant explicitement :

- la nature, les circonstances et le contexte du litige ;
- la position de l'employeur en cause ;
- la position du demandeur.

La fiche est établie par l'organisation syndicale de salariés qui prend en charge la défense du demandeur.

L'organisation syndicale de salariés concernée transmet au secrétariat de la CNPCI :

- les deux exemplaires de la demande de recours ;
- les 10 exemplaires de la fiche.

### c. Inscription des affaires à l'ordre du jour

Toute demande de recours parvenue au secrétariat au moins 1 mois avant une réunion de la CNPCI sera examinée à la réunion la plus proche.

#### **d. Instruction des dossiers**

Dès l'inscription de la demande de recours, le syndicat employeur intéressé demandera à son adhérent concerné de faire connaître sa position et de lui fournir toutes informations, précisions et justifications utiles.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés feront diligence auprès de leurs adhérents respectifs pour qu'ils fournissent les renseignements demandés dans des délais tels qu'ils ne retardent pas la venue de l'affaire à la date prévue.

Les organisations syndicales intéressées remettront à leurs représentants à la CNPCI les directives utiles à l'examen de l'affaire.

#### **e. Déroulement des séances**

Une affaire est appelée par le secrétariat :

- l'organisation syndicale du salarié concerné présente l'affaire et indique sa position ;
- le syndicat employeur concerné présente à son tour sa position ;
- la commission délibère ;
- la commission rend sa décision. La décision prise est exécutoire.

Les délibérations de la commission ne sont pas secrètes. Elles donnent lieu à rédaction et diffusion d'un procès-verbal.

Chaque décision rédigée en séance et consignée au dit procès-verbal fera l'objet d'une approbation immédiate par les membres de la commission.

### **3. Exploitation des décisions de la CNPCI**

Les décisions de la CNPCI sont notifiées aux intéressés par lettre recommandée dans un délai de 14 jours. Le procès-verbal est diffusé aux organisations syndicales et aux membres titulaires de la CNPCI.

Les décisions d'intérêt général feront l'objet d'une diffusion auprès des établissements employeurs.

La commission est seule juge des décisions qui doivent prendre valeur de jurisprudence.

## Additif 3

### Liste des protocoles

Les accords antérieurs à l'application de l'article 16 de la loi sur les institutions sociales (article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles) n'ont pas fait l'objet d'agrément par arrêté ministériel, mais ont été reconnus « non abusifs » dans le cadre des circulaires ministérielles. Cette procédure concerne :

- le protocole d'accord du 6 mai 1976 (droit syndical et représentants du personnel). N° 1 ;
- le protocole d'accord du 28 juin 1976 (A) concernant les conditions de formation et de rupture du contrat de travail pour les salariés non cadres. N° 2 ;
- le protocole d'accord du 28 juin 1976 (B) concernant les conditions de formation et de rupture du contrat de travail pour les cadres. N° 3.

**Les accords suivants ont été soumis à la procédure d'agrément en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles :**

- protocole d'accord n° 4 du 16 janvier 1978 (rémunérations) agréé par arrêté ministériel du 2/08/1978 - JO du 6/08/1978 ;
- protocole d'accord n° 6 du 17 octobre 1978 (psychologue) agréé par arrêté du 18/12/1978 - JO du 25/01/1979 ;
- protocole d'accord n° 7 du 17 octobre 1978 non agréé ;
- protocole d'accord n° 8 du 17 octobre 1978 non agréé ;
- protocole d'accord n° 9 du 25 mai 1979 (définition des personnels cadres) agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 10 du 25 mai 1979 (durée et conditions de travail) agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 11 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 12 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 13 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 14 du 25 mai 1979 agréé par arrêté du 2/11/1979 - JO du 10/11/1979 ;
- protocole d'accord n° 15 du 5 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - JO du 7/03/1980 ;

- protocole d'accord n° 16 du 5 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - JO du 7/03/1980 ;
- protocole d'accord n° 17 du 19 octobre 1979 agréé par arrêté du 27/2/1980 - JO du 7/03/1980 ;
- protocole d'accord n° 18 du 24 janvier 1980 agréé par arrêté du 27/5/1980 - JO du 14/06/1980 ;
- protocole d'accord n° 19 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 20 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 21 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 22 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 23 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 24 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 26/05/1980 - JO du 14/06/1980 ;
- protocole d'accord n° 25 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 26 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 30/10/1980 - JO du 4/12/1980 ;
- protocole d'accord n° 27 du 18 avril 1980 agréé par arrêté du 7/08/1980 - JO du 27/08/1980 ;
- protocole d'accord n° 28 du 1<sup>er</sup> avril 1981 agréé par arrêté du 17/10/1981 - JO du 30/10/1981 ;
- protocole d'accord n° 29 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 30 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 31 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 32 du 11 décembre 1981 non agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 33 du 11 décembre 1981 agréé par arrêté du 22/03/1982 - JO du 18/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 34 du 19 janvier 1982 non agréé par arrêté du 4/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 35 du 19 janvier 1982 non agréé par arrêté du 4/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 36 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 11/08/1982 ;

- protocole d'accord n° 37 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 24/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 38 du 29 avril 1982 agréé par arrêté du 24/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 39 du 29 avril 1982 relatif au congé maternité agréé par arrêté du 24/05/1982 ;
- protocole d'accord n° 40 non agréé par arrêté du 17/09/1982 ;
- protocole d'accord n° 41 du 23 juin 1982 agréé par arrêté du 18/11/1982 ;
- protocole d'accord n° 42 du 3 mars 1982 non agréé par arrêté du 8/06/1983 ;
- protocole d'accord n° 43 du 9 juin 1983 non agréé par arrêté du 5/08/1983 ;
- protocole d'accord n° 44 du 26 octobre 1983 agréé par arrêté du 18/11/83 - JO du 22/12/1983 ;
- protocole d'accord n° 45 du 1er février 1984 agréé par arrêté du 6/04/1984 ;
- protocole d'accord n° 46 - Annulé ;
- protocole d'accord n° 47 du 1er février 1984 non agréé par arrêté du 9/07/1984 ;
- protocole d'accord n° 48 du 19 juillet 1984 agréé par arrêté du 18/09/1984 ;
- protocole d'accord n° 49 du 4 octobre 1984 agréé par arrêté du 16/11/1984 ;
- protocole d'accord n° 50 du 7 novembre 1984 agréé par arrêté du 28/12/1984 - JO du 17/01/1985 ;
- protocole d'accord n° 51 du 27 février 1985 agréé par arrêté du 23/04/1985 - JO du 30/05/1985 ;
- protocole d'accord n° 52 du 27 février 1985 agréé par arrêté du 4/07/1985 - JO du 12/07/1985 ;
- protocole d'accord n° 53 du 28 avril 1985 agréé par arrêté du 4/07/1985 - JO du 12/07/1985 ;
- protocole d'accord n° 54 du 2 mai 1985 protocole annulé et remplacé par le n° 55 ;
- protocole d'accord n° 55 du 2 mai 1985 agréé par arrêté du 13/08/1985 - JO du 22/09/1985 ;
- protocole d'accord n° 56 du 25 septembre 1985 agréé par arrêté du 13/12/1985 - JO du 19/01/1986 ;
- protocole d'accord n° 57 du 30 octobre 1985 non agréé par arrêté du 24/01/1986 - JO du 19/02/1986 ;
- protocole d'accord n° 58 du 30 octobre 1985 agréé par arrêté du 24/01/1986 - JO du 19/02/1986 ;

- protocole d'accord n° 59 du 30 octobre 1985 agréé par arrêté du 17/03/1986 - BO-SP 86/20 ;
- protocole d'accord n° 60 du 4 février 1986 agréé par arrêté du 17/03/1986 - BO-SP 86/20 ;
- protocole d'accord n° 61 du 28 février 1986 non agréé par arrêté du 17/03/1986 - BO-SP 86/20 ;
- protocole d'accord n° 62 du 18 avril 1986 non agréé par arrêté du 5/05/1986 - JO du 19/05/1986 ;
- protocole d'accord n° 63 du 3 juin 1986 agréé par arrêté du 9/09/1986 - JO du 10/10/1986 ;
- protocole d'accord n° 64 du 29 septembre 1986 agréé par arrêté du 20/10/1986 - JO du 19/11/1986 ;
- protocole d'accord n° 65 du 29 septembre 1986 agréé par arrêté du 20/10/1986 - JO du 19/11/1986 ;
- protocole d'accord n° 66 du 30 octobre 1986 agréé par arrêté du 15/12/1986 - JO du 13/01/1987 ;
- protocole d'accord n° 67 du 26 mai 1987 agréé par arrêté du 1/07/1987 -JO du 12/07/1987 ;
- protocole d'accord n° 67 bis du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 3/08/1987 -JO du 2/09/1987 ;
- protocole d'accord n° 68 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 9/12/1987 -JO du 31/12/1987 ;
- protocole d'accord n° 69 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 3/08/1987 -JO du 2/09/1987 ;
- protocole d'accord n° 70 du 7 avril 1987 agréé par arrêté du 1/10/1987 -JO du 7/11/1987 ;
- protocole d'accord n° 71 du 11 mai 1987 agréé par arrêté du 3/08/1987 -JO du 2/09/1987 ;
- protocole d'accord n° 72 du 14 octobre 1987 agréé par arrêté du 22/02/1988 - JO du 15/03/1988 ;
- protocole d'accord n° 73 du 10 novembre 1987 agréé par arrêté du 18/01/1988 - JO du 4/02/1988 ;
- protocole d'accord n° 74 du 17 février 1988 agréé par arrêté du 11/07/1988 - JO du 27/07/1988 ;
- protocole d'accord n° 75 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/03/1988 - JO du 20/04/1988 ;
- protocole d'accord n° 76 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/03/1988 - JO du 20/04/1988 ;
- protocole d'accord n° 77 du 22 mars 1988 agréé par arrêté du 17/03/1988 - JO du 20/04/1988 ;
- protocole d'accord n° 78 du 14 juin 1988 agréé par arrêté du 21/10/1988 - JO du 11/11/1988 ;

- protocole d'accord n° 79 du 5 septembre 1988 agréé par arrêté du 21/10/1988 - JO du 11/11/1988 ;
- protocole d'accord n° 80 du 8 décembre 1988 agréé par arrêté du 16/03/1989 - JO du 16/04/1989 ;
- protocole d'accord n° 81 du 15 février 1989 agréé par arrêté du 31/07/1989 - JO du 23/08/1989 ;
- protocole d'accord n° 82 du 13 mars 1989 agréé par arrêté du 13/03/1989 - JO du 23/08/1989 ;
- protocole d'accord n° 83 du 6 octobre 1989 agréé par arrêté du 21/12/1989 - JO du 10/01/1990 ;
- protocole d'accord n° 84 du 24 octobre 1989 agréé par arrêté du 28/02/1990 ;
- protocole d'accord n° 85 du 24 octobre 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 86 du 15 octobre 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 87 du 13 février 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 88 du 8 mars 1990 agréé par arrêté du 4/05/1990 - JO du 19/06/1990 ;
- protocole d'accord n° 89 du 11 octobre 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 90 du 11 octobre 1990 agréé par arrêté du 23/11/1990 - JO du 7/12/1990 ;
- protocole d'accord n° 91 du 11 octobre 1990 non agréé ;
- protocole d'accord n° 92 du 10 décembre 1990 agréé par arrêté du 21/12/1990 - JO du 24/01/1991 ;
- protocole d'accord n° 93 du 19 février 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 94 du 19 février 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 95 du 19 février 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 96 du 19 février 1991 agréé par arrêté du 10/06/1991 - JO du 2/07/1991 ;
- protocole d'accord n° 97 du 28 mai 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 98 du 28 mai 1991 agréé par arrêté du 20/06/1991 - JO du 18/07/1991 ;
- protocole d'accord n° 99 du 29 mai 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 100 du 21 juin 1991 agréé par arrêté du 13/11/1991 - JO du 14/12/1991 ;
- protocole d'accord n° 101 du 25 septembre 1991 non agréé ;
- protocole d'accord n° 102 du 17 décembre 1991 (champ d'application) agréé ;
- protocole d'accord n° 103 (transposition des mesures «Durafour») non agréé ;
- protocole d'accord n° 104 du 17 décembre 1991 agréé par arrêté du 9/10/1992 ;
- protocole d'accord n° 105 du 12 mars 1992 agréé par arrêté du 27/04/1992 - JO du 10/06/92 ;

- protocole d'accord n° 106 du 30 mars 1992 non agréé ;
- protocole d'accord n° 107 du 3 novembre 1992 agréé ;
- protocole d'accord n° 108 du 3 novembre 1992 non agréé ;
- protocole d'accord n° 109 non agréé ;
- protocole d'accord n° 110 du 10 mars 1993 agréé - JO du 22/06/1993 ;
- protocole d'accord n° 111 du 14 mai 1993 non agréé ;
- protocole d'accord n° 112 non agréé ;
- protocole d'accord n° 113 du 14 mai 1993 agréé - JO du 30/07/93 ;
- protocole d'accord n° 114 du 14 mai 1993 agréé - JO du 30/07/93 ;
- protocole d'accord n° 115 du 14 mai 1993 non agréé ;
- protocole d'accord n° 116 du 15 décembre 1993 non agréé ;
- protocole d'accord n° 117 du 28 février 1995 non agréé ;
- protocole d'accord n° 118 du 7 juillet 1995 non agréé ;
- protocole d'accord n° 119 du 7 juillet 1995 non agréé ;
- protocole d'accord n° 120 du 24 janvier 1996 agréé ;
- protocole d'accord n° 121 du 24 janvier 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 122 du 24 janvier 1996 agréé ;
- protocole d'accord n° 123 du 24 janvier 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 124 (n'a pas été signé) ;
- protocole d'accord n° 125 du 10 avril 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 126 du 19 décembre 1996 non agréé ;
- protocole d'accord n° 127 du 20 janvier 1997 non agréé ;
- protocole d'accord n° 128 du 27 mai 1997 agréé ;
- protocole d'accord n° 129 du 9 septembre 1997 agréé ;
- protocole d'accord n° 130 du 9 septembre 1997 non agréé ;
- protocole d'accord n° 131 du 31 mars 1998 non agréé ;
- protocole du 9 mars 1999 (réduction du temps de travail) agréé ;
- protocole d'accord n° 132 non agréé ;
- protocole d'accord n° 133 du 7 février 2001 (cadres) non agréé ;
- protocole d'accord n° 134 du 6 juin 2001 (transposition en euros) agréé ;
- protocole d'accord n° 135 du 6 juin 2001 (mise en forme) agréé ;
- protocole d'accord n° 136 du 6 juin 2001 (transferts extérieurs) agréé ;
- protocole d'accord n° 137 du 1 octobre 2001 (cadres) agréé ;
- protocole d'accord n° 138 du 11 décembre 2001 (frais de déplacement) non agréé ;

- protocole d'accord n° 139 du 17 avril 2002 (diplômes européens) agréé ;
- protocole d'accord n° 140 du 7 juin 2005 (frais professionnels) agréé ;
- protocole d'accord n° 141 du 7 juin 2005 (indemnité kilométrique) non agréé ;
- protocole d'accord n° 142 du 7 juin 2005 (TISF) agréé ;
- protocole d'accord n° 143 du 24 janvier 2006 (heures supplémentaires et temps de déplacement) agréé ;
- protocole d'accord n° 144 du 14 janvier 2008 (diplômes européens) non agréé ;
- protocole d'accord n° 145 du 14 janvier 2008 (heures supplémentaires) agréé ;
- protocole d'accord n° 146 du 12 mars 2008 (indemnités kilométriques) non agréé ;
- protocole d'accord n° 144 du 23 avril 2008 (diplômes européens) agréé ;
- protocole d'accord n° 147 du 4 juin 2008 (créant une annexe 2 conventionnelle relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI)) agréé ;
- protocole d'accord n° 148 du 22 octobre 2008 (congrés familiaux et exceptionnels) agréé ;
- protocole d'accord n° 149 du 31 mars 2009 (indemnités kilométriques) agréé ;
- protocole d'accord n° 150 du 5 juin 2009 (période d'essai) agréé ;
- protocole d'accord n°151 du 21 septembre 2009 (régime de prévoyance mutualisé) agréé ;
- protocole d'accord n°152 du 16 octobre 2009 (revalorisation des bas salaires) agréé ;
- protocole d'accord n°153 du 23 juin 2010 (régime de prévoyance et de santé mutualisé) agréé ;
- protocole d'accord n°154 du 30 septembre 2011 (revalorisation des bas salaires) agréé ;
- protocole d'accord n°155 du 4 juillet 2014 (relatif au régime collectif de complémentaire santé) agréé ;
  - avenant n° 1 du 20 octobre 2014 agréé,
  - avenant n° 2 du 3 avril 2015 agréé,
  - avenant n° 3 du 26 juin 2015 agréé ;
  - avenant n°4 du 27 juin 2016 agréé ;
  - avenant n°5 du 6 décembre 2017 - agréé ;
- protocole d'accord n°156 du 3 avril 2015 (classification des éducateurs jeunes enfants) agréé ;

- protocole d'accord n°157 du 26 juin 2015 (salariés en insertion dans les ACI) agréé ;
- protocole d'accord n°158 du 30 novembre 2015 (régime de prévoyance) agréé ;
  - avenant n°1 du 26 avril 2016 agréé.
- Protocle d'accord n° 159 du 21 novembre 2019 (évolution de la grille indiciaire des emplois) - agréé.
- Protocole d'accord n° 160 du 11 avril 2019 (mesure salariale) - non signé.
- Protocole d'accord n° 161 du 23 février 2020 (CPPNI) - opposition majoritaire.
- Protocole d'accord n° 162 du 7 septembre 2020 (mesure salariale) - agréé.
- Protocole d'accord n° 163 du 7 septembre 2020 (régime de prévoyance collectif et obligatoire) - agréé.
- Protocole d'accord n° 164 du 1<sup>er</sup> juillet 2021 (mesures salariales 2021) agréé.

## Additif 4

### Grille indiciaire des emplois dans les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes

Valeur du point depuis le 1<sup>er</sup> février 2021 : 3,82 €

La valeur du point est celle de la convention collective des personnes handicapées et inadaptées du 15/3/1966, soit depuis le 01/02/2021 à 3,82 € (avenant n° 361 à la CCN66 du 6 juin 2021).

Barème comprenant l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21%. (Protocole 162 du 7 septembre 2020) (sauf pour les cadres des groupes 6 à 9)

#### Groupe 1

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
<b>Échelon de début</b>	373**	+ 9,21 %	1 556,09 €
<b>Après 1 an</b>	377**	+ 9,21 %	1 572,78 €
<b>Après 3 ans</b>	379**	+ 9,21 %	1 581,12 €
<b>Après 5 ans</b>	382**	+ 9,21 %	1 593,64 €
<b>Après 7 ans</b>	385*	+ 9,21 %	1 606,15 €
<b>Après 9 ans</b>	390*	+ 9,21 %	1 627,01 €
<b>Après 11 ans</b>	402.4	+ 9,21 %	1 678,74 €
<b>Après 14 ans</b>	418.4	+ 9,21 %	1 745,49 €
<b>Après 17 ans</b>	434.4	+ 9,21 %	1 812,24 €
<b>Après 21 ans</b>	450.4	+ 9,21 %	1 878,99 €

\* Protocole n° 159 du 21/11/2018

\*\* Protocole n° 164 du 01/07/2021

#### Groupe 2

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
<b>Échelon de début</b>	377**	+ 9,21 %	1 572,78 €
<b>Après 1 an</b>	379**	+ 9,21 %	1 581,12 €
<b>Après 3 ans</b>	382**	+ 9,21 %	1 593,64 €
<b>Après 5 ans</b>	384*	+ 9,21 %	1 601,98 €
<b>Après 7 ans</b>	390*	+ 9,21 %	1 627,01 €
<b>Après 9 ans</b>	406.4	+ 9,21 %	1 695,43 €
<b>Après 11 ans</b>	421.4	+ 9,21 %	1 758,01 €
<b>Après 14 ans</b>	438.4	+ 9,21 %	1 828,93 €
<b>Après 17 ans</b>	455.4	+ 9,21 %	1 899,85 €
<b>Après 21 ans</b>	472.4	+ 9,21 %	1 970,77 €

\* Protocole n° 159 du 21/11/2018

\*\* Protocole n° 164 du 01/07/2021

## Groupe 3

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
<b>Échelon de début</b>	379**	+ 9,21 %	1 581,12 €
<b>Après 1 an</b>	383*	+ 9,21 %	1 597,81 €
<b>Après 3 ans</b>	390*	+ 9,21 %	1 627,01 €
<b>Après 5 ans</b>	399.4	+ 9,21 %	1 666,23 €
<b>Après 7 ans</b>	418.4	+ 9,21 %	1 745,49 €
<b>Après 9 ans</b>	437.4	+ 9,21 %	1 824,75 €
<b>Après 11 ans</b>	456.4	+ 9,21 %	1 904,02 €
<b>Après 14 ans</b>	474.4	+ 9,21 %	1 979,11 €
<b>Après 17 ans</b>	492.4	+ 9,21 %	2 054,21 €
<b>Après 21 ans</b>	510.4	+ 9,21 %	2 129,30 €

\* Protocole n° 159 du 21/11/2018

\*\* Protocole n° 164 du 01/07/2021

## Groupe 4

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
<b>Échelon de début</b>	387**	+ 9,21 %	1 614,50 €
<b>Après 1 an</b>	401**	+ 9,21 %	1 672,90 €
<b>Après 3 ans</b>	414*	+ 9,21 %	1 727,13 €
<b>Après 5 ans</b>	433	+ 9,21 %	1 806,40 €
<b>Après 7 ans</b>	453	+ 9,21 %	1 889,84 €
<b>Après 9 ans</b>	472	+ 9,21 %	1 969,10 €
<b>Après 11 ans</b>	494	+ 9,21 %	2 060,88 €
<b>Après 14 ans</b>	514	+ 9,21 %	2 144,32 €
<b>Après 17 ans</b>	541	+ 9,21 %	2 256,96 €
<b>Après 21 ans</b>	571	+ 9,21 %	2 382,11 €

\* Protocole n° 154 du 30/09/2011

\*\* Protocole n° 159 du 20/11/2018

## Groupe 5

Ancienneté	Indice	Indemnité	Salaires
<b>Échelon de début</b>	444*	+ 9,21 %	1 852,29 €
<b>Après 1 an</b>	462	+ 9,21 %	1 927,38 €
<b>Après 3 ans</b>	493	+ 9,21 %	2 056,71 €
<b>Après 5 ans</b>	519	+ 9,21 %	2 165,18 €
<b>Après 7 ans</b>	540	+ 9,21 %	2 252,78 €
<b>Après 9 ans</b>	555	+ 9,21 %	2 315,36 €
<b>Après 11 ans</b>	587	+ 9,21 %	2 448,86 €
<b>Après 14 ans</b>	620	+ 9,21 %	2 586,53 €
<b>Après 17 ans</b>	657	+ 9,21 %	2 740,89 €
<b>Après 21 ans</b>	688	+ 9,21 %	2 870,21 €

\* Protocole n° 154 du 30/09/2011

## Cadres de direction

### Groupe 6

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	660	2 521,20 €
Après 1 an	690	2 635,80 €
Après 3 ans	720	2 750,40 €
Après 5 ans	740	2 826,80 €
Après 7 ans	760	2 903,20 €
Après 9 ans	780	2 979,60 €
Après 11 ans	810	3 094,20 €
Après 14 ans	830	3 170,60 €
Après 17 ans	860	3 285,20 €
Après 21 ans	880	3 361,60 €
Après 25 ans	900	3 438,00 €

### Groupe 7

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	720	2 750,40 €
Après 1 an	740	2 826,80 €
Après 3 ans	760	2 903,20 €
Après 5 ans	785	2 998,70 €
Après 7 ans	810	3 094,20 €
Après 9 ans	835	3 189,70 €
Après 11 ans	860	3 285,20 €
Après 14 ans	900	3 438,00 €
Après 17 ans	935	3 571,70 €
Après 21 ans	965	3 686,30 €
Après 25 ans	1000	3 820,00 €

## Groupe 8

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	800	3 056,00 €
Après 1 an	830	3 170,60 €
Après 3 ans	860	3 285,20 €
Après 5 ans	890	3 399,80 €
Après 7 ans	920	3 514,40 €
Après 9 ans	950	3 629,00 €
Après 11 ans	980	3 743,60 €
Après 14 ans	1020	3 896,40 €
Après 17 ans	1060	4 049,20 €
Après 21 ans	1100	4 202,00 €
Après 25 ans	1140	4 354,80 €

## Groupe 9

Ancienneté	Indice	Salaires
Échelon de début	850	3 247,00 €
Après 1 an	880	3 361,60 €
Après 3 ans	910	3 476,20 €
Après 5 ans	940	3 590,80 €
Après 7 ans	970	3 705,40 €
Après 9 ans	1000	3 820,00 €
Après 11 ans	1030	3 934,60 €
Après 14 ans	1060	4 049,20 €
Après 17 ans	1100	4 202,00 €
Après 21 ans	1140	4 354,80 €
Après 25 ans	1180	4 507,60 €

## Additif n° 5

# Accord interbranche du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

Agréé par arrêté du 2 décembre 2019 - JO du 7 décembre 2019

Modifié par avenant n° 1 du 10 juillet 2020.

Agréé par arrêté du 30 octobre 2020 - JO du 29 décembre 2020

Modifié par avenant n° 2 du 4 mars 2021 (agrée par arrêté du 28 juillet 2021 - JO du 1<sup>er</sup> août 2021)

### Préambule

Les partenaires sociaux :

- de la Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 0413) à laquelle est rattachée la CCN des médecins spécialistes qualifiés, par arrêté du 16 novembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels publié au Journal Officiel du 27 novembre 2018,
- des Accords Collectifs des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783),

ont décidé la création d'un régime de complémentaire santé mutualisé offrant un cadre commun et des garanties harmonisées pour l'ensemble des salariés et des entreprises appliquant ces deux conventions. Dans ce cadre, le présent accord interbranche est conclu avec les partenaires sociaux de ces deux conventions.

Forts des régimes existants dans les deux champs précités, les partenaires sociaux ont souhaité construire un régime offrant des garanties collectives équilibrées dans le respect de la définition des contrats responsables modifiée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019. Ainsi les garanties construites intègrent notamment la réforme dite du « 100 % Santé ». Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent la nécessité de construire un régime de qualité allant au-delà de la couverture obligatoire légale et réglementaire des articles L.911-7 et D.911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Dans un esprit de solidarité entre les cotisants du champ d'application de cet accord, ces garanties collectives font l'objet d'une mutualisation nationale par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. La solidarité du régime mutualisé

s'exprime notamment par le haut degré de solidarité attaché aux garanties ainsi mises en place dans le respect des articles R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Dans ce cadre, les partenaires sociaux entendent financer des actions de prévention et créer une action sociale interbranche performante à destination des bénéficiaires du régime mutualisé. Ainsi ces garanties s'intègrent dans le champ de l'article L. 2253-1 5° du code du travail.

Compte tenu des résultats antérieurs du régime de complémentaire santé des Accords Collectifs CHRS et des contraintes budgétaires fortes de ce secteur, les partenaires sociaux conviennent d'adapter la cotisation de la base déterminée dans le présent accord interbranche. L'objectif poursuivi est de permettre une montée en charge progressive de la cotisation mutualisée pour les entreprises et les salariés de ce champ. Les tarifications des options du régime mutualisé sont élaborées en différentiel de garantie et s'ajoutent à la cotisation de la base bénéficiant du taux d'appel décrit dans l'accord.

## **Article 1 – Objet**

Le présent accord interbranche a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1 du présent accord, d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément d'un régime de base de la sécurité sociale et du régime local Alsace Moselle.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir la mutualisation de ce régime en recommandant 7 organismes assureurs (visés à l'article 3.7 du présent accord), choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer sur l'ensemble du territoire national la couverture des garanties de complémentaire santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative communs à ces organismes, conclus dans les

mêmes conditions. Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective.

## Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application professionnel :

- de la convention collective du 15 mars 1966 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413) à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1979 (médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 1001) et du champ d'application professionnel ;
- des accords collectifs applicables aux Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS – IDCC 0783).

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des conventions précitées, ayant le même objet à savoir :

- pour la convention collective du 15 mars 1966 à laquelle est rattachée la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1979, l'article 43 Régime de complémentaire santé, qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.
- pour les accords collectifs CHRS, l'article 7.2 Complémentaire frais de santé qui se trouve donc remplacé par les dispositions du présent accord.

## Article 3 – Mise en place du régime de complémentaire santé interbranche

### Article 3.1 – Adhésion du salarié

#### 1) Définition des bénéficiaires

Dans le cadre du caractère obligatoire du régime de complémentaire santé, celui-ci bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail quelle que soit sa nature ou d'un contrat d'apprentissage, dès le premier jour de l'embauche.

Les salariés ont toutefois la faculté de faire valoir l'un des cas de dispense dans les conditions définies à l'article 3.1 3) ci-après.

## 2) Suspension du contrat de travail

### a) cas de maintien du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période de suspension, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- exercice du droit de grève,
- congés de solidarité familiale et de soutien familial,
- congé non rémunéré qui n'excède pas un mois continu.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa contribution.

### b) autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension, par exemple dans le cadre d'un congé sans maintien de la rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Ces salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

## 3) Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission :

- a) d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'apprécier le niveau de prise en charge de ces garanties ;
- b) d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

Concernant la durée du contrat prise en compte, il convient de tenir compte de la durée du contrat initial et de ses éventuelles prolongations. Par ailleurs, en cas de succession de contrats sans interruption, la durée prise en compte est la durée globale de la relation contractuelle.

b) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

L'intervention du Haut Degré de Solidarité, prévue au paragraphe 2) de l'article 3.5 du présent accord, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Conformément aux dispositions de l'article D 911-2 du code de la sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1

du même code (ou de toute couverture s'y substituant). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut valoir que jusqu'à échéance du contrat individuel. À l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- d'un contrat d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- Du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- Du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

À défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 3.2 « Versement santé » du présent accord.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

### **Article 3.2 – Versement Santé**

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par les articles L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à -8 du même code, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine (article D. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de 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 bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

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 3.3 – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

#### **1) Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficiaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, à l'exclusion de la faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

#### **2) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi dite « Evin »**

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Evin » incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la « Loi Evin » sont plafonnées à 150 % du montant de la cotisation de la couverture dont ils bénéficiaient à compter de la 4<sup>ème</sup> année. Ce plafonnement pourra être revu annuellement au regard de l'équilibre du régime mutualisé.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et dans le cadre de la loi dite « loi Evin » sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

### **Article 3.4 – Financement**

#### **1) Structure de la cotisation**

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint, concubins ou partenaires de PACS) tels que définis par le contrat d'assurance national souscrit avec les assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

#### **2) Répartition des cotisations**

La cotisation « salarié isolé » obligatoire est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

### 3) Assiette de la cotisation

Dans le cadre de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs définie par le présent accord, les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2019, à 3 377 €. Il est modifié annuellement par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « enfants » et « conjoint, concubin et partenaire lié par un PACS » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés de l'article 3.7 du présent accord :

#### Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,74 % PMSS	0,74% PMSS	1,48 % PMSS

#### Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle

	Contribution salariale	Contribution patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,445 % PMSS	0,445 % PMSS	0,89 % PMSS

Ces taux sont définis pour une période d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À titre informatif, les tableaux des garanties et des taux de cotisation pour les régimes facultatifs sont joints en annexe du présent accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié (le cas échéant de ses ayants droits) mise en place par l'entreprise.

#### **4) Taux d'appel de la cotisation dans le cadre du régime mutualisé**

Il est convenu dans le cadre du présent accord d'appliquer un taux d'appel sur la cotisation de la « base conventionnelle » du régime mutualisé définie à l'article 3.4 3) pour les entreprises et les salariés relevant du champ d'application des Accords Collectifs CHRS à la date de signature du présent accord.

Ce taux d'appel est fixé à 90 % pour l'année 2020. Il pourra être revu annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) en fonction des résultats du régime mutualisé jusqu'à extinction des fonds issus de la réserve générale antérieure.

### **Article 3.5 – Prestations**

#### **1) Tableau des garanties**

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits « responsables » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales, appelée « base conventionnelle », prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales de la « base conventionnelle », acte par acte.

#### **2) Haut Degré de Solidarité Santé**

Par application de l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité attaché au régime de complémentaire santé interbranches est créé. Ce fonds :

- perçoit les ressources mentionnées au d) ;
- finance les prestations visées au e).

Ce fonds est piloté par le Comité de Suivi Interbranches (ci-après « CSI ») qui en délègue la gestion à un organisme gestionnaire désigné conformément au c). Les modalités de fonctionnement du fonds et de la délégation de gestion sont définies dans le Protocole technique du fonds.

En cas de résiliation de la mutualisation des garanties de complémentaire santé par recommandation d'organismes assureurs au sens de L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité finance les actions et aides prévues jusqu'à épuisement des sommes disponibles.

#### **a) Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du haut degré de solidarité dans les conditions définies au e) et conformément au Protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ de l'accord interbranches couverts au titre du régime collectif et obligatoire qui leur est applicable ;
- les salariés définis au point précédent dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoivent un revenu de remplacement notamment en cas de maladie ou accident quelle qu'en soit la cause, placés en activité partielle et les salariés dont le contrat est suspendu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de complémentaire santé défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- les personnes couvertes au titre de l'article 4 de la Loi Evin du 31 décembre 1989.

Selon les aides créées et les conditions attachées dans le cadre du protocole technique, les ayants-droits de ces bénéficiaires (conjoint.e, partenaire de PACS ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26ème anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires du haut degré de solidarité.

#### **b) Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives définies au e) bénéficient aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord interbranches du 2 octobre 2019. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations définies au d) pour que l'action puisse être mise en œuvre.

### c) Organisme gestionnaire du fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 IV du Code de la Sécurité sociale et à l'accord Interbranches du 2 octobre 2019, le CSI est convenue de choisir comme gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité :

l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), sis 17, rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 PARIS.

L'OCIRP est une Union d'institutions de prévoyance soumise aux dispositions du Code de la sécurité sociale.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé au présent article 3.5 2) conformément aux décisions de pilotage prises par le CSI. A ce titre, mandat lui est donné pour notamment :

- recouvrer et percevoir le prélèvement visé au d) ;
- instruire, dans le cadre du Protocole technique, les dossiers de financement des prestations définies au e) ;
- procéder au paiement des prestations définies au e) ;
- missionner les prestataires choisis pour développer les actions collectives définies à l'article e).

L'ensemble des missions et des prérogatives du gestionnaire unique dans le cadre de ce mandat sont définies par le CSI dans le Protocole technique.

### d) Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre du régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre de la définition des « contrats responsables », en complément du régime de base de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole le cas échéant ou encore du régime local Alsace Moselle.

Le prélèvement de 2 % est assis sur la cotisation effectivement versée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé par l'accord interbranches du 2 octobre 2019, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur ;
- pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties

collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise au titre de la complémentaire santé.

Il appartient aux entreprises qui n'adhèrent pas auprès d'un organisme assureur recommandé par la branche, d'informer leur(s) organisme(s) assureur(s) sur l'assiette de cotisation à prendre en compte pour le calcul de la cotisation de 2 % dédiée au fonds de solidarité. Le versement au fonds créé peut être effectué par l'assureur de l'entreprise ou par cette dernière directement auprès du gestionnaire désigné. Ces entreprises s'engagent à obtenir auprès de leur(s) organisme(s) assureur(s) un document attestant du versement effectif du prélèvement au gestionnaire unique.

### e) Prestations gérées de manière mutualisée

#### Définition des prestations

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par le CSI, et définies au sein du Protocole technique.

#### Objectifs des actions en entreprise

Le fonds de solidarité finance, pour les bénéficiaires définis au b), des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

#### Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment :

- l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis au a) ;
- des aides pour faire face à la perte d'autonomie, pour les bénéficiaires en situation de handicap ou d'aidant familial.

Ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

**Prise en charge de la cotisation**

Le fonds, conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, peut prendre en charge totalement ou partiellement la cotisation de certains salariés notamment les apprentis. Les salariés concernés, les modalités et le montant pris en charge feront l'objet de dispositions spécifiques dans le protocole technique et d'un avenant au présent accord le cas échéant.

**Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité**

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis au a), dans les conditions prévues par le présent e).

Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature. En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

**Prestations en espèces**

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le Protocole technique.

**Prestations en nature**

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserves du respect de certaines conditions et de fournitures de pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

### f) Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, le CSI contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole technique.

#### Article 3.6 – Suivi du régime de complémentaire santé mutualisé

Les branches professionnelles CCN 66 et CHRS délèguent au Comité de Suivi Interbranche (ci-après « CSI »), dont sont membres les organisations d'employeurs (collège employeur) et de salariés (collège salarié) représentatives dans le champ d'application du présent accord, les missions suivantes :

- le suivi et la gestion administrative du régime mutualisé,
- ainsi que du Haut Degré de Solidarité défini à l'article 3.5 2) du présent accord.

Les décisions du CSI sont prises par accord constaté entre le collège employeur et celui des salariés, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-dessous :

- les membres présents procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées compte non tenu des abstentions.

Au sein du collège des salariés, chaque organisation syndicale détient une voix pour chacun des champs dans lequel elle est représentative.

Au sein du collège des employeurs, chaque organisation d'employeurs détient une voix pour chacun des champs dans lequel elle est représentative.

- Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.
- En cas de partage de voix ou d'abstention d'un des collèges, la délibération concernée n'est pas adoptée. Le cas échéant sur demande de l'un des collèges, la délibération peut être portée à l'ordre du jour des instances de négociation de chacun des environnements déterminant le champ de l'accord interbranches.

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses

commentées nécessaires aux travaux de cette commission. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

Par ailleurs, les Commissions Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance de la CCNT du 15 mars 1966 et des Accords Collectifs CHRS continueront d'exercer leurs attributions pour l'année 2020 dans le cadre de la gestion de leur régime antérieur respectif compte tenu de l'étude des comptes pour l'année 2019.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le mois suivant l'agrément de l'avenant de révision pour la première réunion de mise en place du CSI et la détermination de son règlement intérieur

### Article 3.7 – Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par le présent accord, les organismes assureurs suivants :

- le groupement de co-assurance AESIO/Malakoff Médéric Prévoyance :

- Groupe AESIO

Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du livre I du Code de la Mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 821 965 241 dont Adréa Mutuelle, Apréva Mutuelle et Eovi-Mcd Mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Siège social : 25 place de la Madeleine. 75008 Paris

- Malakoff Médéric Prévoyance

Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale. N° SIREN 775 691 181 - Siège social : 21 rue Laffitte – 75009 Paris.

Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

- AG2R Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, dont le numéro de SIREN est le 333 232 270, dont le siège social est le 104-110 boulevard Haussmann 75008 Paris.

- Mutuelle Intégrance,  
Mutuelle du Groupe APICIL, soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 340 359 900, siège social sis 89 rue Damrémont, 75882 Paris Cedex 18.

La gestion est assurée par APICIL Mutuelle, Mutuelle du Groupe APICIL - Siège social : 38 rue François Peissel, 69300 Caluire et Cuire.

- Mutuelle Ociane Matmut  
Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°434 243 085 - Siège social : 35 rue Claude BONNIER - 33054 BORDEAUX Cedex.

- Le groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle/MGEN :

- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 - Siège social : 143 rue Blomet, 75015 Paris

- MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 685 399 - Siège social : 3 square Max Hymans - 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance.

Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV pour le compte du groupement de co-assurance ainsi constitué. Groupe VYV, Union mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du code de la mutualité. Immatriculée au répertoire Sirene sous le n°532 661 832 - Siège social : 33 avenue du Maine - BP25 - 75755 Paris Cedex 15.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 9 mois avant l'échéance. Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recom-

mandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois avant l'échéance.

### **Article 3.8 – Gestion des régimes d'entreprise hors mutualisation et dialogue social**

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent :

- fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise les porter à la consultation du CSE. L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990 ;
- s'assurer de la gestion paritaire du fonds de solidarité en vigueur dans l'entreprise au titre de l'article 3.5.2 selon des modalités définies dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

### **Article 4 – Effet, durée, révision et dénonciation**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 3.7 dans le respect de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord est entendu par les parties comme un ensemble indivisible de sorte que son entrée en vigueur est subordonnée au fait qu'il soit valablement conclu et applicable dans les deux environnements conventionnels susmentionnés.

Sous réserve de ce qui précède, le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales applicables.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation totale, et globale, sur l'ensemble du champ d'application, dans les conditions légales applicables.

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

## Annexe 1 – Garanties collectives « frais de santé » pour le régime de la base conventionnelle

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Base *
<b>Hospitalisation</b>	
<b>Frais de séjour</b>	200% BR
Honoraires (signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup> ) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220% BR
Honoraires non (signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup> ) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR
Forfait hospitalier	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR
Chambre particulière par jour Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR Limité à 2% PMSS Limité à 1% du PMSS
Personne accompagnante Conventionnée	100% FR Limité à 1,5% PMSS
<b>Frais médicaux</b>	
Consultation - Visites: généralistes signataires ou non de l'OPTAM <sup>(0)</sup>	100% BR
Consultation - Visites: spécialistes signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	220% BR
Consultation - Visites: spécialistes Non signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	200% BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100% BR
Analyses et examens de biologie	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	170% BR
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) non signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	150% BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	150% BR

Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>		130% BR	
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss		200% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**		<b>Classe 1</b>	<b>Classe 2</b>
		100% PLV <sup>(2)</sup>	20% PMSS par oreille
Transport accepté par la Ss		100% BR	
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires	100% BR		
Inlays/onlays	100% BR		
Orthodontie remboursée par la Ss non remboursée par la Ss	300% BR 250% BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7% PMSS/an		
Implantologie	20 % PMSS/an		
<b>Prothèses dentaires remboursées par la Ss <sup>(4)</sup>:</b>	<b>Panier 100% santé</b>	<b>Panier maîtrisé</b>	<b>Panier libre</b>
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% du PLV <sup>(2)</sup> selon matériau et position de la dent	250% BR	900 € par an et par bénéficiaire <sup>(3)</sup>
Dents de fond de bouche		220% BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		150% BR	
			125% BR

Optique <sup>(5)</sup>		
	Classe A	Classe B
Verres**	100 % du PLV <sup>(2)</sup>	Grille Base
Monture adulte		
Monture enfant		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3% PMSS	
Chirurgie réfractive	22% PMSS	
<b>Actes de prévention</b>		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
<b>Actes divers</b>		
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR	

Ss : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente. (3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grille Optique (Sécurité sociale incluse)	Base	
	Classe A	Classe B
<b>Unifocaux</b>		
sphère de 0 à -/+2	100% PLV <sup>(*)</sup>	35,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		40,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		50,00 €
sphère < -8 ou > +8		100,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	40,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		45,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		55,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		105,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	55,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		60,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		70,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		120,00 €
<b>Multifocaux ou progressifs</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	75,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		80,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €
sphère < -8 ou > +8		130,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	90,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		95,00 €
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		105,00 €
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		145,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	115,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		120,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		130,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		170,00 €
<b>Montures et autres LPP</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>
Verre neutre	100% PLV	35,00 €
Monture		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-

Optique <sup>(5)</sup>		
	Classe A	Classe B
Verres**	100 % du PLV <sup>(2)</sup>	Grille Base
Monture adulte		
Monture enfant		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3% PMSS	
Chirurgie réfractive	22% PMSS	
<b>Actes de prévention</b>		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
<b>Actes divers</b>		
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR	

Ss : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente. (3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125 % BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grille Optique (Sécurité sociale incluse)	Base	
	Classe A	Classe B
<b>Unifocaux</b>		
sphère de 0 à -/+2	100% PLV (*)	35,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		40,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		50,00 €
sphère < -8 ou > +8		100,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et $S \leq 2$	100% PLV	40,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et $2 < S \leq 4$		45,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et $4 < S \leq 8$		55,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et $8 < S$		105,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	55,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		60,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		70,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		120,00 €
<b>Multifocaux ou progressifs</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	75,00 €
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		80,00 €
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00 €
sphère < -8 ou > +8		130,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et $S \leq 2$	100% PLV	90,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et $2 < S \leq 4$		95,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et $4 < S \leq 8$		105,00 €
cylindre $\leq$ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et $8 < S$		145,00 €
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	115,00 €
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		120,00 €
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		130,00 €
cylindre > +4 sphère > -8		170,00 €
<b>Montures et autres LPP</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>
Verre neutre	100% PLV	35,00 €
Monture		100,00 €
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-

Suppléments	
Prisme incorporé adulte	100% BR
Prisme incorporé enfant	
Prisme souple enfant moins de 6 ans	
Antiptosis Adulte	
Antiptosis Enfant	
Iséiconiques Adulte	
Iséiconiques Enfant	
Filtre teinté	
Filtre ultraviolet moins de 18 ans	
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans	
Adaptation verres de classe A	-
Adaptation verres de classe B	
Appairage niveau 1	100% BR
Appairage niveau 2	
Appairage niveau 3	

(\*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret  
S = Cylindre + Sphère

## Annexe 2 – Garanties collectives « frais de santé » pour les options facultatives dans le cadre du régime mutualisé

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Option 1*
<b>Hospitalisation</b>	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires (signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup> ) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220% BR
Honoraires non (signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup> ) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR
Forfait hospitalier	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR
Chambre particulière par jour Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR Limité à 2% PMSS Limité à 1% du PMSS
Personne accompagnante Conventionnée	100% FR Limité à 1,5% PMSS
<b>Frais médicaux</b>	
Consultation - Visites : généralistes signataires ou non de l'OPTAM <sup>(1)</sup>	100% BR
Consultation - Visites : spécialistes signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>	220% BR
Consultation - Visites : spécialistes Non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>	200% BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100% BR
Analyses et examens de biologie	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR

Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /QPTAM CO <sup>(1)</sup>	170 % BR		
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /QPTAM CO <sup>(1)</sup>	150 % BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>	150 % BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM <sup>(1)</sup> /OPTAM CO <sup>(1)</sup>	130 % BR		
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200 % BR		
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	<b>Classe 1</b>	<b>Classe 2</b>	
	100 % PLV <sup>(2)</sup>	20 % PMSS par oreille	
Transport accepté par la Ss	100 % BR		
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires	100 % BR		
Inlays/onlays	100 % BR		
Orthodontie remboursée par la Ss non remboursée par la Ss	300 % BR 250 % BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	7 % PMSS/an		
Implantologie	22 % PMSS/an		
<b>Prothèses dentaires remboursées par la Ss <sup>(4)</sup> :</b>	<b>Panier 100% santé</b>	<b>Panier maîtrisé et panier libre</b>	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % du PLV <sup>(2)</sup> selon matériau et position de la dent	325 % BR	Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire <sup>(3)</sup>
Dents de fond de bouche		250 % BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200 % BR	

Optique <sup>(5)</sup>		
	Classe A	Classe B
Verres**	100 % du PLV <sup>(2)</sup>	Grille Option 1
Monture adulte		
Monture enfant		
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3% PMSS	
Chirurgie réfractive	22% PMSS	
Actes de prévention		
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR	
Actes divers		
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR	

Ss : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente.

(3) Hors RACO, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Garanties conventionnelles remboursements de la Sécurité sociale inclus	Option 2*	
<b>Hospitalisation</b>		
Frais de séjour	200% BR	
Honoraires (signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup> ) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	300% BR	
Honoraires non (signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup> ) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200% BR	
Forfait hospitalier	100% FR	
Forfait actes lourds	100% FR	
Chambre particulière par jour Conventionnée de nuit Conventionnée de jour	100% FR Limité à 3% PMSS Limité à 1,5% du PMSS	
Personne accompagnante Conventionnée	100% FR Limité à 3% PMSS	
<b>Frais médicaux</b>		
Consultation - Visites: généralistes signataires ou non de l'OPTAM <sup>(0)</sup>	100% BR	
Consultation - Visites: spécialistes signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	220% BR	
Consultation - Visites: spécialistes Non signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	200% BR	
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropraxie, psychomotricien, diététicien)	25 €/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	
Pharmacie	100% BR	
Analyses et examens de biologie	100% BR	
Auxiliaires médicaux	100% BR	
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /QPTAM CO <sup>(0)</sup>	170% BR	
Actes de petite chirurgie (AOC) et actes techniques médicaux (A TM) non signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /QPTAM CO <sup>(0)</sup>	150% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	170% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM <sup>(0)</sup> /OPTAM CO <sup>(0)</sup>	150% BR	
Orthopédie et autres prothèses remboursées par la Ss	200% BR	
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	<b>Classe 1</b>	<b>Classe 2</b>
	100% PLV <sup>(2)</sup>	1 700 €
Transport accepté par la Ss	100% BR	

Dentaire			
Soins dentaires	100 % BR		
Inlays/onlays	100 % BR		
Orthodontie remboursée par la Ss non remboursée par la Ss	350 % BR 250 % BR		
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss	10 % PMSS/an		
Implantologie	25 % PMSS/an		
<b>Prothèses dentaires remboursées par la Ss<sup>(4)</sup> :</b>	<b>Panier 100% santé</b>	<b>Panier maîtrisé et panier libre</b>	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100% du PLV <sup>(2)</sup> selon matériau et position de la dent	450% BR	Dans la limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire <sup>(3)</sup>
Dents de fond de bouche		350% BR	
Inlays-core (dans la limite des PLV fixés)		200% BR	
Optique <sup>(5)</sup>			
	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>	
Verres**	100 % du PLV <sup>(2)</sup>	Grille Option 2	
Monture adulte**			
Monture enfant**			
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	6,5 % PMSS		
Chirurgie réfractive	25 % PMSS		
Actes de prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100 % BR		
Actes divers			
Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR		

Ss : Sécurité sociale.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

\* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

\*\* En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente.

(3) Hors RAC0, limite à 900 € ou 1 050 € ou 1 450 € par an et par bénéficiaire ; au-delà, la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR). Les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : ce sont les Incisives - Canines - Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Grilles Optiques (Sécurité sociale incluse)	Option 1		Option 2	
	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
<b>Unifocaux</b>				
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	75,00€	100% PLV	90,00€
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		75,00€		90,00€
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		90,00€		100,00€
sphère < -8 ou > +8		125,00€		130,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	85,00€	100% PLV	100,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		85,00€		100,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		95,00€		110,00€
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		110,00€		120,00€
cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	135,00€	100% PLV	140,00€
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		135,00€		140,00€
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		140,00€		150,00€
cylindre > +4 sphère > -8		150,00€		160,00€
<b>Multifocaux ou progressifs</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>
sphère de 0 à -/+2	100% PLV	160,00€	100% PLV	180,00€
sphère de -2 à -4 ou de +2 à +4		160,00€		180,00€
sphère de -4 à -8 ou de +4 à +8		175,00€		200,00€
sphère < -8 ou > +8		175,00€		200,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100% PLV	180,00€	100% PLV	210,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -4 à -2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		180,00€		210,00€
cylindre ≤ +4 sphère de -8 à -4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		190,00€		220,00€
cylindre ≤ +4 sphère > -8 ; sphère > 0 et 8 < S		200,00€		230,00€

cylindre > +4 sphère de -2 à 0	100% PLV	180,00€	100% PLV	210,00€
cylindre > +4 sphère de -4 à -2,25		180,00€		210,00€
cylindre > +4 sphère de -8 à -4,25		190,00€		220,00€
cylindre > +4 sphère > -8		200,00€		230,00€
<b>Montures et autres LPP</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>
Verre neutre	100% PLV	75,00€	100% PLV	90,00€
Monture		100,00€		100,00€
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans		-		-
<b>Suppléments</b>				
Prisme incorporé adulte	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Prisme incorporé enfant				
Prisme souple enfant moins de 6 ans				
Antiptosis Adulte				
Antiptosis Enfant				
Iséiconiques Adulte				
Iséiconiques Enfant				
Filtre teinté				
Filtre ultraviolet moins de 18 ans				
Filtre occlusion partielle moins de 6 ans				
Adaptation verres de classe A				
Adaptation verres de classe B	10€ par adaptation	10€ par adaptation		
Appairage niveau 1	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Appairage niveau 2				
Appairage niveau 3				

(\*) PLV = Prix Limite de Vente fixés par décret  
S = Cylindre + Sphère

## Annexe 3 – Tableau récapitulatif des cotisations du régime mutualisé

Lorsque le salarié fait le choix de couvrir ses ayants-droit, il décide de l'extension des garanties qui lui sont applicables. Ainsi il ne peut choisir des niveaux de garantie différents en fonction de l'ayant-droit couvert.

Pour la lecture du tableau ci-dessous, il convient d'additionner les taux de cotisation en fonction du niveau de garantie obligatoire dans l'entreprise et du nombre de personnes couvertes. La cotisation des enfants est gratuite à compter du 3<sup>e</sup> enfant.

Les cotisations sont exprimées en % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

À titre informatif, il est fixé à 3 424 euros pour 2020.

	obligatoire	Salarié	Conjoint	Enfant
	facultatif			
<b>REGIME GENERAL (RG)</b>	[base]	1,48%	1,61%	0,73%
	option 1	0,35%	0,35%	0,18%
	option 2	0,74%	0,74%	0,36%
	[base + option 1]	1,80%	1,93%	0,89%
	option 2	0,39%	0,39%	0,18%
	[base + option 2]	2,15%	2,28%	1,06%
<b>REGIME LOCAL Alsace Moselle (RL)</b>	[base]	0,89%	0,97%	0,44%
	option 1	0,35%	0,35%	0,18%
	option 2	0,74%	0,74%	0,36%
	[base + option 1]	1,21%	1,29%	0,60%
	option 2	0,39%	0,39%	0,18%
	[base + option 2]	1,56%	1,64%	0,77%



# IV. Les accords de branche

- 156 **Accord de branche 1**  
Accord de branche 1 – Accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT
- 177 **Accord de branche 2**  
Accord 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif au temps de travail modulé
- 182 **Accord de branche 3**  
Accord 2002 – 01 accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit
- 193 **Accord de branche 4**  
Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n° 1 du 23 juin 2005, l'avenant n° 2 du 20 mai 2009 et l'avenant n° 3 du 28 mars 2017
- 200 **Accord de branche 5**  
Accord 2005-04 du 22 avril 2005 accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes
- 206 **Accord de branche 6**  
Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013

- 214 **Accord de branche 7**  
Accord du 23 04 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif, relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale
- 217 **Modèle Convention de mise à disposition**
- 221 **Accord de branche 7 bis**  
Avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale
- 223 **Accord de branche 8**  
Accord du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif n° 2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur
- 237 **Accord de branche 9**  
Accord sur la formation professionnelle dans le secteur sanitaire, sociale et medico-sociale privée a but non lucratif du 9 septembre 2020
- 276 **Accord de branche 10**  
Accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 Décembre 2020
- 293 **Accord de branche 11**  
Accord du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février

# Accord de branche - 1

## Accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'ARTT

Version consolidée avec l'accord 2005-03 du 18 février 2005, par l'avenant n° 1 du 19 mars 2007 agrément par arrêté du 04.07.2007, JO du 18.07.2007 et extension par arrêté du 11.12.2007, JO du 18.12.2007, et par l'avenant n° 2 du 25 février 2009 agrément par arrêté du 25.09.2009, JO du 02.10.2009.

### Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord-cadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche – convention collective nationale – entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence. Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
2. inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
3. intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
4. permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;

5. créer des emplois qualifiés correspondants, par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

## Chapitre 1 - Dispositions générales

### Article 1 - Champ d'application

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérés ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire**  
Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général**  
Enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel**  
Enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3Z Enseignement supérieur**
- 80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement**  
Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
- 80.4C Formations des adultes et formation continue**  
Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité.
- 80.4D Autres enseignements**  
Cette classe comprend les instituts de formation en soins infirmiers (IFSI), les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les instituts régionaux en travail social (IRTS).
- 85.1A Activités hospitalières**
- Services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
  - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;

- les activités de blocs opératoires mobiles ;
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 61.62 et suivants du code de la santé publique.

**85.1C Pratique médicale**

- Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

**85.1E Pratiques dentaires**

Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

**85.1G Activités des auxiliaires médicaux**

Les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

**85.1L Centres de collecte et banques d'organes**

- Les activités des banques de spermes ou d'organes ;
- les lactariums ;
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

**85.3A Accueil des enfants handicapés**

L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

**85.3B Accueil des enfants en difficulté**

- L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
- l'hébergement en famille d'accueil ;
- les activités des maisons maternelles.

**85.3C Accueil des adultes handicapés**

L'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

**85.3D Accueil des personnes âgées**

- L'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

### **85.3E Autres hébergements sociaux**

L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

### **85.3G Crèches et garderies d'enfants**

Activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

### **85.3H Aide par le travail, ateliers protégés**

- Les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

### **85.3K Autres formes d'action sociale**

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
- les services de tutelle.

### **91.3E Organisations associatives NCA**

Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### **93.0K Activités thermales et de thalassothérapie**

Soins thermaux et de thalassothérapie.

### **24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base**

La transformation du sang et la fabrication de dérivés.

#### **Il est précisé que ce champ englobe :**

1. l'hospitalisation à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

## **Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les Dom.**

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996, ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des Ssiad de la Croix-Rouge française ;
- des associations 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 adhérent aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

## **Article 2 - Réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

## **Article 3 - Création d'emplois**

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers ;
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre de cet article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

## **Article 4 - Maintien de l'emploi**

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

## Chapitre 2 - Dispositions générales sur le temps de travail

### Article 5 - Durée hebdomadaire

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, est fixée à 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, dans les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

### Article 6 - Repos quotidien

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre deux journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos, prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

### Article 7 – Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

### Article 8 - Répartition du travail

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

## **Article 9 - Heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos en compensation majorés dans les conditions légales. À défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuelles lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

## **Chapitre 3 - Décompte et répartition du temps de travail**

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire ;
- par quatorzaine ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- sur tout ou partie de l'année.

## **Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle**

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives. Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

## **Article 11 - Modulation du temps de travail (modifié par l'avenant n° 1 du 19-03-2007)**

### **Préambule**

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

### **11.1 - Principe et modalités de mise en place de la modulation**

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe du présent accord peut être effectuée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1 607 heures, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.

Les durées annuelles de travail, conventionnelles ou non, plus favorables continueront de s'appliquer selon le principe de faveur.

## 11.2 - Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous contrats à durée déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3<sup>33</sup> est effectuée au terme du contrat.

## 11.3 - Amplitude de la modulation

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée [ou 44 heures sur 4 semaines consécutives] (NDLR : exclu par l'arrêt d'extension). Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

## 11.4 - Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation. Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers.

Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement [ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations] [NDLR : exclu par l'arrêt d'extension qui précise que le dernier alinéa de l'article 11-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (nécessité de contreparties)].

---

33. Il convient de lire : article 11-8 alinéa 3.

### **11.5 - Heures supplémentaires**

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

### **11.6 - Chômage partiel**

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

### **11.7 - Personnel sous contrat de travail temporaire et personnel intérimaire**

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

### **11.8 – Rémunération**

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées ;

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit avec la dernière paie en cas de rupture soit le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation en cas d'embauche en cours d'année ;
- en cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée ;
- lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra, dans tous les cas de rupture, une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

### 11.9 - Calendriers individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 alinéa 9 du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers (NDLR : l'arrêté d'extension précise que le deuxième alinéa de l'article 11.9 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail. Cet article dispose : « La convention et l'accord définis par le présent article fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents »).

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé. En cas d'absence, les dispositions de l'article 11-8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

### 11.10 - Dispositifs antérieurs

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### Article 12 - Annualisation du temps de travail

Supprimé par avenant n° 1 du 19 mars 2007.

### Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéficiaire de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

### **Interprétation paritaire (16/01/2001)**

#### Acquisition des jours de réduction du temps de travail

Par principe, toute période réellement travaillée comprise entre 35 h et 39 h génère un droit à l'acquisition de jours de réduction du temps de travail.

Les absences rémunérées ou non, notamment les congés trimestriels, ne donnent pas lieu à l'acquisition de jours RTT, à l'exception des actions prises sur le plan de formation de l'entreprise, des heures de délégations légales et conventionnelles et des absences pour raison syndicale prévues par les conventions collectives.

Il est rappelé par ailleurs que les congés payés légaux, y compris ceux liés à l'ancienneté ne participent pas à l'acquisition de jours RTT.

#### Prise de JRTT

Toute absence du salarié le jour prévu pour la prise d'un jour RTT donnera lieu au report de celui-ci.

## **Chapitre 4 - Dispositions spécifiques**

### **Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres**

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

### **Article 15 - Salariés à temps partiel**

#### **15.1 - Heures complémentaires**

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord et conformément au nouvel article L. 212- 4-3 du code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

### 15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

### 15.3 - Garanties individuelles

**Égalité des droits :** les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

**Rémunération :** lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

**Période minimale de travail continu :** la période minimale de travail continu rémunéré est fixée à 2 heures. Toutefois elle est de 1 heure pour les personnels enseignants.

### 15.4 - Interruption d'activité

**Nombre :** le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

**Durée :** la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

### 15.5 - Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.

## Chapitre 5 - Compte épargne-temps

### Article 16 - Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière. Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante, le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

### **Article 17 – Alimentation (modifié par l'avenant n° 1 du 19.03.2007 et l'avenant n° 2 du 25.02.2009)**

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- le report des congés annuels en sus des 24 jours ouvrables ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- la contrepartie en repos obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Par accord d'entreprise, d'autres sources d'alimentation peuvent être prévues.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

### **Article 18 - Conversion des primes en temps**

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{horaire mensuel contractuel X somme due}}{\text{salaire mensuel}} = \text{temps de repos}$$

## **Article 19 - Utilisation du compte**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- des congés de fin de carrière ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature.

## **Article 19 bis - Monétarisation du compte**

### **Complément de rémunération immédiate**

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

### **Complément de rémunération différée**

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L. 3332-1 du code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 ;
- de procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité sociale (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

## **Article 20 - Situation du salarié pendant le congé**

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

## **Article 21 - Gestion financière du CET**

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

## **Article 22 - Fin du congé et cessation du CET**

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette 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 23 - Renonciation au CET**

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis de trois mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

## **Article 24 - Transmission du CET**

La transmission du CET, annexé au contrat de travail, est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visés à l'article L. 122-12 du code du travail.

# **Chapitre 6 - Mandatement syndical**

## **Article 25 - Mise en œuvre du mandatement**

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise pour négocier en leur nom des accords collectifs.

## 25.1 - Salariés mandatés

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion. Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du travail, conformément au droit commun (article L. 132-10 du code du travail). L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du travail, conformément au droit commun (article L. 132-10 du code du travail).

## 25.2 - Temps affecté aux salariés mandatés

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L.412-18 du code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou s'il y a lieu de celle du constat d'échec de la négociation.

# Chapitre 7 - Mise en œuvre de l'accord

## Article 26 - Suivi de l'accord

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

## **Article 27 - Commission d'interprétation**

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

## **Article 28 - Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, seront présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 29 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

## **Article 30 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 31 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

## **Article 32 - Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

## **Article 33 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des

autres parties (NDLR : l'arrêté d'extension précise que le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail qui dispose que : « La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure »).

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis. Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai (NDLR : l'arrêté d'extension précise que les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 33 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets. Cet article dispose que : « Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même à la demande d'une des organisations syndicales représentatives des salariés intéressées, en cas de négociation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-14 en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation. Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord, dans les délais précisés au 3<sup>e</sup> alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais. Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux 3<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> alinéas

du présent article. En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au 5<sup>e</sup> alinéa du présent article, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas »).

### **Article 34 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

## Accord de branche - 2

### Accord 2001-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (loi Aubry II) relatif au temps partiel modulé

#### Article 1 - Champ d'application

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 1.04.1999, étendu par l'arrêté du 4.08.1999 (JO du 08.08.1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies applicables par article indépendamment les unes des autres.

#### Article 2 - Temps partiel modulé

##### a. Définition

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L. 212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

b. **La mise en place** du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

##### c. Organisation

Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle.

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée ;
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle

n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

**d. Interruption d'activité**

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

**e. Programmation**

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

**f. Délai de prévenance**

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail. En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

**g. Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales. Article 3 - Jours de repos pour réduction du temps de travail.

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

#### **Article 4 - Garanties individuelles**

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande. En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

## **Article 5 - Repos compensateur lié aux heures supplémentaires**

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

## **Article 6 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

## **Article 7 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

## **Article 8 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis. Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

## **Article 9 - Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.  
Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2001

Pour l'Unifed : Madame Preyssas : Présidente

Pour la CFDT Santé Sociaux :

Pour la CFTC Santé Sociaux :

Pour la CFE-CGC :

Pour FO :

Pour la CGT.

## Accord de branche - 3

### Accord 2002-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit

#### Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 « encadrement du travail de nuit » de la loi n° 2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

#### Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

#### **80.1Z Enseignement primaire**

Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

#### **80.2A Enseignement secondaire général**

Enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

- 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel**  
enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3Z Enseignement supérieur**  
Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
- 80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement**
- 80.4C Formations des adultes et formation continue**  
Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité.
- 80.4D Autres enseignements**  
Cette classe comprend les instituts de formation en soins infirmiers (IFSI), les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les instituts régionaux en travail social (IRTS).
- 85.1A Activités hospitalières**
- Services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
  - services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
  - les activités de blocs opératoires mobiles ;
  - les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 61.62 et suivants du code de la santé publique.
- 85.1C Pratique médicale**
- Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
  - les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
  - la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E Pratiques dentaires**
- Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

- 85.1G Activités des auxiliaires médicaux**  
Les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L Centres de collecte et banques d'organes**
- Les activités des banques de spermes ou d'organes ;
  - les lactariums ;
  - la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A Accueil des enfants handicapés**  
L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté**
- L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
  - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
  - l'hébergement en famille d'accueil ;
  - les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés**  
L'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées**
- L'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;
  - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux**  
L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants**  
Activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés**
- Les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
  - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

### **85.3K Autres formes d'action sociale**

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
- les services de tutelle.

### **91.3E Organisations associatives NCA**

Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### **93.0K Activités thermales et de thalassothérapie**

Soins thermaux et de thalassothérapie.

### **24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base**

La transformation du sang et la fabrication de dérivés.

#### **Il est précisé que ce champ englobe :**

1. l'hospitalisation à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

# Chapitre I

## Article 1 - Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

## Article 2 - Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus ;
- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. À défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

## Article 3 - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 h à 12 h par dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes.

Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.  
La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures (modifié par l'avenant n° 01 du 17/04/2002).

## **Article 4 - Conditions de travail**

### **Article 4.1 - La pause**

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra 6 h. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

### **Article 4.2 - Surveillance médicale**

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 236.4 du code du travail.

### **Article 4.3 - Protection de la maternité**

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L. 224.1 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

#### **Article 4.4 - Vie familiale et sociale**

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### **Article 4.5 - Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste**

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 auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

## Article 5 – Contreparties de la sujétion de travail de nuit

### 5-1

Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

### 5-2-1

Pour les établissements et services non visés au 5-1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

### 5-2-2

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. À défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel. Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

## **Article 6 – Égalité entre les femmes et les hommes**

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment quant à l'accès à la formation.

## **Chapitre II**

### **Article 7 – Autres salariés travaillant la nuit**

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 %40 par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. À défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

À titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

## Chapitre III

### Article 8 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### Article 9 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### Article 10 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

### Article 11 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### Article 12 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis. Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 13 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **Article 14 – Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- les emplois concernés ;
- les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, le 17 avril 2002

## Accord de branche - 4

### **Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n° 1 du 23 juin 2005 et l'avenant n° 2 du 20 mai 2009 et l'avenant n°3 du 28 mars 2017**

Accord agréé par arrêté du 14 mars 2005 (JO du 31-03-2005) et étendu par arrêté du 6 avril 2005 (JO du 15-04-2005)  
Avenant n°1 agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28-08-2005) et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 -12-2006)

Avenant n°2 agréé par arrêté du 7 juillet 2009 (JO du 16-07-2009) et étendu par arrêté du 16 septembre 2009 (JO du 23-09-2009)

Avenant n°3 agréé par arrêté du 28 mars 2017 (JO du 04-04-2017) et étendu par arrêté du 22 mars 2021 (JO du 08-04-2021)

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif. Les accords s'appliquent ainsi à toutes les entreprises et à tous les salariés des entreprises, situées en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, à La Réunion, à la Martinique, à Saint Barthélémy, à Saint Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous.

Concernant les entreprises et les salariés des entreprises situées à Mayotte, dont l'activité principale correspond à l'une de celles décrites ci-dessous, les accords s'appliquent également à compter de la date d'entrée en vigueur dans la collectivité, des dispositions législatives permettant l'application des conventions et accords nationaux de travail.

<b>Enseignement</b>		
85.10Z	Enseignement pré-primaire	Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
85.20Z	Enseignement primaire	
85.31Z	Enseignement secondaire général	Enseignement secondaire 1 <sup>er</sup> et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
85.32Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel	Enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
85.41Z	Enseignement post-secondaire non supérieur	Enseignement post-secondaire non supérieur pour jeunes handicapés et inadaptés.
85.42Z	Enseignement supérieur	Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et ou de contribuer à la recherche et à l'animation
<b>Autres activités d'enseignement</b>		
85.59A	Formation continue d'adultes	Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Sont visés les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.
85.59B	Autres enseignements	
<b>Activités hospitalières</b>		
86.10Z	Activités hospitalières	Services d'Hospitalisation de court, moyen ou long séjour. Services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine. Les activités de blocs opératoires mobiles. Les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
<b>Activité des médecins et des dentistes</b>		
86.21Z	Activité des médecins généralistes	Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens. Les activités de radiodiagnostic et radiothérapie.
86.22A	Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie	
86.22B	Activités chirurgicales	Les activités de radiodiagnostic et radiothérapie. La médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques)
86.22C	Autres activités des médecins spécialistes	
86.23Z	Pratique dentaire	Les activités de la pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

<b>Autres activités pour la santé humaine</b>		
86.90C	Centres de collecte et banques d'organes	Les activités des banques de sperme ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
86.90D	Activités des infirmiers et des sages-femmes	Les activités pour la santé humaine exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
86.90E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues	
86.90F	Activités de santé humaine non classées ailleurs	
<b>Hébergement médicalisé</b>		
87.10A	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	
87.10B	Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	
87.10C	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé	
<b>Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes</b>		
87.20A	Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	
87.20B	Hébergement social pour toxicomanes	
<b>Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physiques</b>		
87.30A	Hébergement social pour personnes âgées	
87.30B	Hébergement social pour handicapés physiques	
<b>Autres activités d'hébergement social</b>		
87.90A	Hébergement social pour enfants en difficultés	L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficultés. Les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil. Les activités des maisons maternelles.
87.90B	Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social	L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri: errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissements de désintoxication, etc...

<b>Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées</b>		
88.10B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	
88.10C	Aide par le travail	Les activités des Établissements et service d'aide par le travail (ESAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et les entreprises adaptées. Les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
<b>Autre action sociale sans hébergement</b>		
88.91B	Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés	Les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles. Les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées
88.99A	Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents	
88.99B	Action sociale sans hébergement n.c.a.	Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée. Les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées.
<b>Activités des autres organisations associatives</b>		
94.99Z	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
<b>Autres services personnels</b>		
96.04Z	Entretien corporel	Soins thermaux et de thalassothérapie.

**A - Il est précisé que sont inclus dans le champ :**

1. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
2. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

**B - Il est précisé que sont exclus de ce champ :**

1. les établissements dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services domicile, à l'exception :
  - des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;

- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents à la FEHAP ;

- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service mandataire à la protection juridique des majeurs et adhérents de l'une des organisations professionnelles d'employeurs membre de l'UNIFED.

2. les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relevant de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 (Centres Sociaux et Socio-culturels).

3. les entreprises qui appliquent la Convention Collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants.

4. les services de garde d'enfants à domicile assurés par des prestataires de services indépendants.

## **Article 2**

### **Article 2.1 –Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 2.2 – Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article[s] soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 2.3 – Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L. 226 I-10 du Code du Travail.

### **Article 2.4 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

### **Article 2.5 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 2.6 – Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 2-7 – Date d'effet**

Le présent avenant entrera en vigueur à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté le plus tardif, soit d'agrément, soit d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans

les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

### **Article 3 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 4 – Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

## Accord de branche - 5

### Accord 2005-04 du 22 avril 2005 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes

#### Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire**  
Enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général**  
Enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C Enseignement secondaire technique ou professionnel**  
Enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.
- 80.3Z Enseignement supérieur**  
Établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
- 80.4Z Formations permanentes et autres activités d'enseignement**
- 80.4C Formations des adultes et formation continue**  
Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité.
- 80.4D Autres enseignements**  
Cette classe comprend les instituts de formation en soins infirmiers (IFSI), les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les instituts régionaux en travail social (IRTS).
- 85.1A Activités hospitalières :**
  - Services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;

- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
- les activités de blocs opératoires mobiles ;
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 61.62 et suivants du code de la santé publique.

#### **85.1C Pratique médicale**

- Les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

#### **85.1E Pratiques dentaires**

Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

#### **85.1G Activités des auxiliaires médicaux**

Les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

#### **85.1L Centres de collecte et banques d'organes**

- Les activités des banques de spermes ou d'organes ;
- les lactariums ;
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

#### **85.3A Accueil des enfants handicapés**

L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

#### **85.3B Accueil des enfants en difficulté**

- L'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
- l'hébergement en famille d'accueil ;
- les activités des maisons maternelles.

#### **85.3C Accueil des adultes handicapés**

L'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

#### **85.3D Accueil des personnes âgées**

- L'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

### **85.3E Autres hébergements sociaux**

L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

### **85.3G Crèches et garderies d'enfants**

Activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

### **85.3H Aide par le travail, ateliers protégés**

- Les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés ;
- les activités des centres de jour ou sections professionnelles pour adultes handicapés.

### **85.3K Autres formes d'action sociale**

- Les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
- les services de tutelle.

### **91.3E Organisations associatives NCA**

Les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### **93.OK Activités thermales et de thalassothérapie**

Soins thermaux et de thalassothérapie.

### **24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base**

La transformation du sang et la fabrication de dérivés.

#### **Il est précisé que ce champ englobe :**

1. l'hospitalisation à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

## **Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les Dom.**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996.

Toutefois, le présent accord ne s'applique pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des Ssiad de la Croix-Rouge française ;
- des associations 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 du 15 mars 1966.

## **Préambule**

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini ci-dessus peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives, et de la contrainte de la permanence des soins.

Le personnel médical n'est pas visé par le présent accord.

## **Article 1 - Définition**

Une période d'astreinte s'entend comme 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 l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

## **Article 2 - Dispositions antérieures**

Les dispositifs conventionnels ou non plus favorables continueront de s'appliquer en application du principe de faveur.

## **Article 3 - Compensation de l'astreinte**

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salariés bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont soumis.

L'indemnité d'astreinte est fixée en fonction du minimum garanti (MG) et évoluera donc aux mêmes dates que celui-ci. Elle s'élève à :

- 103 MG<sup>34</sup> par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche) ;
- 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Le bénéficiaire d'un avantage en nature logement ou le versement d'une indemnité de logement viendra en déduction de l'indemnité versée en contrepartie de l'astreinte, le logement compensant déjà la disponibilité du salarié.

#### **Article 4 - Organisation**

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque organisme, après consultation des instances représentatives du personnel.

Lorsque l'organisation des astreintes ne peut être assurée que par deux salariés seulement, il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Les astreintes ne peuvent pas être effectuées pendant les congés légaux, les congés conventionnels et les jours de repos RTT.

#### **Article 5 - Programmation**

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

#### **Article 6 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

---

34. Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, 3,51 €.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 8 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties. Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis. Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiront leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 9 - Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

### **Article 10 - Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 11 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 12 - Date d'effet**

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 22 avril 2005

## Accord de branche - 6

### **Accord du 22 novembre 2013 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif au travail à temps partiel**

Agréé par arrêté du 18 avril 2014 (JO du 22.05.2014) et étendu par arrêté du 19 juin 2014 (JO du 28.06.2014)

#### Préambule

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel.

L'enquête emploi 2012, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, indique que 23 % des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse dans tous les secteurs et emplois de la branche.

Cette amélioration de la situation ne saurait masquer le fait que compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche, des besoins spécifiques des entreprises de la branche et des modalités de financement qui se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein, les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature des actes réalisés, la forte spécialisation de certaines activités et la disponibilité de certaines professions dans les secteurs concernés.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les entreprises de la branche. Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur l'année 2014 visant à la réduction du temps partiel subi. La création du « complément d'heures »

prévue par le présent accord en constitue un premier outil. Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir sur l'année 2014 des négociations sur la mise en œuvre du dispositif de « mobilité volontaire sécurisée », prévu par la loi de sécurisation de l'emploi, et permettant d'accroître l'employabilité des salariés de la branche.

Ces négociations intégreront prioritairement la thématique de la mutualisation des emplois sur les territoires au travers de la GPEC.

L'ouverture de ces négociations vise à réduire de façon conséquente la précarité de certains salariés, notamment ceux dont l'activité partielle est subie.

Le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une Commission de suivi avant juin 2015 afin d'évaluer le dispositif et le modifier éventuellement avant la fin de cette même année par avenant présenté en commission paritaire de branche, notamment pour adapter les durées minimales qu'il prévoit ainsi que les emplois concernés par ces durées.

## **Article 1 - Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, telles que définies par l'accord 2005-03, modifiées, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

## **Article 2 - Durée minimale d'activité**

### **Article 2.1 - Durée minimale prévue par la loi**

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

## Article 2.2 - Dérogation à la durée minimale

### Article 2.2.1

Compte tenu des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes aux entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, la durée minimale d'activité est fixée à :

- 2 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour :
  - tous les personnels médicaux,
  - les masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes, diététiciens,
  - les psychologues, neuropsychologues, sages-femmes, certains infirmiers et manipulateurs radio titulaires d'une formation qualifiante portant sur une spécialité (consultations, tabacologie, pansements, hygiène, douleurs...),
  - les intervenants en formation, enseignants ;

En ce qui concerne les pharmaciens, la durée minimale est de 17 heures 30 minutes dans les établissements sanitaires et de 7 heures dans les établissements médico-sociaux, en cohérence avec les dispositions de l'article R. 5126-42. du code de la santé publique.

- 14 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les catégories de personnel pour lesquelles les exigences du poste le justifient.

Dans le cadre des modalités de recensement prévues à l'article 4.4 du présent accord, les entreprises, après avoir recensé les souhaits d'augmentation du temps travail des salariés à temps partiel, informent et consultent le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les motifs du recours aux dérogations. Cette information et consultation portent également sur la proposition faite aux salariés d'augmenter leur durée du travail.

### Article 2.2.2

La durée minimale d'activité des employés de la vie associative de la Croix rouge française est fixée à 10 heures 30 minutes hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou

calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif. Cette disposition s'applique pendant un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

### **Article 2.2.3**

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont, pour rappel, les suivants :

- **L. 3123-14-2** : une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1 ;
- **L. 3123-14-4** : dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement ;
- **L. 3123-14-5** : par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

### **Article 2.3 - Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation**

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

### **Article 3 - Heures complémentaires**

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10<sup>e</sup> de cette durée sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Au titre de l'article L. 3123-18 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10<sup>e</sup> de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 25 %.

### **Article 4 - Complément d'heures par avenant**

#### **Article 4.1 - Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail**

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

#### **Article 4.2 - Rémunération**

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

#### **Article 4.3 - Nombre d'avenants maximum par an et par salarié**

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

#### **Article 4.4 – Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »**

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel. Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer

un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, deux fois par an, notamment lors de la consultation sur le projet de bilan social.

## **Article 5 – Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet**

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des complément(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

## **Article 6 - Dispositions diverses**

### **Article 6.1 - Commission de suivi**

Il est constitué une Commission de suivi du présent accord, composée des signataires. Cette commission se réunira au moins 2 fois par an. Elle sera en charge d'examiner l'application de l'accord et, plus particulièrement, l'article 2.2 du présent accord.

La Commission de suivi élaborera un cahier des charges permettant d'avoir des données chiffrées annuelles sur l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

### **Article 6.2 - Sécurisation juridique de l'accord**

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions contenues dans le présent texte.

### **Article 6.3 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 6.4 - Révision**

Le présent accord pourra être révisé notamment à la suite de chaque évaluation sur son application, prévue au préambule et ce, au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 6.5 – Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé totalement avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation totale, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets sont définies à l'article D. 2231-8 du code du travail.

### **Article 6.6 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 6.7 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 6.8 – Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 6.9 – Date d'effet**

Le présent accord a vocation à entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est toutefois expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## Accord de branche - 7

### **Accord du 23 avril 2015 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale**

Étendu par arrêté du 4 février 2016

#### Préambule

Les évolutions constantes du droit du travail et de la formation professionnelle rendent nécessaire un dialogue social renforcé afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter la concertation et mettre en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité et ainsi renforcer le dialogue social. Ils considèrent que cet objectif peut être atteint par la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un article L. 2135-7 du code du travail qui prévoit qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès, et qui prévoit la pesée de l'audience des organisations syndicales à échéance quadriennale.

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif souhaitent donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, dans le cadre des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales du secteur privé à but non lucratif.

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

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

## **Article 2 - Conditions de la mise à disposition**

La mise à disposition du salarié d'une entreprise ou organisme employeur au profit d'une fédération syndicale de salariés représentative au sein de la branche doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative dans la branche. Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur d'activité sanitaire, social et médico-social par l'arrêté en cours de validité fixant le taux de représentativité.

La convention est signée par le représentant légal des dites fédérations nationales.

Le modèle de convention de mise à disposition est annexé au présent accord. Il précise les droits et obligations des parties à la convention.

## **Article 3 - Nombre de représentants et répartition**

La répartition des 56 postes à temps plein entre les organisations syndicales de salariés représentatives est réalisée proportionnellement au pourcentage de représentativité de chacune de ces organisations syndicales de salariés (arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur) tel que fixé par l'arrêté en cours de validité.

À l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales dans la branche, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant au présent accord.

## **Article 4 - Date d'effet de la mise à disposition**

La mise à disposition prend effet à compter du jour de signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées visées à l'article 2 du présent accord (sauf accord sur une date différente fixée par la convention tripartite).

## **Article 5 - Dispositions finales**

### **Article 5.1 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5.2 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle

concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants, qui s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 5.3 – Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

### **Article 5.4 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 5.5 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 5.6 – Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à la modifier en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 5.7 – Date d'effet**

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux

dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

## **Modèle de convention de mise à disposition**

Entre :

*Organisation syndicale*

représentée par ....., ayant  
délégation d'une part,

et :

L'entreprise .....

.....

représentée par ....., ayant  
délégation d'autre part

et :

Le salarié M. (ou M<sup>me</sup>) .....

.....

est conclu la convention de mise à disposition suivante :

## **Article 1<sup>er</sup> - Objet**

Dans le cadre des mises à disposition des permanents syndicaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, prévues par l'accord de branche du ....., agréé par arrêté du ....., et étendu, par arrêté du .....il est convenu la mise à disposition à temps ..... de Madame ou Monsieur ....., salarié(e) de l'entreprise .....au profit de la fédération ..... à compter du .....

