

---

# Sociaux et socioculturels (centres) et autres acteurs du lien social (associations)

BROCHURE JO 3218

IDCC 1261

## Convention collective nationale du 4 juin 1983

[Étendue par arrêté du 22 janvier 1987, JO 12 février 1987]

[Mise à jour par accord du 26 novembre 1999 étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000]

*Mod. par Avenant n° 08-08, 19 nov. 2008, étendu par arr. 11 mai 2009, JO 15 mai, applicable à compter 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arr. d'extension.*

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National des associations employeur de personnels au service des centres sociaux et socioculturels SNAEC SO.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux C.F.D.T. ;

Fédération Nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle S.N.P.A.O.C.C. (Syndicat National des personnels des associations organismes et centres culturels) C.G.T. ;

Fédération Nationale des syndicats chrétiens des services de santé et services sociaux C.F.T.C. ;

Fédération Nationale de l'Action sociale C.G.T.-F.O. ;

Fédération Française des professions de santé et de l'action sociale C.F.E.-C.G.C.

Fédération nationale SAMUP (FNS)

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

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

### Article 1er Champ d'application

*Mod. par Avenant n° 06-08, 24 sept. 2008, étendu par arr. 16 sept. 2009, JO 23 sept.*

*Mod. par Avenant n° 01-09, 20 mai 2009, étendu par arr. 16 sept. 2009, JO 23 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de son arr. d'extension au JO.*

*Avenant n° 04-18, 1<sup>er</sup> févr. 2018, nonétendu, applicable à compter du premier jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAEC SO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*USPAOC CGT ;*

*CFTC Santé Sociaux.*

*Avenant n° 02-24, 7 févr. 2024, nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

---

### **Article 1.1 (d'origine) Principe**

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

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

Ces activités peuvent se caractériser par :

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

Entrent notamment dans le champ d'application :

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

Les activités de ces organismes sont en général, répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88.99A , 88.99B , 88.91A , 94.99Z , 79.90Z , 90.04Z , 94.12Z , 93.29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

### **Article 1.1 (nouveau) (Avenant n° 02-24, 7 févr. 2024, nonétendu) - Principe**

*La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les Départements et Régions d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :*

- D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou*
- D'interventions sociales et/ou culturelles concertées et novatrices et/ou*
- D'accueil de jeunes enfants<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>À l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants (arrêté du 16 septembre 2009, article 1).

*Ces activités peuvent se caractériser par :*

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

*Entrent notamment dans le champ d'application :*

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

*Les activités de ces organismes sont en général, répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88.99A, 88.99B, 88.91A, 94.99Z, 79.90Z, 90.04Z, 94.12Z, 93.29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.*

---

## **Article 1.2**

### **Exclusions**

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

- les centres sociaux et socio culturels directement gérés par les caisses d'allocation familiale et ceux gérés par les caisses de la mutualité sociale agricole
  - les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale des foyers de jeunes travailleurs
  - les organismes dont l'activité principale est visée par la Convention Collective Nationale de l'animation
  - les organismes gérant des établissements et services visés par :
    - a) La loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés
    - b) L'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels
    - c) La loi du 5 juillet 1944, article 1<sup>er</sup>, visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge
    - d) L'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante
    - e) Le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis
    - f) Le code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes
    - g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger
    - h) Les articles 375 à 382 du code civil, en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités
    - i) L'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.
- (Avenant n° 01-09, 20 mai 2009, étendu) les associations et organismes employeurs dont l'activité principale est celle d'une crèche halte garderie adhérents à l'un des syndicats professionnels de l'UNIFED.

## **Article 1.3**

### **Clause d'option**

Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la Convention Collective Nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au S.N.A.E.C.S.O (du 4 juin 1983) à l'exception :

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

Les équipements socio éducatifs tels que les Maisons de Jeunes et de la Culture ou les Maisons

Pour Tous appliquant la Convention Collective Nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la Caisse d'Allocations Familiales au titre de prestation de service «animation globale et coordination» peuvent continuer à relever de la Convention Collective Nationale de l'animation sauf si la structure décide d'appliquer la Convention Collective Nationale des personnels des centres-sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au S.N.A.E.C.S.O (du 4 juin 1983).

### **«Article 1.4»**

**(Accord 26 nov. 1999, étendu par arrêté 11 mai 2000, JO 20 mai 2000 ; ancien art. 1-2 de l'art. 1<sup>er</sup> d'origine)**  
**- Durée - Dénonciation**

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

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

---

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

**«Article 1.5»**

**(Accord 26 nov. 1999, étendu par arrêté 11 mai 2000, JO 20 mai 2000 ; ancien art. 1-2 de l'art. 1<sup>er</sup> d'origine)**  
**- Conditions de révision et de dénonciation**

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

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

Les partenaires s'engagent à négocier le contenu de cet article dans le premier semestre 2000.

Les partenaires s'engagent à négocier le contenu de cet article dans le premier semestre 2000.

**Article 2**

**Le dialogue social de branche**

*Mod. par Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Snaecso.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des Services de Santé et des Services Sociaux.*

*Mod. par Avenant n° 10-18, 10 déc. 2018, étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr. à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension, applicable à compter du 30 déc. 2018<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAECSSO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 04-20, 4 nov. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 05-21, 15 nov. 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 9 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux ;*

*USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel et de l'action culturelle ;*

*CGT FO Fédération Nationale de l'Action sociale.*

*Mod. par Avenant n° 01-22, 13 mars 2022, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 9 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*FNAS FO ;*

*USPAOC CGT.*

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

## **Article 2.1**

### **Les instances paritaires de négociation**

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

#### **2.1.1**

##### **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

##### **2.1.1.1**

###### **(Avenant n° 05-21, 15 nov. 2021, étendu) - Composition - Fonctionnement**

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

Les remboursements sont limités à :

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

Et

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

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

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

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

La signature des accords à la convention collective respecte les dispositions légales en vigueur. Pour les autres décisions, elles sont prises à la majorité des membres.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche représente une voix et la (ou les) organisation(s) syndicale(s) patronale(s) représentative(s) en représente(nt) le nombre équivalent.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

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

##### **2.1.1.2**

###### **Objectifs**

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

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

##### **2.1.1.3**

###### **Missions**

###### **a) Négociation**

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

- valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires,
- met en place l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme,

- 
- veille à l'application de la convention collective nationale,
  - négocie tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale,
  - est une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical,
  - met en œuvre les négociations périodiques et veille à l'établissement des rapports obligatoires,
  - définit la politique générale de la Branche qui est ensuite mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales,
  - étudie toute demande d'évolution du système de classification ou rémunération,
  - représente la branche professionnelle.

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

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

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

#### **b) Interprétation**

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

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

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

#### **Saisine**

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

Elle peut être aussi saisie par l'autorité judiciaire pour avis.

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

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

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

#### **Délibération - Avis**

Les avis d'interprétation sont pris à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la Branche professionnelle.

Chaque avis est rédigé et remis aux organisations syndicales de salariés et d'employeur représentatives dans la Branche, pour signature.

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

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

#### **2.1.1.4**

#### **(Avenant n° 10-18, 10 déc. 2018, étendu) - Sécurisation juridique**

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

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

---

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

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

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

#### **2.1.2.1 (Avenant n° 05-21, 15 nov. 2021, étendu) - Composition - Fonctionnement**

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

Les remboursements sont limités à :

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

Et

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

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

#### **2.1.2.2 Objectifs**

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

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

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

#### **2.1.2.3 Missions**

##### **a) Formation**

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

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

##### **b) Emploi**

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

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement,
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi,
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi,

- 
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi,
  - effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

#### **2.1.2.4**

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

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

#### **2.1.3**

#### **Commission Paritaire Santé et Prévoyance**

##### **2.1.3.1**

##### **(Avenant n° 05-21, 15 nov. 2021, étendu) - Composition - Fonctionnement**

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

Les remboursements sont limités à :