## **Article 2 - Durée et conditions**

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de ..... éventuellement renouvelable par tacite reconduction. Compte tenu de cette situation, les parties conviennent qu'une liberté d'action est laissée à Madame (Monsieur) ..... sur l'organisation de son temps de travail pour la Fédération ..... et qu'il n'est pas possible pour l'entreprise (l'entreprise) ..... de contrôler les horaires de travail de l'intéressé(e) dans le cadre de cette mise à disposition.

En contrepartie, Madame (Monsieur) .....fait de son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'entreprise (entreprise).

## **Article 3 - Rémunération**

L'entreprise d'origine assurera le maintien de la rémunération du salarié(e).

Cette rémunération intègre son salaire de base ainsi que l'ensemble des éléments variables lissés sur l'année, le cas échéant, qu'il aurait dû percevoir en poste.

## **Article 4 - Congés payés**

Pour ce qui concerne le droit à congés payés, il sera exercé légalement pendant la durée de la convention. L'indemnité afférente sera versée par l'entreprise d'origine.

## **Article 5 - Frais annexes**

La totalité des frais professionnels inhérents à la présente convention est prise en charge par la Fédération ..... notamment ceux générés par le transport de ..... - de son lieu de résidence à celui de la mise à disposition - ainsi que ceux résultant des missions exercées dans le cadre de celle-ci.

## **Article 6 - Maintien des avantages conventionnels**

L'intéressé(e) continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'entreprise d'origine, notamment des droits et œuvres sociales liées à l'appartenance à l'entreprise....., de toutes les dispositions prévues par la convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de formation professionnelle continue, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes dispositions concernant la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'entreprise ..... et tous les droits liés à l'exécution du contrat de travail.

## **Article 7 - Obligations de l'entreprise d'origine**

L'entreprise garantit au salarié mis à disposition, l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine.

## **Article 7 bis - Valorisation du parcours professionnel (en lien avec la loi sur la modernisation du dialogue social)**

Dans le cadre de son mandat syndical, l'intéressé bénéficiera de l'entretien professionnel prévu à l'article ..... tous les deux ans ainsi qu'à l'issue des 6 ans pour faire notamment le bilan des compétences acquises au cours du mandat, et des modalités de valorisation de l'expérience acquise ainsi que sur son évolution salariale.

## **Article 8 - Obligations de la fédération**

La fédération s'engage à informer immédiatement l'entreprise de tout incident survenu dans l'exécution de la mise à disposition.

## **Article 9 - Terme de la convention**

La présente convention peut prendre fin à la demande de la Fédération syndicale ou du salarié....., sous condition du respect d'un délai de prévenance de X mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux autres signataires de la présente convention.

Durant cette période, toutes les mesures d'accompagnement seront envisagées pour faciliter la réintégration.

Le salarié(e) sera réintégré en priorité dans l'établissement d'origine, à l'emploi occupé avant la mise à disposition tel

que dénommé dans ses ..... derniers bulletins de salaire, ou à défaut à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ou à un poste, en accord avec l'intéressé, prenant en compte ses compétences professionnelles acquises durant son mandat de permanent syndical.

En cas de rupture du contrat de travail, la présente convention prend fin de plein droit, dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la rupture des contrats de travail.

## Accord de branche – 7 bis

### Avenant n° 3 du 13 avril 2022 à l'accord du 23 04 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

Agréé par arrêté du 19 août 2022 –JO du 22 septembre.

#### Article 1 - Nombre de représentants et répartition

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 04 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 06 octobre 2021 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier :

**1.1** le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit :  
Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 58 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 6 octobre 2021.

**1.2** la répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit :

- **Fédération des services de santé et services sociaux CFDT**
  - 10,5 ETP dans le secteur sanitaire
  - 10,5 ETP dans le secteur social et médico-social
- **Fédération Santé et action sociale CGT**
  - 10,5 ETP dans le secteur sanitaire
  - 10,5 ETP dans le secteur social et médico-social
- **Force Ouvrière**
  - 4,5 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
  - 4,5 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière
- **Fédération SUD Santé-sociaux**
  - 3,5 ETP dans le secteur sanitaire
  - 3,5 ETP dans le secteur social et médico-social

## **Article 2 - Application aux petites et moyennes entreprises**

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

## **Article 3 - Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 - Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

## **Article 5 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

## **Article 6 - Agrément**

Le présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

## **Article 7 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

## **Article 8 - Date d'effet**

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 04 2015 prendra effet après son agrément au premier janvier de l'année civile qui suit la publication au journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

## Accord de branche – 8

### **Accord du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif n°2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur**

Agréé par arrêté du 24 février 2020 – JO du 22 mars 2020  
En cours d'extension

#### Préambule

Le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif tend à se structurer afin, notamment, de favoriser sa représentation et favoriser le dialogue social.

Conformément à la loi, les partenaires sociaux ont entamé des négociations pour mettre en place la nouvelle instance de négociation et d'interprétation.

Le présent accord a pour objet de supprimer et remplacer les dispositions de l'accord relatif à la CPB du 11 mars 1996 modifié par avenant n°1 en date du 6 mai 2014, au regard 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 qui instaure une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Il supprime également le règlement intérieur de la CPB en date du 28 avril 2004 modifié par avenant n° 1 du 6 mai 2014. Dans le même temps, les organisations d'employeurs ont mis en place une représentation patronale unique, à travers la création d'une Confédération du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif. Au regard de ce qui précède, les parties signataires du présent accord prennent les dispositions suivantes.

## **Article 1 – Objet de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation (CPPNI)**

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation exerce les missions d’intérêt général définies par l’article L. 2232-9 du code du travail.

Elle exerce également les missions d’observation de la négociation collective.

## **Article 2 – Négociations**

### **Article 2.1 – Rôle**

La CPPNI a pour mission de négocier des accords ayant vocation à être étendus couvrant l’intégralité des entreprises de son champ d’application tel que défini par l’accord 2005-03 du 18 février 2005 et de ses avenants.

### **Article 2.2 – Composition**

La CPPNI est composée de 4 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l’arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d’employeurs représentatives que de représentants pour l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **Article 2.3 – Fonctionnement**

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an.

Le calendrier des réunions est fixé paritairement conformément aux dispositions légales et réglementaires. Un programme annuel de travail est établi en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs représentatives.

L’ordre du jour de chaque réunion est élaboré lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs représentatives.

Les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la Commission. Les documents

nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accord, sont adressés préalablement à la réunion au moins 10 jours calendaires avant la date prévue pour la négociation. La Présidence est assurée par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui en assurent le secrétariat, dont la rédaction du projet de Procès-Verbal présenté lors de la réunion suivante pour amendements et validation.

## **Article 3 – Interprétation**

### **Article 3.1 – Rôle**

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation a pour mission d'interpréter les accords qu'elle a conclus lorsqu'elle est saisie à cette fin.

### **Article 3.2 – Composition**

La CPPNI dans sa configuration d'interprétation est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **Article 3.3 – Fonctionnement**

La CPPNI peut être saisie par une organisation professionnelle d'employeurs représentative ou par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés.

Elle peut également être saisie par une juridiction judiciaire française en interprétation d'un accord qu'elle a conclu.

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

Elle est présidée de manière alternée à chaque commission par un représentant employeur ou un représentant salarié.

Le secrétariat est assuré par un représentant employeur.

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

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé en séance par les membres présents. Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI.

## **Article 4 – Observatoire de la négociation collective**

### **Article 4.1 – Rôle**

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire assure les missions d'observatoire de la négociation collective conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2232-9 3° du code du travail, elle établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan de l'action du secteur « en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

### **Article 4.2 – Composition**

La CPPNI dans sa configuration d'observatoire est composée de 2 membres dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **Article 4.3 – Fonctionnement**

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire de tous les accords des entreprises du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et des accords d'entreprise de la Croix-Rouge française. Elle est également destinataire des accords de branches composant le secteur d'activités.

Les modalités de consultation et de travail de cet observatoire seront précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 5.5 du présent accord.

## **Article 5 – Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

### **Article 5.1 – Modalités de prise de décision**

Les décisions sont prises paritairement à la majorité qualifiée de 150 mandats, sachant que les organisations syndicales

représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives disposent respectivement de 100 mandats. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'un nombre de mandats correspondant à son pourcentage de représentativité, fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

En cas d'absence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, et en l'absence de mandat de représentation donné par une organisation absente à une organisation présente, les décisions ne sont pas prises à la majorité qualifiée de 150 mandats, mais à la majorité qualifiée représentant 75 % de l'ensemble des mandats détenus par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées en séance.

## **Article 5.2 – Mise en place d'une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur**

### **Article 5.2.1 – Création d'une association paritaire**

Il sera créé une association paritaire de financement des instances paritaires du secteur.

Les statuts détermineront la gouvernance, dont un conseil d'administration auquel participe de droit chaque organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative du secteur.

L'association mettra en place un règlement intérieur qui déterminera notamment les modalités de collecte des contributions et de remboursement des frais.

### **Article 5.2.2 – Finalité de l'association paritaire**

Les fonds collectés sont destinés à rembourser, pour les représentants salariés et employeurs, sur justificatifs et dans les limites fixées par le règlement intérieur :

- les temps d'instances,
- les temps de préparation,
- les temps de transport,
- les frais de repas, transports et d'hébergement,
- ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires.

Les frais de collecte et les frais de fonctionnement de l'association paritaire visée à l'article 5.2.1 seront également à la charge du fonds de financement des instances paritaires du secteur.

Les fonds non consommés seront reportés à la clôture des comptes sur l'exercice suivant.

### **Article 5.2.3 – Montant de la contribution et modalités de recouvrement**

La contribution financière instaurée par le présent accord est fixée à 0,0035 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN au 31 décembre de l'année N-1.

Elle est appelée, chaque année, dès le 1<sup>er</sup> euro.

Elle est obligatoire pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application défini dans l'accord de branche 2005-03 étendu, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Le règlement intérieur déterminera l'organisme en charge de la collecte des fonds.

### **Article 5.3 – Autorisations d'absences**

Toute participation à une réunion d'instance ou groupe de travail paritaire du secteur est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements ainsi que les temps de préparation aux réunions.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à rémunération ou à report de ce jour de congé ou de repos.

Pour préparer leur participation aux réunions d'instances ou groupes de travail, les membres bénéficient d'un temps de préparation égal au temps de la réunion. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une journée.

Par ailleurs, pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail, les membres disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 3 heures sur la base SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 3 heures sur la base SNCF.

#### **Article 5.4. Mise en place de groupes de travail paritaires**

La CPPNI décidera, selon les modalités de prises de décisions visées à l'article 5.1 du présent accord, de la mise en place de groupes de travail paritaires.

La CPPNI en définira les missions et objectifs.

#### **Article 5.5. Règlement intérieur**

Un règlement intérieur déterminera les autres modalités de fonctionnement de la CPPNI.

### **Article 6 – Rôle de la CPNE-FP et des DR CPNE-FP**

#### **Article 6.1 – CPNE-FP**

##### **Article 6.1.1 – Missions**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle exerce les missions suivantes en matière de formation professionnelle :

- la définition des orientations du secteur en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- la fixation des coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions légales et du présent accord ;
- la création de certifications professionnelles de branches qui pourront être inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique des habilitations et certifications ;
- la définition des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- la recherche de partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- le suivi de la mise en application des accords conclus dans le secteur en matière de formation professionnelle ;
- la communication via l'OPCO Santé d'une trame d'entretien professionnel ;
- toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle exerce les missions suivantes en matière d'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPPNI ;

- la production d'un rapport d'analyse intermédiaire annuel sur l'emploi et d'un rapport triennal de synthèse.

La CPNE-FP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation.

#### **Article 6.1.2 – Composition**

La CPNE-FP est composée de deux représentants dûment mandatés par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne autant de titulaires et de suppléants. La présence de tous les représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des représentants suppléants du collège employeur, pouvant siéger pour un nombre égal à celui des représentants suppléants du collège salariés.

#### **Article 6.1.3 – Réunions plénières**

Le nombre de réunions plénières est fixé à cinq par an. En cas de saisine par une organisation professionnelle représentative ou par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau du secteur, le Bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires. Les convocations sont adressées par le Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le Président et le Président adjoint.

#### **Article 6.1.4 – Bureau**

Chaque collège désigne, pour un mandat de deux ans, un Bureau constitué d'un Président, d'un Président adjoint et de deux membres, un pour chaque collègue. Le Président et le Président-adjoint ne peuvent appartenir au même collège. La Présidence est exercée de manière alternée par le Président et le Président adjoint, une année chacun.

Le Bureau, convoqué paritairement par le Président et le Président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières. Il est en relation régulière avec les autres instances du secteur (CPPNI, bureau de l'OPCO Santé, commission de coordination des politiques emploi formation), en vue d'assurer une cohérence dans la prise des décisions sur des sujets communs aux différentes instances.

#### **Article 6.1.5 – Groupes paritaires de travail**

La CPNE-FP ou son Bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau du secteur, et autant de représentants employeurs que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

#### **Article 6.1.6 – Missions de représentation**

Le Président et le Président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer.

Le Président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 8 missions de représentation.

#### **Article 6.1.7 – Secrétariat administratif et technique**

La Confédération, en lien avec la présidence de la CPNE-FP, assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP via notamment, les missions suivantes :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la Présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- accompagnement ou représentation par délégation de la Présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (Ministères, DGCS, ARF...) ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des certificats de qualification professionnelle du secteur ;
- élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « Surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « Maître(sse) de maison », et « Maître d'apprentissage » et « Moniteur d'atelier » ;
- référent par délégation de la Présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- relation avec les groupes de travail paritaires sectoriels emploi formation et les services techniques de l'OPCO Santé sur les chantiers en cours ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- assistance technique de la Présidence paritaire ;
- suivi des relations du Bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- suivi des relations avec l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des Compétences ;
- veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale ;
- suivi des dispositifs du secteur avec les organismes de formation labellisés (DSB-VAE...).

#### **Article 6.1.8 – Modalités de prise de décision**

Les décisions de la CPNE-FP sont prises conformément à l'article 5.1 du présent accord.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le Secrétariat administratif et technique.

#### **Article 6.2 – DR CPNE-FP**

##### **Article 6.2.1 – Rôle des délégations régionales**

Est mise en place une délégation régionale par région administrative.

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région, les intérêts du secteur ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations du secteur et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- veille à la mise en place et assure le suivi des dispositifs de formation et d'accompagnement du secteur en région et en fait la promotion auprès des partenaires institutionnels ;
- assure la promotion régionale en matière d'apprentissage, au regard des besoins régionaux ;
- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

#### **Article 6.2.2 – Composition de chaque délégation régionale**

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- deux représentants titulaires dûment mandaté par organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif qui peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- et autant de représentants pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives que de représentants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les titulaires peuvent, en cas d'empêchement, se faire remplacer par des suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du secteur désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant.

Les représentants de chaque organisation sont désignés auprès du secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP, qui informe le Président et le Président adjoint de la CPNE-FP, lesquels assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la Région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne pour un mandat de deux ans un Président et un Président adjoint. La Présidence est exercée de manière alternée par le Président et le Président adjoint, une année chacun.

### **Article 6.2.3 – Fonctionnement**

#### **A. Organisation des réunions plénières régionales.**

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à cinq par an d'une journée chacune.

Le Président et le Président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour, fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le Président ou le Président adjoint au moins 15 jours avant la réunion, afin qu'ils puissent la communiquer à leurs employeurs.

#### **B. Modalités de prise de décisions**

Les décisions des DR CPNE-FP sont prises conformément à l'article 5.1 du présent accord.

#### **C. Missions de représentation**

Le Président et le Président-adjoint représentent la DR CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes du secteur ou des organismes hors secteur chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière de la DR CPNE-FP. En cas d'empêchement, ils peuvent donner mandat à un autre membre de leur collège respectif pour les remplacer. Le Président et le Président-adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 4 missions de représentation.

#### **Article 6.2.4 – Compte-rendu d'activité**

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Le bilan intégrera également des éléments quantitatifs sur le déroulé de chaque réunion (nombre de présents, annulation de réunions, etc.).

Ce compte-rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N+1) au Secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La CPNE-FP établit un rapport annuel compilant les informations transmises dans tous les comptes-rendus régionaux.

### **Article 7 – Dispositions diverses**

#### **Article 7.1 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

#### **Article 7.2 – Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

### **Article 7.3 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 7.4 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

### **Article 7.5 – Extension**

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

### **Article 7.6 – Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément ;
- la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

## Accord de branche – 9

# Accord sur la formation professionnelle dans le secteur sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 9 septembre 2020

Agréé par arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23 décembre 2020  
Étendu par arrêté du 2 juillet 2021, JO du 18 septembre 2021

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord sur la formation professionnelle de la branche sanitaire, sociale et médicosociale privée à but non lucratif du 7 mai 2015 et de ses avenants.

### Le secteur

Des millions de personnes bénéficient chaque année des services dispensés par les quelques 785 000 salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, qui continue de croître<sup>36</sup> et qui est implanté sur tous les territoires, au plus près des besoins des personnes soignées ou accompagnées.

Le secteur représente 3,5 % de l'emploi salarié en France et compte parmi les plus importants en termes d'emploi<sup>37</sup>. Il représente près de 60 % de l'offre nationale sur le secteur social et médico-social, comprenant les établissements et services pour personnes âgées, pour enfants et adultes en situation de handicap, pour la protection de l'enfance et pour les adultes en difficulté sociale.

Il représente plus de 16 % de l'offre sanitaire : médecine chirurgie obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, cancérologie, dialyse (41 % pour la dialyse spécifiquement), soins de longue durée et hospitalisation à domicile (55 % pour la seule hospitalisation à domicile).

### Les défis à relever

Le secteur est aujourd'hui confronté à des multiples défis et enjeux :

---

36. Croissance de +12 % des effectifs salariés en 5 ans de 2012 à 2017. Source Enquête Emploi menée en 2017 par l'Observatoire du secteur.

37. À titre de comparatif, le double du secteur de l'automobile - Sources Insee 2015.

- le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure<sup>38</sup> ;
- une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient ;
- le renforcement de l'ambulatoire, en chirurgie notamment et du maintien à domicile, particulièrement dans le domaine de la gérontologie ;
- l'accompagnement des personnes les plus démunies (accueil, accompagnement, hébergement d'urgence des personnes exclues, sans abris, réfugiés économiques, politiques, climatiques ou de conflits, etc.) à travers notamment la mise en œuvre du Plan de lutte contre la pauvreté ;
- le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services qui doivent participer d'une société plus inclusive en coordonnant un parcours centré sur les besoins et le projet de la personne ;
- le bénéficiaire comme acteur de sa santé ;
- la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels,
- le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers ;
- la révolution du numérique qui constitue avec l'intelligence artificielle un puissant facteur d'inclusion pour les personnes fragiles ;
- la transformation des systèmes d'information, afin d'intégrer la transformation de l'offre, la nécessité de rendre compte et l'interopérabilité des systèmes.

Ces enjeux impactent très fortement les parcours des bénéficiaires et les modalités d'organisation des services et établissements. Les besoins en compétences comme en qualification et les métiers sont également directement impactés.

Ces évolutions s'inscrivent cependant dans un contexte économique très contraint par la réduction constante des dépenses publiques alors que les besoins augmentent et que l'exigence de qualité des soins et de l'accompagnement est toujours plus forte.

Pour faire face à ces changements majeurs, le secteur entend par cet accord mobiliser toutes les instances du secteur et tous les dispositifs d'emploi et de développement des

---

38. Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. Source Ministère des Solidarités et de la Santé.

compétences au service des structures et salariés. C'est à cette condition que l'emploi sera favorisé et que l'exigence de qualité sera atteinte au bénéfice des publics accompagnés et soignés.

## **Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel. ».

Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers ;
- la suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications ;
- un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO ;
- la suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation ;
- l'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou promotion par l'alternance dit PROA et de compte personnel de formation de transition ;
- la mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition Pro<sup>39</sup>, les OPCO ;
- la désintermédiation de l'accès à l'offre de formation ;
- la transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs, structures, salariés, organismes de formation et appelle à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des salariés et des établissements au service du public accueilli.

---

39. Commissions paritaires interprofessionnelles régionales .

## Politique du secteur

Les parties signataires affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de la capacité apprenante des structures et de l'évolution professionnelle des salariés, ainsi que de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et des soins.

La politique de développement des compétences développée par les structures appelle à favoriser la convergence entre projets associatifs et d'établissements et projets des salariés pour favoriser le co-investissement salarié/structure dans le développement des compétences et des qualifications.

La politique de secteur est principalement définie par la négociation collective. Elle est complétée par :

- les orientations emploi-développement des compétences définies par la CPNE-FP appuyée par les travaux de l'Observatoire de l'OPCO Santé ;
- les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur prend en compte :

- le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences de développement de la qualité des services apportés aux personnes ;
- le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur, notamment auprès des jeunes par des actions et des services visant à améliorer l'orientation professionnelle ;
- la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des populations, pour favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification, notamment pour les personnes peu qualifiées ;
- la nécessité de toucher l'ensemble des établissements dans leur diversité et de couvrir les besoins de tous les territoires, notamment en favorisant la gestion territoriale des emplois et des compétences ;
- le besoin de répondre aux objectifs d'une société inclusive et de mettre le bénéficiaire au cœur du système ;
- le besoin d'accompagner structures et organismes de formation du secteur vers une approche du développement des compétences plus intégrée.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les parties signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles : la CPNE-FP et ses délégations régionales,

chaque fois que nécessaire la section paritaire professionnelle du secteur sanitaire, médico-social, social à but non lucratif au sein de l'OPCO Santé, la réalisation de partenariats avec les acteurs institutionnels de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles. Elles s'appuient également sur les travaux et les études de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de Formation Professionnelle et d'Emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des établissements et services.

L'OPCO Santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

### **Orientations générales de la politique formation**

- Élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;
- développer une politique de l'apprentissage, en créant des synergies entre les différentes branches du secteur ;
- développer une politique de certification en lien avec les besoins du secteur ;
- accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNE-FP, avec l'appui des services techniques de l'OPCO Santé ;
- développer l'égal accès à la formation des salariés, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise qui les emploie ;
- favoriser la qualification professionnelle des salariés ;
- soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins ;
- promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation ;
- développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, etc. ;

- concourir à un accès facilité par module des certifications,
- promouvoir la VAE et impliquer les professionnels du secteur dans les jurys VAE ;
- développer<sup>33</sup> le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

---

33. Notamment par l'intermédiaire du compte personnel de formation.

# Première partie

## Accès à l'emploi par l'alternance

### 1.1 – Apprentissage

L'apprentissage est une priorité affirmée de la loi du 5 septembre 2018, qui s'inscrit dans le cadre plus global de la formation des jeunes, de leur qualification et de leur accès à l'emploi. La profonde transformation du cadre d'organisation et de financement de l'apprentissage offre au secteur la possibilité de développer cette filière de formation, même si son déploiement peut s'avérer difficile pour certains métiers réglementés<sup>40</sup>.

#### 1.1.1 – Politique du secteur en matière d'apprentissage

Le secteur s'attache à promouvoir l'embauche et la formation des jeunes par l'apprentissage pour toutes les filières de métiers existant dans le secteur.

Il souhaite par son action développer au profit des jeunes et des entreprises la possibilité de recourir à l'apprentissage en particulier pour tous les métiers pour lesquels il existe des besoins de recrutement.

Cette politique volontariste s'inscrit dans le cadre du développement de l'attractivité des métiers du secteur et de sa politique de qualification.

Elle participe à la volonté du secteur de développer les formations en alternance qui ont prouvé leur efficacité en matière d'acquisition et de consolidation des compétences et d'insertion durable dans l'emploi, en organisant une complémentarité entre les 3 dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, professionnalisation, Pro A) et en favorisant chaque fois que cela est possible le contrat d'apprentissage.

À ce titre, le secteur a pour ambition de multiplier par deux le nombre d'apprentis du secteur en 3 ans, soit de passer à plus de 4 000 apprentis en 2022 et de viser un taux de recrutement post apprentissage de 50 %.

---

40. - des référentiels de formation souvent peu adaptés à l'accès par l'apprentissage  
- une opérationnalité moindre des apprentis par rapport à d'autres métiers non réglementés. En effet, les apprentis ne sont pas autorisés à pratiquer les actes réservés aux seuls titulaires du diplôme.

### 1.1.2 – Contrat d'apprentissage et statut des apprentis

Le contrat d'apprentissage vise à privilégier et favoriser l'embauche et l'intégration dans le secteur de jeunes de moins de 30 ans (demandeurs d'emploi ou non).

#### Dispositions générales

Les apprentis bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ainsi que de tout accord d'entreprise applicables aux salariés dès lors qu'ils sont compatibles avec leur situation de jeune en formation.

L'accès au contrat d'apprentissage s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

#### Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut toutefois être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

#### Rémunération

Le secteur souhaite rendre attractif l'apprentissage et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal. Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

##### 1) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) À 35 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,

- b) À 45 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) À 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

**2) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :**

- a) À 50 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- b) À 60 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- c) À 70 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

**3) Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :**

- a) À 65 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) À 75 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) À 85 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

**4) Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus :**

- a) 100 % du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application

des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple : 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

### **1.1.3 – Maître d'apprentissage**

#### **Désignation**

Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du Code du Travail doivent également être remplies.

#### **Conditions d'exercice**

Pour permettre au maître d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent qu'en plus des conditions légales :

- le salarié ne pourra exercer ses fonctions de maître d'apprentissage, ou de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total.

Conformément à l'article L. 6223-3 du Code du travail, « 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 ».

- L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées : à ce titre, le maître d'apprentissage dispose, au minimum, de 3 heures par semaine consacrées à l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site.
- 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.

### **Mission**

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis ;
- de participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage ;

- de veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

### **Formation**

Le maître d'apprentissage devra être formé, de préférence en amont ou pendant la réalisation du contrat d'apprentissage. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage.

Lorsque le 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 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 ;

En outre, conformément au code du travail, l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Ainsi, les dispositions du présent article ne font pas obstacles à des formations complémentaires ou d'actualisation des compétences du maître d'apprentissage si cela s'avère nécessaire.

### **Certification**

La formation évoquée au paragraphe précédent peut donner lieu à une certification professionnelle.

Dans ce cadre, la CPNE-FP travaille à la mise en place d'une certification de tuteur et de maître d'apprentissage pour valoriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

La CPNE-FP prévoit la réalisation d'un entretien de positionnement avec le candidat afin d'identifier les compétences déjà acquises. Ceci permettra d'établir l'acquisition déjà effective d'un ou plusieurs blocs de compétences, notamment pour les emplois réglementés.

Cette certification prévoira des dispenses ou des allègements de par les compétences qu'aura pu acquérir le candidat par

sa formation initiale, sa formation continue ou son expérience professionnelle, soit sous forme de dispense de droit, soit par un entretien de positionnement.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre du parcours professionnel des maîtres d'apprentissage bénéficiaires de ces formations.

### **Indemnisation**

Le salarié maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 100 euros bruts par mois complet d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité de fonction sera calculée *pro rata temporis*.

#### **1.1.4 – Organisation de l'apprentissage**

La loi du 5 septembre 2018 consacre la possibilité pour toute entité de devenir Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Dans ce cadre, le secteur a un intérêt particulier à ce qu'une offre d'apprentissage spécifique aux métiers du secteur permette aux jeunes et aux entreprises d'utiliser le dispositif de l'apprentissage.

Les signataires demandent en conséquence à l'OPCO Santé :

- D'accompagner les organismes qui souhaitent développer une offre de formation par apprentissage aux métiers du secteur ;
- D'accompagner les salariés formateurs dans les CFA relevant du secteur en les formant à la pratique de la pédagogie de l'alternance ;
- De mettre en place les moyens d'accompagner les ouvertures de CFA ou sections d'apprentissage à effectif réduit ;
- De favoriser les rapprochements entre CFA et entreprises en vue de partenariats pour la mise en œuvre de parcours d'apprentissage, y compris par le développement de la formation en situation de travail ou par la conclusion d'une convention entre les CFA et les entreprises qui ont des capacités d'accueil et de formation des apprentis ;

- d'inciter les CFA à mettre en place des rythmes d'alternance adaptés aux activités exercées par les apprentis et aux organisations du travail en vigueur dans les entreprises ;
- d'avoir une connaissance exhaustive et partagée de ce qui se fait, en termes d'apprentissage, au niveau du secteur.

Cette mission est prise en compte dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État.

L'OPCO Santé effectue le recensement de l'offre de formation en apprentissage et en assure la promotion auprès des jeunes et des entreprises. Il remet chaque année à la CPPNI et à la CPNE-FP un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage.

La CPNE-FP établit des critères qualité qui déterminent la labellisation par le secteur de CFA. Elle promeut cette labellisation. Elle établit également un guide destiné au bon accompagnement des apprentis en entreprise, accessible sur le site de l'OPCO Santé.

### **1.1.5 – Financement de l'apprentissage**

#### **Détermination des coûts contrats**

La CPNE-FP est compétente pour fixer le coût de financement des contrats d'apprentissage. Compte tenu des enjeux pour les jeunes et les entreprises, la CPNE-FP peut être saisie par l'intermédiaire de l'OPCO Santé pour fixer les coûts de titres ou diplômes sur lesquels elle ne s'est pas prononcée mais qu'un CFA souhaite mettre en place ou que des entreprises souhaitent utiliser.

La CPNE-FP, en liaison avec France compétences, fait en sorte que les coûts soient déterminés dans un délai de 3 mois au plus.

#### **Aides conventionnelles**

Afin de favoriser le développement de l'apprentissage, une aide financière forfaitaire est versée dans le cadre de la contribution conventionnelle aux employeurs qui recrutent un apprenti. Cette aide constitue une participation aux coûts exposés par l'entreprise : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNE-FP dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles dédiées à la qualification telles que prévues à l'article 3.6.

## **Financement de la formation des maîtres d'apprentissage et de l'exercice de la fonction**

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-3 et L. 6332-14 du Code du Travail, l'OPCO Santé prend en charge le financement de la formation des maîtres d'apprentissage et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.

### **1.1.6 – Apprentis en situation de handicap**

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du Code du Travail.

Les signataires s'engagent à promouvoir l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Pour favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap, la CPNE-FP se rapprochera d'organismes, notamment l'OETH et l'AGEFIPH, pour que ceux-ci puissent faire effet de levier financier sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

## **1.2 – Contrat de professionnalisation**

### **1.2.1 – Politique du secteur en matière de contrat de professionnalisation et articulation avec le contrat d'apprentissage**

Le contrat de professionnalisation est principalement destiné à l'insertion professionnelle et à l'intégration dans le secteur de demandeurs d'emploi de 30 ans et plus ou de salariés de 30 ans et plus en reconversion professionnelle au moyen d'une formation en alternance. Il peut également, comme le contrat d'apprentissage, permettre de préparer un titre ou un diplôme inscrit au RNCP.

### **1.2.2 – Contrat de professionnalisation et statut des bénéficiaires** **Dispositions générales**

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions légales, et conventionnelles et d'entreprises applicables aux salariés.

L'accès au contrat de professionnalisation s'effectue dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat de professionnalisation, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

## **Durée du contrat**

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur, les signataires décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- La durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois,
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2200 heures.

Pour les publics et formations non prioritaires, c'est à dire non visés au paragraphe précédent, les dispositions de droit commun s'appliquent.

Les partenaires sociaux du secteur mandatent la CPNE-FP pour moduler ces durées en fonction des qualifications visées et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements ou dispenses de formation.

## **Rémunération**

Le secteur souhaite rendre attractif le contrat de professionnalisation et a déterminé des niveaux de rémunération supérieur au légal.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

**1) Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :**

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC,
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du SMIC.

**2) Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :**

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du SMIC,
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du SMIC.

**3) Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.**

### **1.2.3 – Tuteur**

Les dispositions prévues à l'article 1.1.3 du présent accord et relatives au maître d'apprentissage sont intégralement

applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

#### **1.2.4 – Taux et modalités de financement du contrat de professionnalisation**

La CPNE-FP est légalement en charge de la détermination des coûts contrat des contrats d'apprentissage et le présent accord confie aussi à la CPNE-FP le soin de déterminer les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation, dans le respect des objectifs arrêtés par les parties signataires qui sont :

- de favoriser le recours aux contrats d'apprentissage pour les publics de moins de 30 ans et
- d'éviter la concurrence entre les 2 contrats de formation par alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Lors de la détermination de ces montants de prise en charge, la CPNE-FP devra notamment veiller à la prise en compte du reste à charge par l'employeur en cas de recours à l'un et l'autre des 2 contrats de formation par alternance.

## Deuxième partie

# Politique de qualification : promotion et reconversion

### 2.1 – Politique de promotion des métiers et de qualification du secteur

Le secteur utilise tous les outils et moyens à sa disposition pour organiser l'information sur les métiers et les emplois du secteur. Parmi ces moyens :

- l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) :
- l'OPCO Santé :
- les conventions cadre de coopération tant nationales que régionales visant notamment la promotion des métiers du secteur signées par l'OPCO Santé et ou la CPNE-FP avec les institutionnels (Conseil régional, DIRECCTE, APEC, etc.) :
- une convention-cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche conjointement.

Le secteur s'engage à diffuser les travaux de l'OPMQ, les conventions cadre, notamment auprès des structures d'information et d'orientation, et tout particulièrement auprès des structures du Service public régional d'orientation professionnelle et de l'Éducation nationale.

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyen conclue avec l'État, l'OPCO Santé prend en compte la mission de promotion des métiers et qualifications, notamment en matière de recrutement des jeunes.

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

- ce que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés :
- favoriser et encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences (dit CléA).

## 2.2 – Diagnostic individuel

### 2.2.1 – Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation.

Il s'agit de :

- Cap Emploi,
- Pôle Emploi,
- Les Missions locales,
- L'APEC,
- Les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

Avec l'accord de l'employeur ou selon les dispositions prévues par accord d'entreprise, le CEP peut être réalisé sur le temps de travail.

### 2.2.2 – Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs 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.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le Compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

## **2.3 – Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

### **2.3.1 – Modalités d'accès à la VAE**

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au RNCP.

Elle peut être mise en œuvre :

- avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- avec le CPF ;
- à titre personnel et en dehors de tout dispositif.

### **2.3.2 – Accompagnement du secteur**

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par le secteur.

La CPNE-FP est chargée de définir les actions qui pourraient être mises en place par le secteur pour promouvoir et développer la VAE auprès des entreprises et des salariés. Elle peut s'appuyer sur l'OPCO Santé pour conduire cette mission.

Les frais de jury de VAE pourront être pris en charge par l'OPCO Santé sur la contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences de moins de 50 salariés ou sur la contribution extra légale de celles-ci et des entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre de la contribution conventionnelle, une aide à la VAE et à l'obtention des modules manquants post VAE est mise en place dans le cadre du fonds de qualification ou sous forme d'abondement lorsque le salarié utilise son compte personnel de formation.

## **2.4 – Promotion et reconversion en alternance**

Les dispositions relatives à la promotion et reconversion en alternance font l'objet d'un accord séparé.

## **2.5 – Utilisation du contrat d'apprentissage pour la promotion**

### **2.5.1 – Suspension du cdi et conclusion d'un contrat d'apprentissage**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du Code du Travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat ne peut être conclu, comme tout contrat d'apprentissage, qu'avec des salariés de moins de 30 ans (excepté si la personne bénéficie d'une reconnaissance de « travailleur handicapé »).

Au-delà du dispositif légal, si l'employeur et le salarié sont d'accord, le contrat à durée indéterminée peut également être suspendu pour que le salarié puisse conclure un contrat d'apprentissage avec un autre employeur. La durée de la suspension est égale à la durée du contrat d'apprentissage.

### **2.5.2 – Statut de l'apprenti**

Par dérogation aux dispositions légales, le salarié en situation d'apprentissage est maintenu dans tous ses droits et garanties : rémunération en net, protection sociale, etc.

### **2.5.3 – Financement de l'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage conclu avec un salarié en CDI est financé dans les mêmes conditions, et au même coût que tout contrat d'apprentissage.

Il ouvre également droit à l'aide forfaitaire prévue à l'article 1.1.5.

## **2.6 – Compte personnel de formation**

### **2.6.1 – Utilisation du cpf pour des projets personnels**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'accroître

son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Quand 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. A défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Le CPF ne peut servir qu'à financer des dispositifs permettant :

- d'acquérir tout ou partie d'une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA) ;
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de réaliser un bilan de compétences ;
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les partenaires sociaux du secteur insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste

l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Ainsi, chaque entreprise met à disposition les outils et l'aide nécessaires aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF. Parallèlement, la CPNE-FP élaborera des outils d'information sur le compte formation dématérialisé et son utilisation par tous les salariés.

Le secteur a décidé d'abonder le CPF des salariés dans leur projet personnel sous certaines conditions et modalités qui seront définies par la CPNE-FP dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021.

### **2.6.2 – Alimentation**

Le CPF est crédité en euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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

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

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

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

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

Les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

### 2.6.3 – Abondements

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation salarié / entreprise du CPF, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

L'entreprise peut définir les conditions dans lesquelles elle effectuera des versements sur le compte personnel de formation des salariés ou dans lesquelles elle abondera le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces conditions peuvent être relatives aux certifications préparées, aux salariés concernés ou cumulativement à ces 2 catégories.

Les salariés sont informés à l'occasion de l'entretien professionnel de la politique d'abondement de l'entreprise et du secteur.

Afin d'encourager les démarches de co-construction des parcours professionnels, une enveloppe dédiée sur les fonds conventionnels mutualisés est prévue pour abonder certains projets de formation cofinancés par l'employeur et le salarié à travers la mobilisation de son CPF (cf. 3.6). Les modalités, et les montants en seront définis par la CPNE-FP dès le 1<sup>er</sup> semestre 2021.

Il est en outre prévu également une part des fonds conventionnels mutualisés pour le CPF des salariés mobilisés à leur seule initiative, selon des modalités et montants à définir par la CPNE-FP.

## 2.7 – Compte personnel de formation de transition

Tout salarié qui souhaite changer de métier ou de profession peut mobiliser son CPF pour un projet de transition professionnelle. Ce projet nécessite 3 démarches :

- un projet de formation incluant un positionnement préalable de la part de l'organisme de formation afin d'adapter le parcours de formation ;
- une demande de financement du projet de transition que le salarié doit effectuer auprès d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale appelée « Transition Pro ». Le salarié peut choisir la commission de la région de son domicile ou celle de son lieu de travail si elle est différente ;
- une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.

## **2.8 – Dispositif de transition professionnelle**

### **2.8.1 – Projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise**

Les salariés peuvent bénéficier d'un projet de transition professionnelle dans les conditions prévues par les articles L.6323-17-2 et suivants du Code du Travail. Les projets sont examinés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées à ce titre.

### **2.8.2 – Accompagnement possible par le secteur**

Dans le cadre du financement de l'accès à la qualification, des conventions pourront être conclues entre l'OPCO Santé et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (ou agences Transition pro) afin de favoriser la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés du secteur.

## Troisième partie

# Accompagnement dans le développement des compétences

### 3.1 – Dispositions relatives aux publics prioritaires

Le secteur sanitaire, social, médicosocial à but lucratif est traversé par de profondes transformations liées à l'évolution des métiers et des compétences.

Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, les signataires du présent accord soulignent que les salariés les plus éloignés du système de formation professionnelle nécessitent un investissement accru dans le développement des compétences pour sécuriser leur parcours professionnel. Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises du secteur, lors de la définition des actions et dispositifs de développement des compétences, portent une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

À ce titre, sont considérés par le secteur comme étant des publics prioritaires :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 4 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
  - être titulaire d'un contrat de travail de moins de 12 mois,
  - bénéficier des dérogations au temps partiel prévues à l'article 2.2 de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps,
  - avoir simultanément au moins 2 contrats de travail.

### 3.2 – Entretien professionnel et gestion des parcours professionnels

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un outil essentiel de la politique de ressources humaines des entreprises.

L'entretien professionnel est mis en œuvre selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie, d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant sur les conditions d'accès au CEP et à la formation lui sera remis par l'employeur.

La CPNE-FP, avec l'appui technique de l'OPCO Santé, élabore un guide d'entretien qui sera mis à disposition des entreprises et des salariés.

Cet entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens d'appréciation lorsqu'ils existent. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel mais de l'entretien d'appréciation.

En lien avec la négociation sur la GPEC, l'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée et de faire des propositions notamment en matière de formation professionnelle.

### **3.3 – Plan de développement des compétences**

#### **3.3.1 – Définition et périmètre du plan de développement des compétences**

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

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise,
- les priorités de formation définies par le secteur ou tout autre document d'actualisation des orientations du secteur.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle,
- des actions d'apprentissage,
- des actions de validation des acquis de l'expérience,
- des actions de bilan de compétences.

Chaque entreprise consacre chaque année au minimum l'équivalent de 0,65 % de sa masse salariale brute annuelle à la mise en œuvre du plan de développement des compétences au titre de l'obligation d'investissement formation.

Ne sont pas comptabilisés dans ce montant :

- la contribution unique pour la formation professionnelle et l'alternance ;
- la contribution conventionnelle mutualisée ;
- les abondements légalement à la charge de l'employeur du CPF ;
- les sommes provenant de la mobilisation du CPF par les salariés.

Sont comptabilisés dans ce montant :

- les versements volontaires faits à l'OPCO Santé : investissement formation et au-delà ;
- l'ensemble des sommes provenant des fonds propres de l'entreprise pour la mise en œuvre du plan de développement des compétences ;
- les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

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

### **3.3.2 – Consultation du CSE sur le plan de développement des compétences**

Sauf accord collectif d'entreprise prévoyant une autre périodicité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le Comité social et économique est informé et consulté chaque année sur la politique de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés :

- à l'occasion de la consultation sur la stratégie au cours de laquelle sera présentée la politique de développement des compétences de l'entreprise ;

- à l'occasion de la consultation sur la politique sociale à l'occasion de laquelle sera présenté le bilan de la période antérieure en matière de développement des compétences ainsi qu'un point sur les projets en cours et les perspectives ;
- avant toute décision de portée générale sur la mise en œuvre de projets de développement des compétences.

Lorsque le comité social et économique est doté d'une commission formation, soit dans le cadre d'un accord soit en l'absence d'accord sur les commissions du CSE par décision du comité social et économique si l'entreprise compte 300 salariés ou plus, il revient au CSE de déterminer les compétences qu'il délègue à la commission formation, à l'exclusion de la compétence consultative qu'il ne peut déléguer.

Dès lors que l'entreprise sollicite les fonds mutualisés, elle atteste de la consultation du CSE auprès de l'OPCO Santé.

### **3.3.3 – Information sur le développement des compétences dans la BDES**

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, les informations à mettre à disposition du Comité Social et Economique en matière de développement des compétences sont celles prévues par l'article R. 2312-8.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, compte tenu de l'absence d'actualisation des textes règlementaires suite à la loi du 5 septembre 2018 et de l'obsolescence des dispositions du bilan social qui sont intégrées à la BDES par l'article R.2312-9 du Code du Travail, les signataires invitent les entreprises et les organisations syndicales ou les comités sociaux et économiques à définir les informations nécessaires à l'information et la consultation du CSE en matière de développement des compétences.

Ces informations comprendront au minimum :

- la communication du plan de développement des compétences selon les modalités et rythmes d'élaboration adoptées par l'entreprise ;
- l'investissement formation de l'entreprise entendu comme l'ensemble des ressources mobilisées en faveur du développement des compétences des salariés ;
- les résultats de la politique de développement de compétences mise en œuvre.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la politique et les moyens du développement des compétences sont traités dans le cadre des questions des élus du CSE.

### **3.4 – Compte personnel de formation en articulation avec le plan de développement des compétences**

#### **3.4.1 – Projets partagés et utilisation du cpf en lien avec le plan de développement des compétences**

Le CPF est un droit personnel dont tout salarié peut faire libre usage comme rappelé dans la deuxième partie du présent accord.

Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique d'entreprise qui propose aux salariés d'identifier les formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre tout ou partie de la formation sur le temps de travail et/ou de financer un abondement aux droits du salarié.

Cette politique d'entreprise ne remet pas en cause la libre décision du salarié d'utiliser son CPF dans le cadre des propositions qui lui sont faites ou pour des projets non partagés.

En cas de mise en place d'un abondement financier par l'entreprise, il peut être géré selon 3 modalités :

- dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise, qu'il fasse l'objet d'un versement volontaire à l'OPCO Santé ou non ;
- par des versements sur le CPF des salariés concernés ;
- par une prise en charge au titre de la contribution conventionnelle lorsque les formations entrent dans les priorités définies par la CPNE-FP. La CPNE-FP peut décider des formations qui donneront lieu à prise en charge de cet abondement, et dans quelles limites.

#### **3.4.2 – Accords d'entreprise sur la gestion collective du CPF**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11, il est possible de conclure un accord collectif permettant de mettre en œuvre une gestion collective du CPF. Cet accord définit notamment les formations concernées, les niveaux et conditions de l'abondement qui sera versé par l'employeur, la part de la formation qui sera réalisée pendant le temps de travail, les modalités de recueil de l'accord du salarié et les modalités de mise en œuvre de l'accord ainsi que ses

résultats. Le bilan de l'accord est présenté tous les ans au Comité Social et Économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

### **3.5 – Actions de développement des compétences et temps de travail**

Dans le cadre du plan de développement des compétences, à défaut d'accord d'entreprise, et conformément à l'article L.6321-6 du Code du Travail, les actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

### **3.6 – Investissement formation et financement du plan de développement des compétences**

Les partenaires réaffirment leur attachement à l'investissement en formation.

L'investissement global formation des employeurs du secteur sanitaire, sociale et médico-social privé à but non lucratif est fixé à 1,9965 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %, soit un investissement global de formation pour les employeurs de moins de 11 salariés à hauteur de 1,5465 %. Conformément aux dispositions de l'article 4.4, la contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO Santé à la collecter.

Sous réserve de cette condition, l'investissement global formation est constitué par les 3 éléments suivants :

1) Une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle, sous réserve des règles particulières pour les employeurs de moins de 11 salariés pour lesquelles la contribution légale est fixée à 0,55 %,

2) Une obligation conventionnelle mutualisée, destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises, quel que soit le seuil de l'effectif, et prenant la forme d'un versement conventionnel obligatoire à l'OPCO Santé représentant 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle intégralement mutualisée et destinée :

- à hauteur de 0,10 % au financement d'actions de professionnalisation des salariés dans le cadre des plans de développement de compétences des entreprises, d'actions de prévention et d'anticipation des situations d'inaptitude et des prestations RH de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences à proposer par l'OPCO Santé. La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé détermine les priorités ainsi que les modalités de financement ;

- à hauteur de 0,20 % au financement de la qualification professionnelle ;

La contribution permettra le financement :

- D'aides à l'apprentissage pour les entreprises qui recrutent des apprentis dans la limite maximale de 0,10 % de l'enveloppe,

- D'actions de formations certifiantes, dont les actions éligibles à la Professionnalisation en alternance,

- D'abondement du CPF mis en œuvre dans le cadre :

- D'un CPF co-construit entre le salarié et l'employeur,

- D'un CPF à l'initiative du seul salarié,

Pour être éligibles, les projets CPF doivent correspondre aux critères fixés par la CPNE-FP,

- De soutien aux démarches VAE et notamment aux formations post VAE.

Des campagnes de financement pourront être lancées, en fonction de l'actualité de certaines problématiques emploi/formation.

La CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé décide de la répartition de l'enveloppe entre ces 4 objectifs ainsi que des priorités et modalités de financement.

Dans le cadre de cette déclinaison, les partenaires sociaux demandent à la CPNE-FP du secteur d'intégrer des mesures financières spécifiques à destination des publics prioritaires visés à l'article 3-1. Le financement de ces actions devra représenter au moins 6 % des enveloppes servant au financement des actions de professionnalisation (0.10 %) et de qualification professionnelle des salariés du secteur (0.20 %).

- À hauteur de 0,0465 % au financement des services rendus par l'OPCO Santé à l'ensemble des entreprises et des salariés. L'OPCO Santé peut proposer à la CPNE-FP, dans le cadre des usages prévus de la contribution conventionnelle, d'utiliser les fonds dans le cadre de projets cofinancés par l'État, les Régions, le FSE, Pole Emploi, l'AGEFIPH ou tout autre

entité en capacité de financer des projets dans le champ du développement de la formation professionnelle.

**3)** Une obligation d'investissement formation d'un montant de 0,65 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette obligation d'investissement formation peut être gérée directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO santé. Le versement à l'OPCO Santé conditionne l'accès proratisé aux fonds mutualisés du secteur.

Lorsqu'elle est gérée directement par l'entreprise, elle peut inclure :

- le coût des actions du plan de développement des compétences ;
- les abondements éventuels du CPF des salariés hors abondements légaux ;
- les coûts d'ingénierie et de gestion des actions de formation.

## Quatrième partie

# Certification professionnelle et instances associées

### 4.1 – Politique de certification du secteur

Les certifications professionnelles constituent un mode de reconnaissance et de valorisation de la compétence que les partenaires souhaitent promouvoir.

À cet effet :

- les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des salariés siègent dans les commissions paritaires consultatives prévues à l'article L.6113-3 du Code du Travail ;
- la CPNE-FP peut prendre l'initiative de créer ou d'aider les organismes certificateurs à créer, des certifications adaptées au secteur qu'il s'agisse de titres ou diplômes inscrits au RNCP ou de certifications relevant du Répertoire spécifique. Elle rend compte annuellement de ces créations de certification à la CPPNI.

Pour traduire cette politique volontariste en matière de certification, et dans le cadre de la mission définie à l'article 4.1, la CPNE-FP :

- recense les besoins en connaissances et compétences des métiers du secteur ;
- recense l'offre de formation correspondant aux besoins du secteur, que ce soit les titres, diplômes, bloc de compétences ou certifications existantes.

La CPNE-FP peut créer une certification, d'un titre, d'un diplôme, le cas échéant, lorsqu'aucun titre, diplôme, bloc de compétence ou certification existant ne correspond aux besoins identifiés par le secteur en matière de connaissance et compétence.

La CPNE-FP informe la Commission de France compétences en charge de la certification, des besoins en certification du secteur.

#### **4.1.1 – Veille et proposition de révision sur les titres et diplômes (RNCP)**

La CPNE-FP assure une veille sur l'ensemble des titres et diplômes du RNCP correspondant à des métiers ou fonctions du secteur. Elle saisit les certificateurs en vue de faire évoluer ces titres ou diplômes s'ils s'avèrent qu'ils répondent insuffisamment aux besoins des employeurs et des salariés.

Elle peut prendre l'initiative de créer, si elle le juge opportun, des titres et diplômes, notamment par transformation de CQP.

#### **4.1.2 – Création de CQP**

Le développement de certificats de qualification professionnelle peut s'inscrire dans plusieurs logiques :

- créer une certification pour reconnaître des compétences non prises en compte par les certifications existantes ;
- mettre en place à titre expérimental une certification qui aura vocation à devenir un titre ou diplôme ;
- compléter l'offre de formation diplômante par des certifications complémentaires ;
- mettre en place des certifications adaptées dans l'attente de l'évolution de certifications devenues obsolètes.

Cette politique de certification s'inscrit dans une volonté de favoriser les parcours professionnels et la gestion des emplois et des compétences.

Des CQP peuvent être créés à l'initiative de la CPNE-FP.

#### **4.1.3 – Certifications transverses ou complémentaires (répertoire spécifique)**

Les certifications transverses ou complémentaires ont vocation à reconnaître des compétences qui ne correspondent pas à l'intégralité d'un métier ou d'une fonction, mais qui peuvent être des compétences que l'on trouve dans plusieurs métiers ou fonctions ou qui sont complémentaires aux certifications indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une fonction.

Il peut s'agir de CQP mis en place par la CPNE-FP.

La CPNE-FP assure une veille sur les certifications du Répertoire spécifique utilisables dans le secteur et peut formuler des propositions sur les besoins du secteur en matière de certification.

## **4.2 – Saisine de l’observatoire paritaire des métiers et des qualifications**

L’Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences assure par délégation de la Commission de coordination des politiques emploi/formation de l’OPCO Santé, une veille prospective sur l’évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au niveau du secteur, afin d’anticiper les besoins de professionnalisation. À ce titre, la Commission de coordination des politiques emploi / formation de l’OPCO Santé peut diligenter des études dans le cadre des orientations politiques emploi-formation de la CPNE-FP, voire suite à une demande précise de la CPNE-FP ou de la CPPNI.

Par ailleurs, les contributions de l’Observatoire (données annuelles, enquêtes emplois, etc.) transmises à la CPPNI, permettent à la CPNE-FP de déterminer les orientations politiques de l’emploi et de la formation.

La CPNE-FP s’appuie sur les travaux de l’Observatoire afin de définir les conditions dans lesquelles des formations peuvent donner lieu à une prise en charge de l’abondement du CPF par la contribution conventionnelle.

## **4.3 – Articulation entre la CPNE-FP et la SPP du secteur**

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP peut s’appuyer sur l’opérateur de compétences et, le cas échéant sur la section paritaire professionnelle du secteur (SPP) ainsi que sur l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) afin de réguler la politique de formation et de l’emploi.

Dans ce cadre et conformément aux dispositions de l’article 8 de l’accord constitutif de l’OPCO Santé du 26 février 2019, la CPNE-FP pourra s’appuyer sur la section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :

- élaboration de propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP d’orientation, de priorités de formation, au conseil d’administration de l’OPCO Santé ;
- veille à la mise en œuvre par l’OPCO Santé de la politique de formation professionnelle du secteur ;

- accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance, notamment par rapport à l'utilisation des fonds légaux.

À ce titre la section paritaire professionnelle pourra être le lieu d'interface et de dialogue concernant :

- la gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles du présent accord ;
- les politiques et les services mis en œuvre par l'OPCO Santé à destination du secteur, de ses entreprises et de ses salariés ;
- les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres OPCO, ou tout autre acteur dès lors qu'il sort du périmètre du secteur.

Conformément au dernier point et aux dispositions de l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO Santé du 26 février 2019, la section paritaire professionnelle du secteur, dans le cadre de politiques transversales concernant plusieurs branches ou secteurs professionnels (étant entendu que les branches professionnelles relevant du présent accord ne constituent qu'un seul et même secteur) pourra formuler des propositions à la CPNE-FP concernant :

- la définition d'une politique transversale ;
- l'élaboration d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences interbranches ;
- les travaux interbranches à confier à l'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications ;
- l'appui à l'élaboration de certifications professionnelles.

La section paritaire professionnelle rend compte de son activité à la CPNE-FP.

En tout état de cause, la CPNE-FP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, reste seule décideuse en matière de formation professionnelle en ce qui concerne le secteur et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des entreprises du secteur lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles

Afin de garantir la prise en compte des orientations de la politique Emploi-Formation du secteur dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent qu'une section paritaire professionnelle soit mise en place au sein de l'OPCO Santé.

#### **4.4 – Contribution conventionnelle**

Une contribution conventionnelle de 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle est versée à l'OPCO Santé par les employeurs du secteur.

Toutefois, cette contribution est conditionnée à sa collecte par l'OPCO Santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO Santé, les dispositions du présent article ainsi que de l'article 3.6 seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO Santé serait habilité à collecter.