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

Et

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

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

##### **2.1.3.2**

##### **Objectifs**

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

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

##### **2.1.3.3**

##### **Missions**

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels,
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance,
- étudier et proposer une solution à la CPPNI aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels,
- contribuer à l'intégration des associations dans les régimes conventionnels,
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels,
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la Branche,
- informer une fois par an les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels,
- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés,
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations...),



- 
- assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance,
  - être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels,
  - définir les priorités d'interventions de la branche en lien avec la santé au travail,
  - mettre en place les actions dédiées à la santé au travail définies paritairement

#### **2.1.4**

##### **Fonds d'aide au paritarisme**

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

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

#### **2.1.4.1**

##### **Contribution de l'employeur**

###### **a) Montant.**

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

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

###### **b) Collecte**

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

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

#### **2.1.4.2**

##### **Utilisations des fonds et affectation des ressources**

Le fonds d'aide au paritarisme est géré selon les dispositions figurant dans les statuts et règlement intérieur de l'Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente Convention Collective Nationale (ACGFP)

#### **2.1.5**

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

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

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au protocole d'accord 11-05 du 10 novembre 2005, tel que notamment modifié par l'accord de branche du 10 novembre 2005 révisé par l'accord du 30 novembre 2006, et au règlement intérieur de l'ACGFP,

- et, plus généralement, afin de faciliter l'exercice du dialogue social, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

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

#### **2.1.6**

##### **Observatoire emploi formation**

#### **2.1.6.1**

##### **(Avenant n° 05-21, 15 nov. 2021, étendu) - Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire emploi formation**

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

Le fonctionnement de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par ailleurs les modalités d'orga-

---

nisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

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

#### **2.1.6.2**

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

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

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

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

#### **2.1.6.3**

##### **Financement de l'Observatoire emploi formation**

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

#### **2.1.7**

##### **Observatoire de la négociation collective**

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

### **2.2**

#### **Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche (Avenant n° 04-20, 4 nov. 2020, étendu)**

##### **2.2.1**

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

###### **2.2.1.1**

###### **(Avenant n° 01-22, 13 mars 2022, étendu) - Mise en place des bons valant autorisation d'absence**

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

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

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

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

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

###### **2.2.1.2**

###### **(Avenant n° 05-21, 15 nov. 2021, étendu) - Nombre de bons valant autorisation d'absence**

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

###### **2.2.2**

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

Des autorisations d'absence sont accordées par leurs employeurs aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention col-

---

lective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

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

#### **2.2.2.1**

##### **(Avenant n° 01-22, 13 mars 2022, étendu) - Mandat pour représentation dans les commissions paritaires**

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

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

#### **2.2.2.2**

##### **(Avenant n° 01-22, 13 mars 2022, étendu) - Convocation écrite**

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

### **Article 3**

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

*Mod. par Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill. applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Snaecso.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des Services de Santé et des Services Sociaux.*

#### **Article 3.1**

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

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

#### **Article 3.2**

##### **Principe d'égalité**

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

#### **Article 3.3**

##### **Droit de grève**

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

#### **Article 3.4**

##### **Droit d'expression**

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

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

---

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

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

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

### **Article 3.5** **Libertés civiles**

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

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle en fonction de la campagne électorale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, tout salarié, justifiant de l'ancienneté telle que prévue par la loi, peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci, conformément aux dispositions du code du travail et du code général des collectivités territoriales. À son terme, les dispositions légales sont applicables.

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

## **Chapitre I** **Droit syndical**

*(Remplacé par accord du 26 novembre 1999, étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000)*

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

*Mod. par Avenant n° 06-10, 24 nov. 2010, étendu par arr. 6 avr. 2012, JO 19 avr.*

*Mod. par Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Snaecso.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération nationale des Services de Santé et des Services Sociaux.*

### **Article 1.1**

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

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

### **Article 1.2**

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

#### **1.2.1**

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

#### **1.2.2**

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

#### **1.2.3**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés dans l'enceinte de l'établissement, conformément

---

à la loi (Code du travail art. L. 412-8 al. 4)

#### 1.2.4

Un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales, si possible de façon permanente. Dans ce cas, il est aménagé conformément à la loi (Code du travail art. L. 412-9 al. 3) et pourvu des mobiliers nécessaires (éventuellement d'un poste téléphonique).