Cette contribution est utilisée conformément aux dispositions de l'article 3.6.

La CPNE-FP est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution.

### **Cinquième partie** **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu à durée indéterminée.

### **Sixième partie** **Suivi de l'accord**

La CPPNI se réunira tous les 2 ans pour apprécier les effets du présent accord et les effets de la répartition des fonds conventionnels.

Les partenaires sociaux confient à l'OPCO Santé les études qualitatives et quantitatives concernant les effets de cette répartition afin d'envisager des ajustements si nécessaires.

## Septième partie

### Dispositions diverses

#### 7.1 – Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

#### 7.2 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### 7.3 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

#### 7.4 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

#### 7.5 – Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 sous réserve de son agrément et de son extension.

## Accords de branche n° 10

# Accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 Décembre 2020

Agréé par arrêté du 24 février 2020, JO du 22 mars 2020  
Étendu par arrêté du 6 avril 2021, JO du 20 avril 2021

*L'accord est étendu avec les réserves ci-dessous.*

*Les certifications suivantes mentionnées à l'article 3 sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :*

- *diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique-5-Ministère chargé de l'enseignement supérieur- RNCP2950 ;*
- *secrétaire médicale-4-Institut de communication médicale (ICM)-RNCP29440 ;*
- *BTS -Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen-5-Ministère de l'éducation nationale- RNCP6989;*
- *mandataire judiciaire à la protection des majeurs-Ministère des solidarités et de la santé-RS2923. L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6324-3, L. 6323-17-1, L. 6323-17-2, L. 6323-17-3, R. 6323-14 et R. 6323-14-2 du code du travail.*

## Préambule

Les signataires du présent accord visent l'ouverture du dispositif de promotion par l'alternance aux qualifications répondant aux critères « de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences », requis par l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019, pour permettre l'extension de l'accord du secteur.

Le secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif est aujourd'hui confronté à de fortes mutations des métiers, dans un contexte de fortes tensions sur certains d'entre eux, comme en attestent les résultats de l'Enquête Emploi 2017 réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur.

Notre secteur d'activité fait face depuis plusieurs années à des difficultés de recrutements. La crise sanitaire liée à

la Pandémie ne fait qu'aggraver cette situation. Plusieurs études plus récentes viennent confirmer les résultats de l'Enquête Emploi

Sur le secteur des EHPAD, l'étude menée en 2018 par la DREES (Mahel BAZIN et Marianne MULLER, « Le personnel et les difficultés de recrutement dans les EHPAD », Études et Résultats, n° 1067, Drees, juin.) démontre ces difficultés de recrutements : « Le renouvellement du personnel est fréquent dans les EHPAD, 15 % du personnel ayant moins d'un an d'ancienneté. Il s'avère difficile de gérer cette situation pour une partie de ces établissements puisque 44 % déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, entraînant dans 63 % d'entre eux, la présence de postes non pourvus depuis plus de six mois » ou de « faisant fonctions » sur ces postes

L'ouverture au dispositif de promotion par l'alternance est une garantie de sécurisation des parcours professionnels répondant à trois objectifs stratégiques de la politique emploi formation des branches du secteur :

- garantir la qualité de la prise en charge des personnes les plus vulnérables ;
- accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques économiques et organisationnelles du secteur d'activités ;
- développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur.

Le présent accord, dans toutes ses dispositions, annule et remplace celles de l'accord du 29 octobre 2019 sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

## **Champ d'application de l'Accord**

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

## **Article 1 – Objectifs**

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.

## **Article 2 – Publics visés**

La reconversion ou promotion par alternance concerne :

- 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, soient les salariés en CDI/contrat unique d'insertion (CDI/CUI) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L.5122-1.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP au grade de licence (niveau 6).

Il est précisé que les infirmiers diplômés avant 2012 sont éligibles au dispositif en application du décret n° 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique. Il est également précisé que les assistants de service social, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs techniques spécialisés et conseillers en économie sociale familiale diplômés avant 2018 sont éligibles au dispositif en application de l'Arrêté du 27 mars 2017 portant classification de certains diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation. Le grade licence n'étant octroyé qu'à l'issue d'une formation entamée à compter de la rentrée scolaire de septembre 2018.

## **Article 3 – Certifications éligibles**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 le présent accord définit les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Après avis de la CPNE-FP, les parties ont établi une liste de certifications correspondant à des métiers en tension dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et permettant d'anticiper et faire face à des risques d'obsolescence des compétences de certains professionnels. Cette liste a été établie sur la base des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification et plus particulièrement sur ceux de l'enquête emploi 2017.

Des facteurs externes et internes : évolutions technologiques, évolutions des prises en charge, des pratiques de travail, évolutions législatives, les plans gouvernementaux, ... impactent directement le fonctionnement de nos établissements.

De fait, notre secteur est traversé par des transformations profondes qui posent un risque d'obsolescence de compétences, voire une menace sur l'emploi de certains professionnels, mais aussi qui ouvrent de nouvelles opportunités pour ces professionnels. Les actions de reconversion par l'alternance pourront accompagner la sécurisation des parcours des professionnels, autour de 3 objectifs :

- garantir la qualité de la prise en charge des personnes les plus vulnérables ;
- accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur d'activités ;
- développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur.

### **1. Garantir la qualité de la prise en charge des plus vulnérables.**

Il s'agit de qualifier les professionnels du soin et de l'accompagnement médico-social et social et d'adapter leurs compétences aux nouvelles exigences et attentes sociales de prise en charge, via l'acquisition de certifications visant des prises en charges adaptées aux besoins des publics accueillis en établissement sanitaire ou médico-social. Il s'agit de permettre l'acquisition de qualifications :

- de premier niveau technique (ex : Diplôme d'aide-soignant ou d'accompagnement éducatif et social), pour des professionnels agents de services ou animateurs ;
- paramédicales (diplômes de masseur kinésithérapeute par exemple) ou médicotextechnique (brevet de préparateur en

pharmacie). Ces certifications visent des métiers devenus en tension, car essentiels à la prise en charge de pathologies chroniques avec une optique de préservation des capacités et de l'autonomie des patients.

Par ailleurs et plus spécifiquement, il s'agira de permettre des formations de spécialisation nécessaires à l'exercice de l'emploi, telles que le diplôme d'Etat (DE) d'infirmier de bloc opératoire.

Les professionnels concernés sont :

- les agents de services ;
- les aides-soignants ;
- les infirmiers ;
- les accompagnateurs éducatifs et sociaux ;
- les animateurs ;
- tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Agent de Service Logistique et d'Hospitalité en milieu médico-social (ASLH)	3	Format Différence	RNCP31882
TP - Agent de service médico-social	3	Ministère du travail	RNCP35028
CQP Surveillant de nuit qualifié	3	CPNE-FP Sanitaire social et médico-social	En attente
certificat de maîtresse de maison		CPNE-FP Sanitaire social et médico-social	ingénierie en cours
Diplôme d'État d'aide-soignant	3	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4495
Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3	Ministère chargé des Affaires Sociales	RNCP25467
Brevet Professionnel de préparateur en pharmacie	4	Ministère de l'Éducation Nationale	RNCP1008
Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP230

Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4858
Diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique	5	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP2950
Diplôme d'État d'ergothérapeute	6	Ministère chargé de la santé	RNCP18363
Diplôme d'État de psychomotricien	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4861
DE - de masseur-kinésithérapeute	7	Ministère chargé de la santé	RNCP28353
DE - Certificat de capacité d'orthophonie	7	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34160
Certificat de capacité d'orthoptiste	6	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34219
DE - Infirmier de bloc opératoire	6	Ministère chargé de la santé	RNCP34862
DE - Éducateur technique spécialisé	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34828
DE - de moniteur éducateur (DEME)	4	Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)	RNCP492

## 2. Accompagner les mutations des emplois liées aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur d'activités.

La sécurisation du traitement et du partage des données personnelles et médicales (dans un contexte de prises en charges où le patient a affaire à une multitude d'intervenants) ou encore la sécurisation de prises en charge à distance (en particulier dans le contexte de crise sanitaire) qui reposent sur des technologies « fiables », mais aussi des compétences de gestion de projets bouleversent les fonctions administratives des établissements.

Il s'agit également d'accompagner la structuration des associations, notamment avec la mise en place de fonctions supports en ressources humaines, essentielles dans l'accompagnement des transformations associatives (à ce propos,

voir l'étude « Anticiper les impacts RH des regroupements associatifs » de l'Observatoire de l'UNIFAF datée du mois de novembre 2015).

Les professionnels qui les occupent (agents administratifs, secrétaires médicales) doivent bénéficier de formations, sous peine d'être en risque en termes d'employabilité. Les nouvelles technologies ouvrent également de nouvelles opportunités d'évolution qui méritent d'être accompagnées.

Les professionnels concernés sont :

- les agents administratifs ;
- les agents d'accueil ;
- les secrétaires et assistant(s) ;
- tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Technicien de l'information médicale (DU)	5	Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse	RNCP30705
Licence Professionnelle - Métiers de la santé : technologies (fiche nationale)	6	Université de Bordeaux Université de Bretagne Occidentale - Brest Conservatoire national des arts et métiers Université de Bourgogne - Dijon Université de Montpellier Aix-Marseille Université Université de Lorraine Université de Strasbourg Université de Lille Sorbonne Université Université de Besançon Université de Paris	RNCP30114
Secrétaire médicale	4	SOSIM (systèmes opérationnels et services en informatique médicale)	RNCP17204
Secrétaire médicale	4	Institut de communication médicale (ICM)	RNCP29440
Secrétaire médical(e) médico-social(e)	4	ADIEL - ACF alternance - conseil - formation (ADIEL - ACF)	RNCP25452
Secrétaire médical et médico-social	4	Centre national d'enseignement a distance	RNCP34063
Secrétaire médical - secrétaire médico-social	4	Croix rouge française	RNCP29378
Secrétaire médical(e) et médico-social(e)	4	Pôle formation santé	RNCP9082
TP - Secrétaire assistant médico-social	4	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	RNCP5863
BTS - Services et prestations des secteurs sanitaire et social	5	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP5297
BTS - Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5	Ministère de l'Éducation Nationale	RNCP6989
BTS - Services informatiques aux organisations	5	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	RNCP17108
TP - Comptable assistant sanitaire et social	4	Ministère du Travail - Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)	RNCP15152

<p>Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : assistant (fiche nationale)</p>	<p>6</p>	<p>Université Paris-Sud - Paris 11 Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne Université Paris Descartes - Paris 5 Université Paris 8 - Vincennes-Saint-Denis Université de Pau et des Pays de l'Adour Université de Poitiers Université de Rennes 1 Université de Rouen Université Jean Monnet - Saint-Etienne Université Paul Sabatier - Toulouse 3 Université Clermont Auvergne Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines Université d'Artois Université de Franche-Comté - Besançon Université de Bretagne Occidentale - Brest Université de Bretagne Sud Université de Caen Normandie Université Savoie Mont Blanc - Chambéry Université du Havre Université de Bourgogne - Dijon Université d'Évry-Val-d'Essonne Université de Guyane Université de Limoges Université du Littoral Côte d'Opale Université Claude Bernard - Lyon 1 Université Lumière - Lyon 2 Université Jean Moulin - Lyon 3 Université Paris-Est Marne-la-Vallée Université de Montpellier Université de Nantes Université de Lorraine Université Grenoble Alpes Université de Lille Université Haute Alsace - Mulhouse Université de Picardie Jules Verne - Amiens</p>	<p>RNCP29806</p>
--	----------	--	------------------

Licence Professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)	6	Université de Bordeaux Université de Bourgogne – Dijon Université Paris-Est Marne-la-Vallée Université Panthéon Sorbonne - Paris 1 Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense - Paris 10 Université Paris 13 Université Clermont Auvergne Université d'Orléans Aix-Marseille Université Université Grenoble Alpes Université de Rennes 2 Université de Lorraine Université de Reims Champagne-Ardenne Université de Strasbourg Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement (AgroSup DIJON) Avignon université Le Mans université Université de Lille Université de Tours Université polytechnique - Haut-de-France - Valenciennes	RNCP29805
--	---	---	-----------

### 3. Développer des parcours professionnels, favoriser la promotion sociale des salariés et développer l'attractivité du secteur.

L'Enquête Emploi 2017 réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur avait déjà mis en avant ces difficultés de recrutements externes. La pandémie n'a fait qu'aggraver la situation.

Il est rappelé que, dans le secteur d'activité, 44 % des salariés du secteur ont un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 3. Il est urgent de permettre à nouveau aux établissements de notre secteur de faire de la promotion sociale pour des salariés qui connaissent déjà les conditions de travail dans nos établissements et qui resteront travailler dans notre secteur une fois formés.

Les professionnels concernés sont :

- les agents de services ;
- les aides-soignants ;
- les infirmiers ;
- les accompagnateurs éducatifs et sociaux ;
- les animateurs ;
- tout autre professionnel du secteur visant une des certifications visant un métier en tension listées ci-après, n'ayant pas atteint le grade de licence (niveau 6).

Les certifications visées sont :

Certification	Niveau	Certificateur	n° fiche RNCP
Diplôme d'État d'aide-soignant	3	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4495
Diplôme d'État d'ergothérapeute	6	Ministère chargé de la santé	RNCP18363
Diplôme d'État de psychomotricien	5	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)	RNCP4861
DE - de masseur-kinésithérapeute	7	Ministère chargé de la santé	RNCP28353
DE - Certificat de capacité d'orthophonie	7	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34160
Certificat de capacité d'orthoptiste	6	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34219
DE - Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, grade de licence	6	Ministère de la santé	RNCP8940
DE - Édicateur spécialisé	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34825
DE - Diplôme d'État d'assistant de service social	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34824

DE - D'assistant familial	3	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) Ministère charge des affaires sociales	RNCP4500
DE - Conseiller en économie sociale familiale	6	Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34826
DE - Médiateur familial	6	Ministère charge des Affaires Sociales	RNCP2028
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs		Ministère des Solidarités et de la Santé	RS2923
DE - Éducateur de jeunes enfants		Ministère chargé de la solidarité Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	RNCP34827
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Poitiers	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Franche-Comté - Besançon	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université de Bordeaux	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris-Est Créteil Val-De-Marne	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris 13	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Jean Monnet - Saint-Etienne	RNCP30078
Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	6	Université Paris Descartes - Paris 5	RNCP30078
Gestionnaire de services de soins infirmiers à domicile	6	Université de Montpellier	RNCP17233
DE - Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » - mention « direction de structure et de projet »	6	Ministère chargé des sports et de la jeunesse	RNCP4910
BP - Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport		Ministère chargé des sports et de la jeunesse	RNCP28557

## **Article 4 – Organisation de la formation**

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

## **Article 5 – Durée des actions**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- une durée de la formation (positionnement, évaluation, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant un an).

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance conformément à l'article L. 6324.6 du Code du travail.

Afin de prendre en considération la spécificité du secteur sanitaire, social, et médico- social privé à but non lucratif, les signataires décident que, pour les certifications inscrites listées à l'article 3 du présent accord :

- la durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire

et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

- la durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;
- les signataires décident que la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux actions d'accompagnement à la VAE. Toutefois, les actions de formation visant une des certifications visées à l'article 3 suivies après passage devant un jury VAE sont éligibles.

## **Article 6 – Tutorat**

### **6.1. – Désignation du tuteur**

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion en alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

### **6.2. – Rôle, missions, statut du tuteur**

Les dispositions de l'accord « formation professionnelle » en vigueur dans le secteur, relatives à la fonction tutorale sont applicables aux tuteurs pour le dispositif de la promotion et reconversion par alternance.

## **Article 7 – Financement**

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont financées prioritairement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels promotionnels et afin de parvenir « à la garantie de bonne fin » des formations longues certifiantes du secteur, la période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment :

- en articulation avec le congé de transition professionnelle dont les critères de prise en charge sont possiblement définis par l'OPCO Santé sur la base des éventuels conventions établis par l'OPCO et les commissions de transitions professionnelles ;
- en articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant.

La CPNE-FP établit les montants de prise en charge des actions de professionnalisation en alternance. Cette prise en charge inclut les coûts pédagogiques et les frais annexes. Elle peut également inclure la rémunération pendant la formation.

## **Article 8 – Dispositions diverses**

### **8.1 – Dispositions abrogées**

Sont abrogées les dispositions de l'accord du 29 octobre 2019 sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

### **8.2 – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### **8.3 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

### **8.4 – Suivi de l'accord**

Une présentation annuelle des accès à la certification permis par la mise en œuvre de l'accord sera effectuée en CPPNI. Le cas échéant, cette présentation sera suivie d'une révision de la liste des certifications visées.

### **8.5 – Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations

syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

#### **8.6 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **8.7 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

#### **8.8 – Extension**

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

#### **8.9 – Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L.314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois suivant la réalisation des conditions cumulatives suivantes :

- la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément ;
- la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements du secteur des activités sanitaires, sociales et médico- sociales privé à but non lucratif, indépendamment de l'activité concernée.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différent(e)s entreprises et établissements relevant du même secteur de manière différente ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

## Accords de branche n° 11

### Accord du 2 mai 2022

# relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février

agrée par arrêté du 17 juin 2022, *Journal officiel* du 23 juin 2022 ;  
étendu par arrêté du 12 juillet 2022, *Journal officiel* du 30 juillet 2022

## Préambule

Lors de la conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre a annoncé avec le président de l'Assemblée des départements de France une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social, et un vaste plan de mobilisation pour l'attractivité du travail social.

Dans le prolongement des accords dits « Laforcade » conclus en mai 2021, l'État et les Départements de France ont indiqué mettre en place le financement de ces revalorisations salariales au bénéfice des professionnels de l'accompagnement de la filière socioéducative du secteur privé non lucratif.

Ces mesures de revalorisation salariales doivent néanmoins être mises en œuvre à l'issue d'une négociation des partenaires sociaux dans le cadre d'un accord sur le périmètre de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif (BASSMS).

**En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.**

## Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022.

Sont concernés les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- accompagnement des personnes âgées (y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).
- accompagnement des personnes handicapées ; (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L281-1 du CASF, y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D. 345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédiaire au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L. 312-1 du CASF et aux articles L. 631-11, L. 633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

## **Article 2 – Application aux petites et moyennes entreprises**

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

## **Article 3 – Objet**

Le présent accord a pour objet de mettre en place un complément de rémunération, dit indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs », au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1er du présent accord, perd immédiatement le bénéfice de ladite indemnité mensuelle.

Cette indemnité mensuelle a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés. De ce fait, elle n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

## **Article 4 – Condition d'éligibilité**

### **Fonctions socio-éducatives**

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs », les salariés exerçant à titre principal, dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1<sup>er</sup>, l'une des fonctions suivantes :

- Éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction) ;
- Encadrant éducatif de nuit, dont surveillant de nuit qualifié
- Maître et maîtresse de maison, assurant une fonction éducative
- Éducateur de jeunes enfants ;
- Moniteur éducateur ;
- Moniteur d'atelier ;
- Chef d'atelier ; responsable ou encadrant technique d'atelier ;
- Moniteur d'enseignement ménager ;
- Assistant de service social ; assistant social spécialisé ;
- Technicien de l'intervention sociale et familiale ;
- Conseiller en économie sociale et familiale ;
- Psychologue ; neuropsychologue ;
- Cadre de service éducatif et social, paramédical ; responsable et coordonnateur de secteur ;
- Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ;
- Mandataire judiciaire ; délégué aux prestations sociales ou délégué aux prestations familiales
- Animateur et moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ;
- Technicien en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC).

## Soignants, paramédicaux et AMP, AES, AVS

Par ailleurs, les personnels soignants exerçant également dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1er sont concernés par cette mesure. A savoir :

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens-nes

*Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4322-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du Code de la santé publique.*

- Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n°2016-74 du 29 janvier 2016.

Cette mesure ne peut se cumuler avec la recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mesure « Laforcade 1 ».

## Article 5 – Indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »

### 5.1 Montant de l'indemnité mensuelle métiers socio-éducatifs

L'indemnité est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 238 € brut par mois.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle sera versée au prorata du temps de

travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

### **5.2 Versement de l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »**

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

### **5.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »**

L'indemnité mensuelle est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 4 en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

## **Article 6 – Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1<sup>er</sup> avril 2022.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 7 - Extension**

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord.

### **Annexe : Intitulés conventionnels sous lesquels peuvent être regroupés les fonctions socio-éducatives visées par le présent accord**

Il est rappelé que c'est la fonction exercée à titre principal (en l'occurrence, la fonction socio-éducative) qui doit être prise en compte.

Le tableau ci-après est donc conçu comme une aide illustrative pour faciliter l'identification des professionnels éligibles, selon la CCN appliquée par les établissements.

Clé de lecture du tableau : les salarié.e.s dont l'intitulé conventionnel est recensé dans le tableau sont éligibles si les fonctions occupées correspondent à l'intitulé générique de la 1<sup>er</sup> colonne

En dehors des intitulés mentionnés ci-dessous, les professionnels qui exercent, à titre principal, des fonctions socio-éducatives dans le cadre de l'accompagnement global des personnes accueillies sont visés par cette mesure.

<b>Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics</b>	<b>Intitulés conventionnels CCN 51</b>	<b>Intitulés conventionnels CCN 66</b>	<b>Intitulés conventionnels accords CHRS</b>	<b>Intitulés accord CRF</b>
<b>Éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• éducateur spécialisé</li> <li>• éducateur technique</li> <li>• éducateur technique spécialisé</li> <li>• éducateur sportif</li> <li>• chargé d'insertion en ESRP (ex-CRP)</li> <li>• formateur en ESRP ('ex-CRP) niveau 1/niveau-1bis/niveau 2</li> </ul>	Personnels éducatif, pédagogique et social non cadre de l'annexe 3 à la CCN 66 (à l'exception des AMP, AES et AVS qui, pour les revalorisations, sont assimilés aux métiers soignants & paramédicaux) Animateur de 1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> catégorie (annexe 10) Éducateur spécialisé – éducateur technique spécialisé (annexe 10) Moniteur d'atelier de 1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> classe ; moniteur principal d'atelier (annexe 10) Conseiller en insertion professionnelle	Animateur, moniteur, éducateur (groupes 2,3,4,5)	Éducateurs spécialisés ou technique ; moniteur éducation physique adaptée
<b>Educateur de jeunes enfants</b>	éducateur petite enfance		Éducateur de jeunes enfants, jardinière d'enfants, jardinière d'enfants spécialisée Éducateur (groupes 2,3,4,5)	Éducateur de jeunes enfants
<b>Moniteur-éducateur</b>	Moniteur-éducateur		Moniteur-éducateur Moniteur (groupes 2,3,4)	Moniteur-éducateur
<b>Moniteur d'atelier</b>	Moniteur d'atelier		Moniteur d'atelier Moniteur (groupes 2,3,4)	Moniteur d'atelier
<b>Moniteur d'enseignement ménager</b>			Monitrice d'enseignement ménager	
<b>Assistant de service social ou assistant social spécialisé</b>	assistant social		Assistante sociale	Assistant de service social ou assistant social spécialisé ;
<b>Technicien de l'intervention sociale et familiale</b>	technicien en économie sociale et familiale		Technicien de l'intervention sociale et familiale	Technicien de l'intervention sociale et familiale ; technicien d'intervention de l'urgence sociale ; moniteur interprète
<b>Conseiller en économie sociale et familiale</b>	Conseiller en économie sociale et familiale		Conseiller en économie sociale et familiale	Conseiller en économie sociale et familiale

<b>Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics</b>	<b>Intitulés conventionnels CCN 51</b>	<b>Intitulés conventionnels CCN 66</b>	<b>Intitulés conventionnels accords CHRS</b>	<b>Intitulés accord CRF</b>
<b>Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier</b>	responsable de production moniteur d'atelier - cadre	Moniteur principal d'atelier ; responsable de production ; agent des méthodes/chef de fabrication	Chef d'atelier ou éducateur technique spécialisé	Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier
<b>Encadrant éducatif de nuit (y compris les maîtres et maîtresses de maison, surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrant éducatif de nuit)</b>	maîtres et maîtresses de maison et surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit	Surveillant de nuit, Surveillant de nuit qualifié Maître et maîtresse de maison avec fonction éducative	Surveillant de nuit Maître.sse de maison	Encadrant éducatif (y compris les maîtres et maîtresses de maison, exerçant les fonctions d'encadrant éducatif) ; agents d'accueil de nuit
<b>Psychologue ou neuro-psychologue</b>	Psychologue ou neuro-psychologue	Psychologue ou neuro-psychologue (annexe 6 - classe 3)	psychologue	Psychologue ou neuro-psychologue
<b>Cadre de service éducatif et social, paramédical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cadre petite enfance,</li> <li>• cadre social,</li> <li>• cadre éducatif, cadre pédagogique</li> <li>• encadrant unité de rééducation</li> <li>• cadre de rééducation</li> <li>• coordonnateur de secteur</li> <li>• gestionnaire de cas</li> </ul>	Cadre de service éducatif et social, paramédical ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative ; cadre classe 3 avec fonction socioéducative	Chef de projet avec fonction socioéducative  Chef de service avec fonction socioéducative	responsable de services éducatifs et/ou sociaux, responsable de projets sociaux, responsable d'équipe au sein d'un service socio-éducatif
<b>Responsable et coordonnateur de secteur</b>		Responsable et coordonnateur de secteur ; gestionnaire de cas ; cadre classe 2 avec fonction socio-éducative ; cadre classe 3 avec fonction socioéducative		Responsable et coordonnateur de secteur
<b>Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical</b>		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	Mandataire judiciaire	Mandataire judiciaire Délégué aux prestations sociales Délégué aux prestations familiales (le plus souvent ces professionnels relèvent de l'annexe 3, citée supra)	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales
Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• auxiliaire socio-éducatif</li> <li>• auxiliaire éducatif</li> <li>• auxiliaire éducatif et sportif</li> <li>• animateur socio-éducatif niveau 1</li> <li>• animateur socio-éducatif niveau 2</li> </ul>	Moniteur et animateur de l'annexe 3 (citée supra.) et de l'annexe 10 Animateur de formation (annexe 10)	Animateur, moniteur (groupes 2,3,4) Animateur socio-culturel, animateur de formation, conseiller d'insertion professionnelle	Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ((animateur socio-éducatif, animateur de formation ; animateur de loisirs, moniteur d'éducation physique et sportive
Techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistés, les codeurs LPC)	les professionnels exerçant des fonctions de techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistés, les codeurs LPC)	Personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels (annexe 9 de la CCN 66)		

# **Recommandation patronale AXESS – 1**

## **Recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes à difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jours sans hébergement et des dispositifs expérimentaux pour personnes âgées prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif**

Agréé par arrêté du 6 janvier 2022, *Journal officiel* du 18 janvier 2022.

### **Préambule**

Du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé de revaloriser le traitement des personnels de la fonction publique hospitalière dans le cadre des accords du Ségur de la santé de juillet 2020.

Des négociations se sont ouvertes pour mettre en œuvre ces accords au sein du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et notamment au bénéfice des salariés des EHPAD et des établissements de santé.

S'agissant des autres structures du champ social et médico-social, un accord de méthode avec les pouvoirs publics a été conclu le 28 mai 2021.

Aux termes de cet accord de méthode, afin de répondre aux logiques concurrentielles d'ores et déjà constatées entre les établissements des secteurs privés et publics, il a été convenu de revaloriser les professionnels soignants des établissements et services pour personnes handicapées et des services de soins infirmier à domicile (SSIAD).

À ces personnels soignants s'ajoutent les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale et les accompagnants éducatifs et sociaux mentionnés dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Le Gouvernement s'est ainsi engagé à financer, à compter du 1er janvier 2022, la revalorisation de ces personnels par la mise en œuvre d'un complément de rémunération de 183 euros nets par mois.