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

#### 1.2.5

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

— dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions ;

— conformément à la loi (Code du travail art. L. 412-10 al. 2 et 3), chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation syndicale représentative, au sens du code du travail, dont elle relève, ainsi qu'à des personnes extérieures ;

— ces représentants peuvent accéder au local et assister la section dans sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

#### 1.2.6

(Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu)

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical ou représentant de la section syndicale (RSS) pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

— Dans les établissements ayant de 8 à 49 salariés équivalent temps plein, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures ;

— À partir de 50 salariés, application des dispositions légales<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Article L 2143-13 et suivants du code du travail

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

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

#### 1.2.7

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient, quel que soit l'effectif de l'établissement, des mesures de protection légales (Code du travail art. L. 412-18, R. 412-5 et R. 412-6) relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

#### 1.2.8

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

### Article 2

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

*Mod. par Avenant n° 06-10, 24 nov. 2010, étendu par arr. 6 avr. 2012, JO 19 avr.<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Snaecso.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Snaecso.*

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

## **Article 2.1** **Activités syndicales visées**

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

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

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

Sont ici visés les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués dans les conditions figurant à l'article 2.2 ci-dessous.

Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence d'un jour et demi par mois.

## **Article 2.2** **(Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu) - Conditions d'absence**

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

### **2.2.1** **Exigence d'un mandat**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **2.2.2** **Convocation écrite**

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

## **Article 2.3** **Maintien de la rémunération (Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu)**

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

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

*(Modifié par accord du 28 février 2002 étendu par arrêté du 3 mars 2003, JO 13 mars 2003, applicable à compter de*

---

sa signature et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2004)

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

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

#### **Article 4**

##### **Congés de formation économique, sociale et syndicale**

Des congés pour formation économique, sociale ou syndicale, sont accordés aux salariés, conformément à la loi (Code du travail art. L. 451-1 et suivants).

Les salariés bénéficiaires de ces congés reçoivent, sur justification, une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

## **Chapitre II Représentants du personnel**

*Mod. par Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Snaecso.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des Services de Santé et des Services Sociaux*

Les effectifs salariés pris en compte pour la mise en place ou le renouvellement de la ou des instances de représentation du personnel, s'apprécient dans les conditions prévues par la loi, en nombre de salariés «Equivalents Temps Plein» (ETP)<sup>(2)</sup>.

<sup>(2)</sup> *Tel que prévu à l'article L. 1111-2 du code du travail*

#### **Article 1er**

##### **Représentant santé au travail**

##### **Article 1.1**

###### **Représentant santé au travail dans les structures de moins de 8 salariés équivalents temps plein (ETP)**

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

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

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

En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais pour la durée restante du mandat.

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

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

##### **Article 1.2**

###### **Représentant santé au travail comportant un Comité social et économique**

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

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

---

## **Article 2**

### **Comité social et économique des entreprises de 8 à moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP)**

#### **Article 2.1**

##### **Mise en place**

Un Comité Social et Économique (CSE) est mis en place dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 8 salariés ETP est atteint sur une moyenne de 12 mois consécutifs.

Il revient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections lorsque ce seuil est franchi. À défaut, la procédure doit être engagée dans le mois qui suit la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

Le personnel de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales qui satisfont aux critères fixés par la loi, sont informés de l'organisation des élections de mise en place ou de renouvellement de l'instance de représentation du personnel. L'employeur invite les organisations syndicales représentatives dans la branche ou dans l'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

Lorsque le processus électoral a été engagé et qu'un procès-verbal de carence a été établi, l'employeur est tenu à l'organisation de nouvelles élections, à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, y compris dans le délai de 6 mois après établissement du procès-verbal de carence.