Le Premier Ministre a annoncé, le 8 novembre 2021, une anticipation de cette mesure au 1<sup>er</sup> novembre 2021 et son extension aux structures financées par les départements. Des amendements gouvernementaux ont par la suite été déposés dans le cadre de l'examen du Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2022. Une nouvelle extension de la mesure aux résidences autonomie, accueils de jours sans hébergement et dispositifs expérimentaux pour personnes âgées a ainsi été décidée par les pouvoirs publics. Un accord a été conclu le 16 novembre 2021 afin de se conformer à l'accord de méthode du 28 mai 2021 et à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2022, qui en prévoira le financement de manière pérenne pour les années à venir.

Cet accord a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations syndicales non signataires. AXESS prend en conséquence la Recommandation patronale suivante.

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

La présente recommandation patronale s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé par l'accord de méthode du 28 mai 2021, complété par l'annonce du Premier Ministre du 8 novembre.

Sont concernés :

- les établissements et services pour personnes handicapées ou qui assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques, quel que soit leur mode de financement visés par les 2°, 3°, 5°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles,

- les services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD) visés par l'article D312-0-2, 3° du code de l'action sociale et des familles,
- les établissements organisant un accueil de jour sans hébergement dans les conditions prévues au dernier alinéa du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles,
- les établissements et services pour personnes âgées mentionnés au III de l'article L.313-12 du code de l'action sociale et des familles qu'ils perçoivent ou non le forfait de soins mentionnés au IV du même article.
- Les établissements et services à caractère expérimental accueillant des personnes âgées relevant du 12° du I de l'article L. 312-1 du même code,

Les établissements relevant du secteur sanitaire, et, notamment, les Centres de Lutte Contre le Cancer n'entrent pas dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

## **Article 2 – Application aux petites et moyennes entreprises**

Les garanties prévues dans le cadre de cette recommandation s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

## **Article 3 – Objet**

La présente recommandation a pour objet de mettre en place le complément de rémunération prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021, dite indemnité mensuelle « Laforcade », au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application de la présente recommandation.

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1<sup>er</sup> de la présente recommandation, perd immédiatement le bénéfice de l'indemnité mensuelle « Laforcade ».

L'indemnité mensuelle « Laforcade » a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés. De ce fait, elle n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

## Article 4 – Condition d'éligibilité

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle « Laforcade », les salariés exerçant dans un des établissements ou services visés à l'article 1<sup>er</sup> et qui exercent l'un des métiers suivants :

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens-nes ;

*Ces métiers sont listés aux articles L.4321-1, L.4322-1, L.4331-1, L.4332-1, L.4341-1, L.4342-1, L.4371-1, L.4391-1 et L.4392-1 du Code de la santé publique.*

- Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

## Article 5 – Indemnité mensuelle « Laforcade »

### 5.1 Montant de l'indemnité mensuelle « Laforcade »

L'indemnité « Laforcade » est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 238 € brut par mois.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle « Laforcade » s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle « Laforcade » est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle « Laforcade » sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle « Laforcade » lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

### **5.2 Versement de l'indemnité mensuelle « Laforcade »**

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

### **5.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle « Laforcade »**

L'indemnité mensuelle « Laforcade » est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle « Laforcade » n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 4 en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

## **Article 6 - Conditionnement du versement de l'indemnité mensuelle « Laforcade » au versement du financement correspondant**

Le versement de l'indemnité mensuelle « Laforcade » est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. A défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite indemnité.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné

ne sera plus tenu de verser ladite indemnité dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles de la présente recommandation patronale, dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

### **Article 7 – Durée de la recommandation patronale et entrée en vigueur**

La présente recommandation patronale est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1<sup>er</sup> novembre 2021.

La présente recommandation fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, les établissements et services qui recevraient des crédits non reconductibles de la part des pouvoirs publics ou décideraient de mobiliser leurs excédents à fin 2020 afin d'anticiper la mesure au 1<sup>er</sup> octobre 2021 pourront verser le montant correspondant aux salariés concernés.

# Recommandation patronale AXESS – 2 Recommandation patronale du 27 juin 2022 relative à la revalorisation des médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et des médecins salarié.e.s des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Agréée par arrêté du 19 août 2022 – JO du 22 septembre.

## Préambule

Parmi les mesures de revalorisations salariales annoncées lors de la Conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre s'était engagé à revaloriser les personnels médicaux non concernés par les accords dits « Ségur de la santé ». C'est ainsi que, pour le secteur public, un décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 a permis la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public ainsi qu'un décret n° 2022-738 du 28 avril 2022 a acté le versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique hospitalière exerçant au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux dont les médecins salariés.

Une négociation a été menée à compter du 2 mai 2022. Un accord a été signé et a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations syndicales non signataires. Afin de rendre la mesure effective, AXESS prend en conséquence la Recommandation patronale suivante.

## Article 1 – Champ d'application

La présente recommandation patronale s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022, à savoir « *les secteurs visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles, ainsi qu'aux secteurs proches relevant du milieu ordinaire pour prendre en compte les solutions inclusives dans le parcours des personnes vulnérables* ».

Sont ainsi concernés :

1° les EHPAD ;

2° les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- accompagnement des personnes âgées ;
- accompagnement des personnes handicapées (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L.281-1 du CASF) ;
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D.345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédiaire au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L.312-1 du CASF et aux articles L.631-11, L.633-1 et L.365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

## **Article 2 – Montant et modalités d'application de la revalorisation**

### **2.1 Montant de la revalorisation**

Une indemnité mensuelle de 517 euros bruts mensuels est attribuée, de façon automatique, aux médecins coordonnateurs en EHPAD et aux médecins salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel.

Cette indemnité est proratisée pour les salariés à temps partiel, à hauteur du temps de travail prévu contractuellement. Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application de la présente recommandation, cette indemnité sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application de la présente recommandation, le montant de l'indemnité lui sera versé au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

## **2.2 Versement de la revalorisation**

Cette indemnité mise en place par la présente recommandation patronale est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

## **2.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité**

Cette indemnité est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

Cette prime n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés ci-dessus en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

## **Article 3 – Durée de la présente recommandation patronale**

La présente recommandation patronale est mise en place pour une durée indéterminée.

## **Article 4 – Agrément et entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation patronale entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1<sup>er</sup> avril 2022.

La présente recommandation patronale fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

# Accord OETH relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « Accord OETH » 2020-2022

Agréé par arrêté du 22 janvier 2021 modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 (JO du 17.03.2021)

Entre d'une part :

- La Croix-Rouge française
- La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (Fehap)
- Nexem

Et d'autre part :

- La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC)
- La Fédération Santé Sociaux (CFTC)
- La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)
- Force ouvrière – Action sociale (FO)
- Force ouvrière – Santé privée (FO)
- Sud Santé Sociaux

Il est convenu ce qui suit.

## Préambule

En 2021, l'Accord agréé OETH du secteur sanitaire et social associatif aura 30 ans.

C'est en 1991 que La FEHAP, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française, le Syneas puis Nexem ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992, 2001 et 2016.

Six accords et près de trente années plus tard, les résultats sont au rendez-vous puisque le taux d'emploi des organisations adhérentes à l'accord est en 2018 tout proche des 6 %.

Dans un contexte singulièrement modifié par la loi du 5 septembre 2018 et le décret 2019-521 du 27 mai 2019, les organisations signataires s'engagent à nouveau pour un 7<sup>e</sup> accord et la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés d'une durée de trois ans, pour la période 2020-2022.

Elles s'y engagent convaincues du fait que l'Accord agréé est le cadre le plus adapté pour :

- piloter dans un dialogue social de proximité une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- développer des réponses originales et innovantes aux besoins spécifiques des organisations et métiers du secteur ;
- lier l'emploi des travailleurs handicapés aux autres thématiques du dialogue social : emploi, conditions de travail, formation professionnelle et parcours professionnels ;
- bâtir, par une relation partenariale de proximité, la coordination et la complémentarité des réponses entre tous les acteurs du secteur sanitaire et social accompagnant les organisations sur ces thématiques.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle.

Elles cherchent à permettre à tout travailleur en situation de handicap qui le souhaite d'acquérir, d'exercer et d'entretenir les compétences nécessaires pour occuper un emploi dans les établissements du secteur.

Dans ce secteur du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles, elles reconnaissent également la valeur de l'expérience du handicap et les compétences que celle-ci peut permettre de développer à ceux qui l'ont vécue.

Les organisations signataires sont convaincues que la capacité à donner une place et à porter attention aux travailleurs handicapés dans les associations du secteur augure plus largement de leur aptitude à considérer les professionnels et à valoriser les ressources humaines.

Par cet accord, ce sont d'abord les entreprises du secteur qui s'engagent à créer en leur sein les conditions pour le développement d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce sont aussi les organisations signataires qui s'engagent à soutenir ces efforts à travers l'outil qu'elles ont créé à cette fin : l'association porteuse de l'Accord, qui contribue à la mise en œuvre du programme pluriannuel à travers le financement d'aides, l'activité de conseil, la mobilisation des acteurs internes et externes aux établissements, l'entretien d'une dynamique de partenariat territorial au service de l'insertion et du maintien en emploi.

## **Orientations et Priorités 2020-2022**

Fortes de cette volonté partagée, les organisations signataires s'accordent sur les priorités suivantes pour les années 2020-2022 :

- mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques ;
- accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés ;
- ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités ;
- développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.

En poursuivant ces axes prioritaires, les organisations signataires entendent à l'issue de l'Accord et sur son périmètre inscrire durablement le taux d'emploi des travailleurs handicapés au-delà des 6%.

## **Principes d'actions**

Les organisations signataires s'engagent à conduire leur action conjointe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conformément à plusieurs principes directeurs.

### **La promotion du dialogue social**

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'engagent dans ce

cadre à communiquer à ces instances toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un dialogue social fécond. La recherche de souplesse et d'innovation La diversité et le nombre d'entreprises couvertes par l'Accord, la spécificité de leurs besoins, la légèreté de la structure technique et politique en charge de l'accompagnement de sa mise en œuvre rendent possible et nécessaire la mise en œuvre de solutions souples et innovantes au bénéfice des finalités de l'Accord.

Les signataires entendent ainsi mettre en œuvre leur plan d'action en étant le plus possible à l'écoute des besoins nouveaux exprimés par les acteurs de terrain, des sources d'expérimentations ou de recherches. Ils s'accordent pour cela à consacrer chaque année une partie du budget de l'Accord au financement d'études, d'expérimentations et d'innovations au bénéfice des travailleurs handicapés.

### **L'efficience**

L'effort en faveur de l'émergence de nouvelles réponses et de nouveaux services doit permettre aux organisations signataires d'interroger leur cadre d'action et d'inscrire leur intervention dans un processus d'amélioration continue. Les signataires accordent une importance toute particulière à la mesure des effets des dispositions qu'ils mettent en œuvre. L'association porteuse de l'Accord aura pour cela à piloter un processus d'évaluation en continu des orientations et dispositifs mis en œuvre, qui permettra de les adapter autant que nécessaire.

### **La valorisation des pratiques**

En engageant toutes les entreprises du secteur dans un programme commun en faveur des travailleurs handicapés, les organisations signataires font le choix de mutualiser des ressources financières mais plus largement de développer les échanges entre les parties prenantes. Elles reconnaissent la valeur des expériences et solutions initiées sur le terrain. Elles souhaitent contribuer à les diffuser largement, à favoriser les échanges de pratiques entre acteurs, conscientes que c'est le plus souvent de l'expérience de pairs que chacun tire le plus d'enseignements moteurs à l'action.

## La recherche de complémentarités

Une partie des enjeux relatifs à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont communs à de nombreux secteurs d'activité. Les acteurs de ce champ sont experts et légitimes pour traiter ces situations. Les organisations signataires s'accordent donc sur la nécessité d'articuler étroitement l'Accord avec les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, dans un souci de favoriser les continuités tout au long du parcours professionnel, d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois où les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

## Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret 2019-521 du 27 mai 2019.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail (cf. annexe 3).

## Article 1 – Champs d'application

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP ou à NEXEM ;
- l'ensemble des établissements de la Croix-Rouge française ;

- les entreprises non adhérentes à la FEHAP et à NEXEM, appartenant par leur champ conventionnel ou par leur code NAF au périmètre des organisations à but non lucratif du secteur sanitaire et social, et décidant volontairement d'adhérer à l'Accord.

## Chapitre I – Plan pour un engagement durable

### Article 2 – Objectifs généraux

Les organisations signataires partagent la conviction que la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle. Cette structuration active doit être encouragée et soutenue par l'association porteuse de l'Accord.

#### Article 2.1 – Le contexte et les spécificités du secteur

L'ancrage au sein du secteur de dynamiques favorables à l'emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations :

- une gouvernance plurielle reposant le plus souvent sur un conseil d'administration bénévole impulsant le projet associatif et une direction salariée ;
- un grand nombre d'organisations multi-établissements, au sein desquelles les responsabilités, notamment en matière de ressources humaines, peuvent être exercées de façon partagée par le Siège et les directions d'établissements et services, et dont l'implantation géographique peut être dispersée sur un grand nombre de sites ;
- une présence des entreprises du secteur sur l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, notamment ruraux, pouvant les exposer à des situations d'isolement.

#### Article 2.2. Les orientations

Les organisations signataires placent la mobilisation des acteurs de l'entreprise autour du handicap au travail, la structuration et l'organisation d'une politique handicap au sein de ces entreprises au cœur de leurs priorités. C'est pour elles la condition sine qua non de l'efficacité des mesures individuelles d'insertion et de maintien. Elles conviennent

pour cela de développer un maillage d'acteurs – du niveau national au niveau local – susceptible de soutenir ces efforts de structuration, d'accompagner la montée en compétences et l'entraide de ce réseau.

## **Article 3 – Les actions**

### **Article 3.1 – La mobilisation des acteurs de l'entreprise**

#### **La mise en mouvement de la gouvernance**

La mise en œuvre d'une politique d'entreprise favorisant l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit nécessairement dans une volonté forte portée par la gouvernance des entreprises du secteur. Ce sont ces gouvernances qui initient et pilotent cette politique, expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et engagements de l'Accord. Les signataires s'engagent à porter au niveau des organes dirigeants ces enjeux et à favoriser leur intégration dans les projets d'entreprise.

À cette fin, l'association porteuse de l'Accord développe des actions de mobilisation des organes dirigeants à travers la diffusion d'informations, l'organisation ou la participation à des séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation en articulation et complémentarité des actions entreprises par les organisations d'employeurs et différentes fédérations sectorielles.

#### **L'implication des parties-prenantes et le dialogue social**

La mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés repose sur la mobilisation de l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise.

Ainsi, chacun des acteurs doit pouvoir, au regard de ses missions dans l'entreprise, avoir tous les éléments de connaissance nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

L'Accord contribue par exemple au financement d'actions de sensibilisation de ces parties prenantes. L'association porteuse de l'Accord accompagne ces initiatives à travers des actions de conseil.

#### **La construction d'une démarche concertée**

La mise en œuvre d'une politique concertée favorisant l'emploi des travailleurs handicapés se traduit par l'élaboration de mesures suivies dans le dialogue social. Elle passe par

une analyse partagée des besoins, la construction de liens avec les partenaires externes et internes, la définition des actions-cibles et de l'organisation nécessaire à leur mise en œuvre.

Les signataires soulignent la pertinence d'articuler ces actions aux autres orientations des politiques de ressources humaines.

L'association porteuse de l'Accord soutient autant que nécessaire l'élaboration et le suivi des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers son activité de conseil.

## **Article 3.2 – L'organisation d'une politique handicap : Les référents handicap de l'accord et leurs relais terrain**

### **3.2.1 – La mise en place d'une organisation adaptée**

Les organisations signataires considèrent que la mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés nécessite de mettre en place une organisation efficace permettant de :

- Informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap ou susceptibles de l'être ;
- Organiser la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus RH et coordonner les acteurs internes sur ce sujet ;
- Anticiper les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail et dès la restriction d'aptitude, veiller à la rapidité d'action ;
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- Sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail/Travailleurs indépendants handicapés ;
- Organiser des actions d'information et de sensibilisation internes ;
- Assurer un lien étroit avec l'association porteuse de l'Accord pour relayer les informations, repérer les ressources utiles et faire remonter les besoins et expériences ;
- Développer et entretenir les relations de partenariat externes nécessaires ;
- Piloter et animer le dialogue social interne autour du plan d'action handicap.

Les entreprises du secteur sont trop diverses dans leur taille, leur organisation (mono/multi-établissements, mono/multi-filières, mono/multi régions) et leur gouvernance (centralisée/décentralisée) pour que les signataires définissent un modèle type d'organisation. Ils reconnaissent la pluralité des modèles.

### **3.2.2 – Le référent handicap de l'accord**

La désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus.

La désignation d'un « référent handicap correspondant de l'Accord » est souhaitée pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, de préférence sur la base du volontariat. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'association porteuse de l'Accord. Il en est le relais d'informations et coordonne l'ensemble des interventions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'assure que l'ensemble des activités listées ci-dessus sont bien prises en charge. Selon les organisations, il réalise lui-même tout ou partie de ces activités. Il doit être formé à son rôle spécifique par l'association porteuse de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord a pour mission la formation, l'entretien des compétences et des connaissances et l'animation des référents handicap correspondants de l'Accord à travers l'organisation de webinaires, de rencontres territoriales, d'accueil téléphonique et l'animation d'espaces numériques de discussion. Elle favorise l'échange de pratiques et la pair-émulation, met à disposition les supports et informations qu'elle produit, désigne une personne ressource sur chaque région, interlocutrice privilégiée des référents handicap correspondants de l'Accord dans leur action quotidienne.

Au terme de l'Accord, l'objectif est de constituer un réseau actif de 500 référents handicap correspondants.

### **3.2.3 – Les référents handicap relais**

Dans toutes les entreprises où cela apparaît pertinent, et dès lors que leur action est coordonnée étroitement à celle du référent handicap correspondant de l'Accord, peuvent être désignés des « référents handicap relais » de terrain. Quelle que soit leur fonction, ils se situent au plus près des lieux de travail. Leur rôle prioritaire de « généralistes » du handicap au travail est l'information et l'orientation des salariés en

situation de handicap ou susceptibles de le devenir et le relais des informations concernant le plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés. L'Accord contribue au financement de la formation et de l'information de ces relais.

### **Article 3.3 – Des dynamiques de territoire**

#### **3.3.1 – Les correspondants territoriaux des organisations signataires**

Au regard de l'implantation des entreprises du secteur sur tout le territoire national, les organisations signataires de l'Accord s'accordent sur l'utilité de relais territoriaux permettant le développement des liens inter-entreprises et des dynamiques de territoire, mais aussi la facilitation des échanges d'informations et de connaissances entre le niveau national et celui de chaque entreprise.

Pour cela, chaque organisation signataire ou entreprise à dimension nationale, dès lors qu'elle en a les ressources, identifie et désigne des correspondants territoriaux (au niveau le plus pertinent). Ces correspondants animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'Accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association porteuse de l'Accord.

Ces correspondants de l'Accord bénéficient d'une formation spécifique assurée et financée par l'association porteuse de l'Accord.

#### **3.3.2 – Une relation privilégiée avec les entreprises les plus avancées**

Les organisations signataires entendent également s'appuyer sur les entreprises de l'Accord qui mettent en œuvre de longue date et avec succès des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles souhaitent pour cela que puissent s'établir entre ces entreprises et l'association porteuse de l'Accord une relation privilégiée. Cette relation privilégiée pourra s'inscrire dans un cadre formalisé (de type convention, charte, label...)

## **Chapitre II – Plan d'embauche**

### **Article 4 – Objectifs généraux**

#### **Article 4.1 – Le contexte et les spécificités du secteur**

Pour parvenir à déclencher une réelle dynamique d'intégration de travailleurs handicapés, le présent accord doit prendre en considération les particularités des entreprises :

- les deux tiers des emplois du secteur sont des métiers du soin et de l'intervention sociale. L'exercice de ces métiers est très largement conditionné à l'obtention d'un diplôme d'État ou d'une certification. La majorité des écoles préparant aux diplômes de l'intervention sociale relèvent de l'Accord, de même qu'un nombre significatif d'instituts de formation aux métiers du soin ;
- ces métiers du soin et de l'intervention sociale sont pour une large part d'entre eux très exigeants physiquement et psychologiquement. Les identités de métier se sont parfois construites sur l'idée que la pratique professionnelle est peu compatible avec le fait d'être soi-même en situation de handicap. Près de 40 % des professionnels du secteur travaillent aux côtés de personnes en situation de handicap. Accepter que le handicap ne soit pas seulement celui de la personne accompagnée mais qu'il puisse aussi concerner les professionnels constitue un défi supplémentaire ;
- la construction des certifications du secteur – axées sur la pratique professionnelle – a dès leur origine fait des établissements des lieux d'accueil, de formation et d'apprentissage : des entreprises apprenantes au plein sens du terme.
- les entreprises relevant de l'Accord emploient environ 650 000 salariés. Mais elles gèrent également plusieurs dizaines de Cap Emploi, des entreprises adaptées et leurs effectifs de salariés handicapés, elles accueillent plus de 100 000 travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail, plusieurs milliers de jeunes gens scolarisés en Instituts médico-éducatifs/Instituts médico-professionnels, plusieurs milliers de personnes accueillies en centre de rééducation professionnelle. Elles réunissent en leur sein des expertises très poussées sur les différentes catégories de handicap.

#### **Article 4.2. Les orientations**

Les organisations signataires font de l'accès de travailleurs handicapés à l'emploi dans le secteur une des principales priorités de l'Accord. Elles considèrent que le secteur sanitaire, social et médico-social associatif, par son projet et son engagement citoyen pour la non-discrimination, se doit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap. Elles sont convaincues qu'à travers ces efforts, les entreprises du secteur peuvent contribuer à améliorer leurs processus de

recrutement, développer l'attractivité du secteur, attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels. Elles se fixent pour objectif le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de six mois.

Elles souhaitent favoriser au maximum les occasions de mise en relation entre des employeurs du secteur et des personnes en situation de handicap susceptibles d'exercer en milieu ordinaire. Si l'emploi en contrat à durée indéterminée demeure la finalité recherchée, toutes les formes possibles de mise en relation d'une personne en situation de handicap et d'une entreprise sont encouragées. Afin de garantir une insertion durable, les organisations signataires insistent pour que la préoccupation et les outils du maintien en emploi soient actionnés dès le recrutement.

## **Article 5 – Les actions**

### **Article 5.1 – Multiplier les mises en relation**

Les organisations signataires s'engagent à diversifier les occasions de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises et à favoriser l'engagement de ces dernières dans ces opérations : journées et stages de découverte (sur le modèle du DuoDay), mises en situation professionnelles, accueil de stagiaires sur des périodes de confirmation de projet dans le cadre de formation préqualifiantes, participation à des salons de recrutement spécialisés...

Les entreprises valorisent l'accueil des stagiaires à travers leur DOETH, conformément aux dispositions de la Loi du 5 septembre 2018. De plus, elles peuvent être soutenues dans cet effort par les mesures de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord est chargée d'assurer l'organisation et la promotion de nouvelles opérations permettant ces mises en relation. Elle facilite les liens avec les partenaires qui en pilotent la mise en œuvre (Pole Emploi pour les mises en situation par exemple).

Elle appuie les entreprises, en lien avec le service public de l'emploi et/ou tout autre organisme pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

## **Article 5.2. Développer les formations en alternance**

À travers le dispositif Oasis Handicap depuis 2014 et OASanté depuis 2018, les organisations signataires ont pu vérifier que l'accès à l'emploi dans le secteur via la conclusion d'un contrat en alternance était une stratégie gagnante. Elles souscrivent donc aux objectifs gouvernementaux de développement de l'alternance pour les personnes en situation de handicap et s'engagent à soutenir massivement le recrutement par ce biais. Elles le font en parfaite articulation avec les partenaires sociaux en charge de la négociation et du suivi des accords formation du secteur, avec la CPNE-FP du secteur en charge du pilotage de l'apprentissage.

Les mesures de l'Accord encouragent l'embauche d'apprentis (sans limitation d'âge) et de contrats de professionnalisation en situation de handicap. Les signataires se donnent pour objectif la conclusion annuelle de 250 contrats en alternance.

L'association porteuse de l'Accord contribue à la promotion de l'alternance auprès des entreprises. Elle développe des partenariats sur les territoires avec les centres de formation d'apprentis (CFA) spécialisés sur les cœurs de métier du secteur afin notamment de former le référent handicap du CFA aux spécificités de l'Accord et des entreprises adhérentes.

## **Article 5.3 – Travailler en amont avec l'offre de formation du secteur**

Au regard des spécificités des métiers, l'accès des personnes en situation de handicap aux professions de l'intervention sociale et du soin nécessite d'œuvrer à leur faciliter l'accès aux formations certifiantes. Les organisations signataires entendent donc développer un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications du secteur – et en particulier ceux gérés par des entreprises relevant de l'Accord – afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion.

L'Accord s'appuie sur la capacité de ces organismes à travailler en réseau avec les entreprises du secteur, sur leur expertise et leur légitimité à valider la faisabilité de projets d'insertion professionnelle pour co-construire des

dispositifs spécifiques d'insertion ou de reconversion dans le secteur (formations préqualifiantes, prestations de bilans/ positionnement...)

L'Accord vise à améliorer l'accessibilité totale des centres de formation, à développer une culture professionnelle et managériale inclusive chez les futurs professionnels et cadres dirigeants en formation.

L'association porteuse de l'Accord veille au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques et contribue à former les référents handicap de ces organismes aux spécificités de l'Accord.

#### **Article 5.4. Développer les synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, Entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap**

Les organisations signataires s'engagent à travailler à l'insertion durable dans les entreprises relevant de l'Accord des travailleurs handicapés du secteur protégé et adapté. Pour cela, l'association porteuse de l'Accord contribue au repérage des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et adapté et entreprises du secteur pourraient être construites. Elle facilite la construction de parcours au plus près du territoire permettant l'insertion progressive au sein du secteur, en articulation avec les partenaires concernés.

Les organisations signataires souhaitent également se saisir des opportunités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim...). Elles désirent contribuer à l'émergence d'entreprises adaptées spécialisées dans les emplois cœurs de métier du secteur et soutenir leur développement auprès des entreprises.

L'association porteuse de l'Accord mène auprès des entreprises, une action de promotion de l'action de ses établissements adhérents agissant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (centres de rééducation professionnelle, Instituts Médico-Educatifs...) et facilite la mise en relation entre les entreprises adhérentes et les personnes accompagnées susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur.

Elle soutient la promotion du dispositif de l'emploi accompagné auprès des entreprises de l'Accord. Les signataires se donnent la possibilité d'abonder le financement de l'emploi accompagné avec le budget de l'Accord.

Le recours au secteur protégé et adapté – sous forme d'achats de prestations - constitue également une modalité de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'achat de prestations auprès du secteur protégé et adapté doit être encouragé ; il permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir davantage l'offre de services de ces établissements. L'association porteuse de l'Accord y contribue notamment en favorisant les partenariats entre entreprises du secteur et groupements d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées. Dans l'organisation de ses propres événements, elle développe une politique d'achat orientée vers ce secteur.

### **Article 5.5 – Accompagner les expériences de pair-aidance**

Depuis plusieurs années, le secteur sanitaire et social accorde une place accrue à la parole des personnes accompagnées et soignées. Afin d'en faire pleinement les auteurs de leur parcours, dans le souci qu'elles exercent leur libre arbitre et développent leur pouvoir d'agir, les professionnels reconnaissent l'importance de prendre en compte l'expérience vécue des personnes accompagnées et soignées. Ce processus de reconnaissance de « l'expertise d'usage » se traduit dans certains établissements ou services par l'embauche de « pairs ». Ils sont recrutés pour leur capacité à partager avec les personnes accompagnées ou soignées leur propre expérience, à comprendre plus facilement les réactions et questionnements de ces personnes et à stimuler leur capacité d'action.

Les organisations signataires soutiennent ces initiatives visant à reconnaître la valeur de l'expérience vécue dans la relation d'aide ou de soin. Elles sont susceptibles de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux

métiers du secteur, notamment ceux souffrant de troubles psychiques. Elles engagent les entreprises du secteur à développer ces nouvelles formes d'emplois à condition que les personnes concernées puissent accéder à des parcours certifiants. Dès lors que les personnes ainsi recrutées sont bénéficiaires de la loi de 2005, l'Accord soutient financièrement leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.

### **Article 5.6 – Assurer un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable**

Quelles que soient les modalités et la durée de leur insertion dans les entreprises du secteur, les organisations signataires accordent une importance toute particulière à la qualité de l'accueil, de l'intégration et du suivi des travailleurs handicapés.

Afin de garantir cette qualité, elles s'accordent sur un certain nombre de mesures.

L'Accord assure le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle...). Il peut ainsi contribuer au financement du parcours d'intégration du travailleur handicapé recruté. Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec le travailleur handicapé et la hiérarchie un bilan de suivi de l'intégration.

Lorsque cet accueil concerne un salarié nouvellement embauché ou un stagiaire, l'association porteuse de l'Accord met à disposition des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser le tuteur volontaire éventuellement désigné avec l'accord du salarié.

Lorsque cet accueil est réalisé dans le cadre d'un stage prévu au référentiel d'un diplôme ou d'un contrat en alternance, le tuteur est prévu par les dispositifs légaux ou conventionnels. L'association porteuse de l'Accord promeut le développement de modules de sensibilisation au handicap, en complémentarité des formations existantes.

Afin de réunir les conditions d'une insertion durable, les entreprises assurent un suivi des personnes recrutées en situation de handicap. Dès l'embauche, elles entrent – avec le soutien des mesures de l'Accord – dans une dynamique de maintien en emploi.

## Chapitre III – Plan de maintien dans l’emploi

### Article 6 – Objectifs généraux

#### Article 6.1 – Le contexte et les spécificités du secteur

Pour atteindre ses objectifs, la mise en œuvre au sein du secteur d’une dynamique de maintien en emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations et surtout de ses métiers.

Le secteur sanitaire et social a depuis plusieurs années des indicateurs de santé au travail très dégradés : niveau d’absentéisme et taux d’accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants (la fréquence des accidents du travail dans le secteur de l’aide et du soin à la personne poursuit sa hausse selon le rapport 2017 de la branche Accidents du travail/Maladies Professionnelles de l’Assurance maladie), taux de licenciements pour inaptitude en augmentation à un niveau élevé pour des salariés de plus en plus jeunes... Les troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux sont les deux risques les plus élevés. Ces indicateurs font de la problématique du maintien en emploi une problématique majeure du secteur. Dans ce contexte, un nombre important de travailleurs handicapés du secteur voient leur handicap reconnu plusieurs années après leur recrutement.

Certains métiers et catégories d’établissements apparaissent particulièrement exposés à ces risques. Les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes apparaissent en première ligne. Dans la catégorie des « cœurs de métier » du secteur, les emplois en charge de l’accompagnement de ces personnes dans les actes de la vie quotidienne sont très fortement impactés : c’est notamment le cas des aides-soignant.e.s, ou des accompagnants éducatifs et sociaux (ex-auxiliaires de vie sociale, ex-aides médico-psychologiques). Dans la catégorie des emplois techniques, les lingères et personnels d’entretien sont aussi des emplois sensibles.

#### Article 6.2 – Les orientations

Dans ce contexte, le plan de maintien dans l’emploi doit chercher à accompagner le plus en amont possible les parcours professionnels des salariés en situation de handicap ou les plus fragilisés par l’emploi qu’ils occupent. Les organisations

signataires entendent concentrer leurs efforts d'innovation et d'intervention sur les situations les plus spécifiques au secteur et sur les catégories d'emploi les plus menacées afin d'anticiper au maximum les risques d'inaptitude et d'éviter le plus possible les ruptures de parcours.

Elles se donnent pour objectif de contribuer au maintien en emploi de 4 000 travailleurs handicapés pendant la durée de l'Accord.

## **Article 7 – Maintenir au poste de travail : Les actions**

### **Article 7.1 – Pour les métiers sensibles, agir précocement sur les situations à risques**

Les organisations signataires sont conscientes du déficit de lisibilité des services existant en matière de prévention et de santé au travail. Elles constatent la difficulté des entreprises à repérer précisément la nature de leur besoin compte tenu de la forte imbrication des thématiques entre-elles. L'association porteuse de l'Accord accorde une attention particulière au repérage de ces offres, à leur promotion conjointe grâce au développement des relations avec les acteurs qui les proposent au sein du secteur.

Concernant les métiers les plus sensibles du secteur, les signataires entendent intervenir le plus précocement possible. Ils sont convaincus que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé constitue un levier précieux pour agir sur le maintien en emploi des salariés fragilisés. Pour ce faire, il est indispensable que l'Accord et son association porteuse contribuent à la libération de la parole des salariés sur la santé au travail. C'est en encourageant la levée des tabous sur l'expression des problèmes de santé que les liens avec les acteurs de la santé au travail pourront être le plus utilement noués et se traduire par une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'obtention de cette reconnaissance, en tant que porte ouverte à une démarche de maintien, doit faire l'objet d'encouragements dans le cadre de l'Accord.

L'association porteuse de l'Accord intervient par des actions de conseil et la diffusion de bonnes pratiques pour promouvoir une intervention précoce permettant d'agir plus qualitativement sur les situations individuelles dès les premières restrictions d'aptitude émises par les services de santé au travail.

Les organisations signataires s'engagent quant à elles à veiller à ce que les dispositions de l'Accord formation de la Branche associative sanitaire et sociale intègrent des mesures favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation continue et notamment au plan de développement des compétences de l'entreprise.

### **Article 7.2 – Mettre en place un cadre de veille et d'action sur le maintien en emploi**

Les organisations signataires incitent à la mise en place, au sein des entreprises, de « cellules de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi ». L'association porteuse de l'Accord encourage par son activité de conseil la mise en place de ces cellules et accompagne leur lancement en les outillant autant que de besoin.

### **Article 7.3 – Faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi**

Dans une majorité des situations individuelles de maintien en emploi, les besoins d'aménagement ou d'accompagnement ne présentent pas de spécificité liée au secteur d'activité. Les acteurs du maintien en emploi (services de santé au travail, Cap Emploi et leurs prestataires ...) ont toute compétence et légitimité pour intervenir dans les entreprises du secteur. L'association porteuse de l'Accord contribue par un travail d'animation territoriale à la bonne connaissance mutuelle des entreprises du secteur et des acteurs du maintien. L'accord contribue au financement des aménagements et accompagnements.

### **Article 7.4 – Renforcer les solutions de maintien les plus adaptées aux situations spécifiques**

Les organisations signataires considèrent que la plus-value de l'Accord tient à sa capacité à concevoir les solutions de maintien en emploi les plus adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude. L'Accord prend notamment en compte

les formes émergentes d'aménagement liées à la digitalisation du travail : télétravail, espaces de travail partagé à proximité du domicile...

En lien étroit avec les entreprises et les partenaires du secteur, l'association porteuse de l'Accord porte l'effort d'innovation en la matière et développe au cas par cas les prestations les plus adaptées aux situations spécifiques du secteur.

Afin de mieux prendre en compte les représentations et valeurs des professionnels du secteur, elle tend à rendre indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations d'inaptitude des salariés. L'Accord inscrit de ce point de vue clairement l'amélioration des conditions d'intégration et de maintien des travailleurs handicapés comme un élément constitutif de la performance des établissements.

#### **Article 7.5 – Prévenir les licenciements pour inaptitude avant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

Plusieurs études sur les inaptitudes dans le secteur sanitaire et social ont montré le difficile chaînage des acteurs et la temporalité très contrainte dans laquelle s'inscrivaient les actions entreprises. Dans ce contexte, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apparaît comme un levier indispensable pour mobiliser un certain nombre d'aides et d'acteurs. Lorsqu'elle n'a pas été sollicitée précocement, et au regard des délais d'instruction, son absence peut constituer un facteur majeur de blocage ou de ralentissement des démarches indispensables au maintien en emploi.

En conséquence, les organisations signataires souhaitent ouvrir à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, l'accès à l'ensemble de ses interventions en matière de maintien aux salariés en **risque immédiat d'inaptitude**, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiaire de l'aide se voit proposer une sensibilisation à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et un accompagnement dans ses démarches.

#### **Article 7.6 – Observer le maintien en emploi des aidants familiaux**

Le gouvernement a mis en place depuis 2017 une stratégie nationale de soutien aux aidants de personnes malades ou

handicapées. Elle vise notamment à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement personnel lié à cette charge. Les organisations signataires soutiennent ces orientations et considèrent qu'elles s'inscrivent dans l'ambition portée par l'Accord d'accorder attention et soutien aux salariés ayant des besoins spécifiques.

À ce titre, elles souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, que l'Association porteuse de l'Accord recense les initiatives et accords d'entreprise conclus sur le secteur, en assure un suivi et la promotion.

### **Article 8 – Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'inaptitude**

Lorsque le maintien sur le poste de travail au sein de l'entreprise semble durablement compromis par l'état de santé du travailleur handicapé, l'Accord doit soutenir toute initiative permettant aux salariés concernés de rester en situation d'emploi, si possible dans leur entreprise ou dans le secteur, ou accompagner leur reconversion professionnelle dans le souci de la continuité des parcours et en lien avec les services de santé au travail interentreprises et les cellules de maintien en emploi quand elles existent (cf article 7.2). Dans cette perspective, la mobilisation des dispositifs de la formation continue (Bilan de compétences et Conseil en évolution professionnelle notamment) et la coordination avec l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur sont une priorité majeure des organisations signataires. L'Accord abonde ces dispositifs et financements (hors primes et compléments de salaire) pour compenser les surcoûts liés au handicap mais plus largement pour les rendre plus incitatifs.

L'association porteuse de l'Accord intervient le plus précocement possible, y compris pendant les arrêts de travail, en entretenant la coopération avec les services sociaux et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

### **Article 8.1 – Promouvoir les évolutions professionnelles au sein du secteur**

L'impossibilité de continuer à exercer sur son poste de travail ne signifie pas nécessairement le renoncement à son métier. Les organisations signataires entendent donc œuvrer pour que l'Accord contribue à la continuité des parcours dans le secteur.

Pour cela, l'Accord finance des prestations de bilan et d'accompagnement spécifiques en vue d'identifier les contextes de travail permettant aux salariés en risque d'inaptitude de continuer à exercer leur métier, et de leur proposer un accompagnement au reclassement externe auprès des entreprises du territoire. L'association porteuse de l'Accord œuvre dans ce cadre à faciliter localement le repérage des offres d'emploi accessibles aux travailleurs handicapés en risque d'inaptitude.

L'Accord finance plus largement tout dispositif permettant aux travailleurs handicapés du secteur en risque d'inaptitude d'engager une évolution ou une reconversion professionnelle dans les métiers et entreprises du champ de l'Accord.

D'autres initiatives ou expérimentations visant à mobiliser les compétences des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude dans un cadre de travail adapté au profit des entreprises du secteur sont encouragées.

Dans la limite de ses compétences, l'Association porteuse de l'Accord pourra nourrir et soutenir tout travail prospectif visant à identifier des nouvelles fonctions ou nouveaux métiers du secteur accessibles aux salariés exerçant un métier à risque et menacés d'inaptitude.

### **Article 8.2 – Accompagner la reconversion professionnelle quand elle est nécessaire**

L'évolution de la santé des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude peut nécessiter d'engager un processus de reconversion professionnelle, y compris en dehors du secteur. Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'Accord contribue au financement de ces parcours de reconversion en complément des dispositifs de droit commun (hors primes et compléments de salaire). Il finance également des prestations d'accompagnement du projet des personnes concernées. Afin d'éviter les ruptures de

parcours et d'assurer le chaînage des acteurs, ces prestations peuvent être financées après le licenciement du travailleur handicapé inapte, dès lors que le projet a été engagé lorsqu'il était salarié.

## **Chapitre IV – Gestion et pilotage de l'accord**

### **Article 9 – Financement du plan pluriannuel**

#### **Article 9.1 – Versement de la contribution**

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le Code du travail sont libérées de leur obligation de verser une contribution aux organismes sociaux. Elles versent cependant la somme équivalente à l'association porteuse de l'Accord pour mettre en œuvre le plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, décrit dans le présent accord.

À compter de 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise (SIREN). Toute entreprise relevant de l'Accord y adhère en principe pour l'ensemble de ses établissements, même en cas d'activités multiples. Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

#### **Article 9.2 – Budget de l'accord**

Le budget prévisionnel sur les trois années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières versées par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

## **Article 10 – Pilotage de l’Accord**

### **Article 10.1 – L’association porteuse de l’Accord**

La mise en œuvre et le pilotage de l’Accord s’appuient sur une association porteuse. Cette association est nommée OETH à la date de signature de l’Accord. Ce nom peut être modifié dans le cadre d’une révision des statuts.

L’association porteuse assure le pilotage et le suivi de l’Accord à travers les instances décrites ci-dessous. Elle mène également une mission d’animation territoriale – en s’appuyant notamment sur le réseau des référents handicap correspondants de l’Accord – de mobilisation des acteurs de l’entreprise, de mise en relation avec les partenaires. Elle dispense des actions de conseil sur les situations individuelles et d’accompagnement des entreprises dans la structuration et l’organisation des politiques d’emploi des travailleurs handicapés. Elle développe des services et prestations adaptés aux besoins des entreprises, instruit les demandes de financement et assure leur suivi, soutient les innovations et expérimentations dans les entreprises.

Les organisations signataires de l’Accord, soucieuses d’optimiser ses services et d’accroître les synergies avec d’autres composantes du secteur sanitaire et social souhaitent développer des coopérations avec des entreprises ou des branches qui décideraient de conclure un Accord agréé. Elles sont prêtes dans ce cadre à mutualiser des ressources de l’Association porteuse dans le cadre de groupements ou de conventions de coopération.

La mise en œuvre des actions de l’Accord est suivie et contrôlée par le Conseil d’Administration Paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d’application. La composition du Conseil d’Administration Paritaire est prévue dans les statuts de l’association OETH.

Le Conseil d’Administration Paritaire met en place un Comité de Gestion des Interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l’association.

### **Article 10.2 – Rôle des organisations signataires pour la promotion de l’accord au niveau national**

Les organisations signataires sont parties prenantes de l’élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir

l'accord au sein de leur organisation au niveau national, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
    - de l'accord,
    - des mesures liées,
    - des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,
  - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;
  - promotion et valorisation de l'accord et de son association porteuse dans les supports et événements organisés sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, DuoDay...);
  - présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
  - sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- Incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap correspondant de l'Accord.

...

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

### **Article 10.3 – Bilans d'activité**

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'Administration Paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association porteuse sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP.

#### **Article 10.4 – Forfait déplacement et temps de réunion, et CCN**

Les frais de déplacement des membres des instances sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres de ces instances est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations employeurs.

## **Chapitre V – Clauses juridiques**

### **Article 20 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022, et renouvelable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 21 – Conditions de validité**

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément au décret n° 2019-521. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

### **Article 22 – Modalités de compte-rendu aux services de l'État**

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au Conseil d'administration paritaire, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément au décret n° 2019-521 du 27 mai 2019, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au Conseil d'administration paritaire.

### **Article 23 – Révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette

lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

## **Article 24 – Agrément, dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DGEFP. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 19 décembre 2019

**La Croix-Rouge française** ; représentée par Jean-Christophe Combe, Directeur général ;

**La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP)** ; représentée par Antoine Perrin, Directeur général ;

**Nexem** ; représenté par Nicole Charpentier, Vice-Présidente ;

**La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT)** ; représentée par Nathalie Pain, Secrétaire nationale ;

**La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC)** ; représentée par Isabelle Caressel ;

**La Fédération Santé Sociaux (CFTC)** ; représentée par Bruno Delhomme ;

**La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)** ; représentée par Didier Ferrières ;

**Force ouvrière – Action sociale (FO)** ; représentée par Jacques Moscovitch, Trésorier général ;

**Force ouvrière – Santé privée (FO)** ; représentée par Pascaline Fecamp.

# Annexe 1

## Statuts de l'association OETH

Approuvés par le conseil d'administration paritaire du 28 novembre 2016

### Préambule

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001. Le 17 octobre 2016, NEXEM, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le SYNEAS et la FEGAPEI, a adhéré et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Le dispositif a été constamment reconduit par des accords successifs signés pour les périodes 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 et, récemment, 2016-2020.

**L'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « ACCORD OETH »** prévoit la création d'une association gérée paritairement et régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et ses décrets d'application afin de mettre en œuvre, suivre et contrôler les dispositions prévues par l'accord. Le Conseil d'Administration Paritaire, est le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

### Titre 1 : objet de l'association

#### Article 1.1 – Constitution et objet

L'association met en œuvre les actions définies dans l'accord. Elle promeut les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

L'association apporte aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi à deux niveaux :

la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;

la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Elle valorise les bonnes pratiques de l'accord et les diffuse

en interne et à l'externe. Elle reste en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord. Elle initie, accompagne et diffuse les projets innovants.

L'association assure la collecte des contributions des établissements. Elle prépare et met en œuvre les décisions liées au financement des interventions à destination des entreprises.

### **Article 1.2. – Dénomination**

La dénomination de l'association est OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

### **Article 1.3 – Siège**

Le siège de l'association est situé au 47 rue Eugène-Oudiné – 75013 Paris.

Il pourra être transféré sur décision du conseil d'administration paritaire.

### **Article 1.4 – Durée**

L'association est constituée pour une durée illimitée.

### **Article 1.5 – Composition**

L'association se compose :

- des organisations employeurs signataires de l'accord OETH et de ses avenants ;
- des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord OETH et de ses avenants.

## **Titre 2 : les instances**

### **Article 2.1 – Composition du conseil d'administration paritaire (CAP)**

Le conseil d'administration de l'association comprend deux collèges :

- 1<sup>er</sup> collège : quinze membres représentants des organisations employeurs signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation ;
- 2<sup>e</sup> collège : quinze membres représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation.

Les membres du conseil d'administration paritaire sont désignés par leurs organisations respectives.

## **Article 2.2. – Durée et exercice du mandat**

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord. Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

## **Article 2.3. Pouvoirs et missions**

Le conseil d'administration paritaire est investi des pouvoirs pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de mise en œuvre et de gestion des dispositifs prévus par l'accord.

Il a notamment les missions suivantes :

- décider des orientations politiques et stratégiques de l'accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre des dispositions définies dans l'accord ;
- approuver le rapport moral présenté par le président, le rapport d'activité présenté par le secrétaire ainsi que le rapport financier présenté par le trésorier ;
- approuver les budgets prévisionnels intégrant le financement des mesures, les charges liées à la mise en œuvre de l'accord, les frais de gestion de l'association et son programme pluriannuel d'investissement ;
- étudier toutes propositions faites par le bureau ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles et le recours à l'emprunt ou aux baux de longue durée ;
- embaucher et licencier le directeur (directrice) sur proposition du président et du président adjoint ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- adopter le règlement intérieur.

Le conseil d'administration paritaire étudie et valide les demandes d'adhésions à l'accord.

Le conseil d'administration paritaire peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

### **Article 2.3.1. Cas de modification des statuts**

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification doit être soutenue par un tiers des membres. Elle est adressée au président par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration paritaire extraordinaire, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée un mois à l'avance.

En matière de quorum, le conseil d'administration paritaire extraordinaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration paritaire extraordinaire est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours sur le même ordre du jour.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire des deux tiers des membres présents ou représentés.

## **Article 2.4. – Réunion du conseil d'administration paritaire**

### **Article 2.4.1. Convocation**

Le conseil d'administration paritaire se réunit, sur convocation de son président et de son président adjoint, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié plus un de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration paritaire en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

### **Article 2.4.2. Quorum**

Le conseil d'administration paritaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié plus un des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration paritaire est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

### **Article 2.4.3. Majorité**

Les décisions du conseil d'administration paritaire font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

## **Article 2.5. – Bureau**

### **Article 2.5.1. Composition**

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un bureau composé d'un président, un président adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire et un secrétaire adjoint qui se répartissent ainsi :

- trois membres mandatés par les organisations d'employeurs à raison d'un membre par organisation employeur ;
- trois membres mandatés par les organisations syndicales de salariés à raison d'un membre par organisation syndicale de salarié.

### **Article 2.5.2. Durée du mandat**

Le mandat des membres du bureau est de vingt-quatre (24) mois à partir du 1er janvier 2016.

Le collège des organisations syndicales de salariés nomme la première année le président, le trésorier-adjoint et le secrétaire, qui deviendront respectivement président adjoint, trésorier et secrétaire adjoint la seconde année du mandat. Le collège des organisations d'employeurs nomme la première année le président-adjoint, le trésorier et le secrétaire adjoint qui deviendront respectivement président, trésorier-adjoint et secrétaire la seconde année du mandat.

### **Article 2.5.3. Missions**

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le conseil d'administration paritaire.

Le bureau a pour mission (de) :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration paritaire ;
- de faire toute proposition au conseil d'administration paritaire notamment d'ordre stratégique ;
- de préparer les travaux du conseil d'administration paritaire
- de mettre en œuvre et assurer le suivi des décisions du conseil d'administration paritaire ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration paritaire lui confie ;

- d'arrêter les budgets et les comptes annuels ;
- de veiller à la gestion courante de l'association ;
- de suivre les acquisitions de biens immobiliers et mobiliers prévus au programme pluriannuel d'établissement ;
- d'assurer le suivi des travaux du comité de gestion des interventions ;
- décider d'ester en justice en demande ou en défense.

#### **Article 2.5.4. Réunion du bureau**

Le bureau se réunit au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la convocation du président et du président adjoint ou à la demande des deux tiers de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président et président adjoint. Le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres présents ou représentés est d'un minimum de quatre membres.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le bureau invite à ses travaux un membre de chaque organisation syndicale de salariés signataire, non représentée en son sein, à participer aux réunions sans prendre part au vote. Un des membres du bureau peut se faire représenter par un des membres de son organisation siégeant au conseil d'administration paritaire.

#### **Article 2.6. – Le comité de gestion des interventions**

Le comité de gestion des interventions est composé de deux collèges :

- 1<sup>er</sup> collège : dix membres représentant les organisations employeurs (quatre représentants de la FEHAP, quatre représentants de NEXEM, deux représentants de la Croix Rouge française) ;
- 2<sup>e</sup> collège : dix membres représentant les organisations syndicales de salariés à raison d'un nombre égal par organisation. Les membres du comité de gestion des interventions sont issus des membres siégeant au Conseil d'Administration Paritaire. Ils sont mandatés par leurs organisations.

##### **Article 2.6.1 Missions du comité de gestion des interventions**

Le comité de gestion des interventions exerce deux types de mission :

- mission intervention :
  - il étudie les demandes d'intervention,
  - il accorde les financements,

- il suit les engagements financiers liés aux interventions ;
- mission développement :
  - il élabore les modalités d'intervention, suit et évalue celles-ci en cohérence avec la stratégie du conseil d'administration paritaire.

Le comité de gestion des interventions rend compte de son activité au bureau.

Les décisions du comité de gestion des interventions font l'objet d'un vote majoritaire des organisations présentes selon la répartition suivante :

- organisation syndicale de salariés : 2 voix par organisation signataire ;
- organisation d'employeur ;
  - Fehap : 4 voix,
  - Nexem : 4 voix,
  - Croix-Rouge française : 2 voix.

### **Titre 3 : prérogatives des membres**

#### **Article 3.1. – Représentation de l'association**

La représentation de l'association auprès de l'administration, des partenaires et du public est assurée par la présidence paritaire.

#### **Article 3.2. Président**

Le président de l'association est aussi le président du bureau. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, former tous appels ou pourvois et consentir toutes transactions.

Il peut consentir des délégations de pouvoirs à tout membre du conseil d'administration paritaire et au (à la) directeur (directrice). Ces délégations sont présentées au bureau.

Le Président présente le rapport moral.

En cas d'absence, il est suppléé par le président adjoint.

#### **Article 3.3. – Trésorier**

Il suit pour le compte du conseil d'administration paritaire la gestion économique et financière de l'association.

Il présente le budget au bureau et au conseil d'administration paritaire.

Il présente également le rapport financier (compte de bilan et compte de résultat).

Il est assisté dans ses tâches par le trésorier adjoint.

#### **Article 3.4. – Secrétaire**

Il s'assure de la bonne exécution des tâches relatives à l'administration de l'association en lien avec la direction et la présidence de l'association

Il présente le rapport d'activité

Il est assisté dans ses tâches par le secrétaire adjoint.

### **Titre 4 : autres clauses**

#### **Article 4.1. Règlement intérieur**

Le conseil d'administration paritaire fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord **Accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « accord OETH »** ni à celles des présents statuts.

#### **Article 4.2. Exercice social**

L'exercice social commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

#### **Article 4.3. – Commissaires aux comptes**

Le conseil d'administration paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

#### **Article 4.4. – Dissolution**

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration paritaire.

Le président  
Jacques MOSCOVITCH

Le président adjoint  
Alain CARRÉE

## Annexe 2

# Budget de l'Accord 2020-2022

Charges			Produits	
<b>Frais de collecte</b>	<b>262 572 €</b>	1,1 %	Contributions	22 200 000 €
Salaires, charges et frais de structure	262 572 €		Report Accord 2016/2019	720 000 €
<b>Plan d'embauche</b>	<b>7 598 891 €</b>	31,9 %	Fonds propres (locations, placements)	915 000 €
Conseil en projets individuels et traitement administratif dossiers	968 891 €			
Dispositifs préqualifiants d'insertion dans le secteur	2 950 000 €			
Promotion de l'alternance	1 650 000 €			
Passerelles ESAT-EA	230 000 €			
Mesures pour l'embauche (aménagement & accompagnem.)	900 000 €			
Innovations pour l'insertion	900 000 €			
<b>Plan de maintien</b>	<b>11 454 818 €</b>	48,1 %		
Conseil en projets individuels et traitement administratif dossiers	1 394 257 €			
Aménagements du poste de travail	5 100 000 €			
Accompagnement au maintien	600 000 €			
Parcours d'évolution dans le secteur	1 200 000 €			
Accompagnements à la reconversion	2 560 561 €			
Innovations pour le maintien en emploi	600 000 €			
<b>Plan d'engagement durable/Animation et pilotage</b>	<b>4 518 719 €</b>	19,0 %		
Communication et promotion accord auprès des adhérents	1 090 630 €			

Sensibilisation, mobilisation acteurs entreprise et conseil en politiques handicap	1 335 259 €			
Formation et animation référents handicap	1 140 230 €			
Innovations pour la structuration de politiques handicap	765 086 €			
Pilotage de l'Accord	187 514 €			
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>23 835 000 €</b>			<b>23 835 000 €</b>

## Annexe 3

### Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont cités par les articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail.

Sont concernés :

- les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » indiquant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).



3, rue au Maire – 75003 – PARIS

Tél : 01 55 45 33 00

E-mail: [nexem@nexen.fr](mailto:nexem@nexen.fr)

Site Internet: [www.nexem.fr](http://www.nexem.fr)

Association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901

n° SIRET : 81766465900023

Code APE : 9499Z – Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

[www.nexem.fr](http://www.nexem.fr)

Suivez-nous

sur Facebook  LinkedIn  et Twitter  @Nexem\_actu

Siège social : 3, rue au Maire - 75003 Paris

Tél. 01 55 45 33 00

Mail : [nexem@nexem.fr](mailto:nexem@nexem.fr)

**nexem**  
employeurs, différemment