#### **Article 2.2**

##### **Composition et fonctionnement**

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

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

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

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

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

Les membres de la délégation du personnel du CSE d'une entreprise de 8 à moins de 50 salariés sont reçus collectivement au moins une fois par mois, ou sur leur demande en cas d'urgence.

En l'absence de délégués syndicaux, ils ont la possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

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

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

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

#### **Article 2.3**

##### **Attributions**

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

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de 50 salariés ETP sont celles prévues par la loi.

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



---

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

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

En outre, le CSE peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il réalise les missions de l'article 1.1 du présent chapitre.

Il peut, également, participer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, notamment à faciliter la mixité professionnelle à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle. Il peut proposer toutes actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

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

Des attributions d'ordre social et culturel sont accordées au comité social et économique des entreprises d'au moins 8 salariés et de moins de 50 salariés.

Un budget destiné au financement d'activités sociales est versé annuellement. L'employeur ouvre le compte bancaire sur lequel le budget est versé.

Le CSE fixe les orientations en matière d'activités sociales et culturelles, prend la décision d'engager les dépenses en ce sens. Le(s) représentant(s) pour le comité social et économique en assure(nt) la gestion avec l'employeur.

La contribution au titre du financement des activités sociales et culturelles est fixée par accord d'entreprise. À défaut, elle est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute comme défini par le code du travail pour le budget des œuvres sociales et culturelles des entreprises d'au moins 50 salariés.

### **Article 3**

#### **Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés équivalents temps plein (ETP)**

##### **Article 3.1**

##### **Mise en place**

Lorsque, postérieurement à la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) prévu à l'article 2 du présent chapitre, l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs, le comité exerce, à l'expiration d'un délai de 12 mois, l'ensemble des attributions prévues ci-après pour les CSE d'entreprises d'au moins 50 salariés.

Si le mandat restant à courir est inférieur à un an, ce délai de 12 mois pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'information et de consultation, court à compter du renouvellement de l'instance de représentation du personnel.

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

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

##### **Article 3.2**

##### **Composition et fonctionnement**

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

Des dispositions plus favorables peuvent être fixées par accord d'entreprise.

Le ou les membre(s) titulaire(s) peuvent, dans les conditions réglementaires, se répartir entre eux et avec les

---

membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

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

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

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

### **Article 3.3** **Attributions**

En plus des attributions qui lui sont déjà dévolues pour les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail à la formation professionnelle, aux techniques de production et de prévention des risques professionnels.

À ces fins, il est consulté annuellement de façon récurrente sur :

- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise,
- Les conditions de travail et d'emploi.

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

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

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

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

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

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

Pour l'exercice de leur mission, l'employeur met à la disposition des membres du CSE et des délégués syndicaux, une base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes obligatoires.

Dans les conditions prévues par la loi, un accord conclu avec les organisations syndicales ou à défaut avec le comité social et économique, peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu, ainsi que les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales. À défaut d'accord, son contenu correspond à celui fixé par la loi.

## **Chapitre III** **Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail**

*(Remplacé par accord du 26 novembre 1999, étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000)*

### **Article 1** **Liberté d'opinion**

Elle s'exerce conformément au préambule de la présente convention ainsi qu'aux dispositions légales (Code du travail art. L. 461-1) sur le droit d'expression.

---

## **Article 2**

### **Recrutement**

*Mod. par Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.*

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur.

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu) Tout candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule.

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

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

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

## **Article 3**

### **Embauche**

*Mod. par Avenant n° 02-10, 7 juill. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1<sup>er</sup> janv. 2011, entre en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel*

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

Un contrat de travail doit être établi et remis au salarié à son embauche dans un délai de :

— 8 jours pour un contrat à durée indéterminée

— 2 jours pour un contrat à durée déterminée.

Il mentionne les rubriques obligatoires prévues du code du travail et notamment :

— La référence à la convention collective dont un exemplaire est mis à disposition,

— La date de prise d'effet,

— Le lieu où s'exerce l'emploi,

— Pour les contrats de travail à temps partiel, la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modifications éventuelles de cette répartition,

— La durée de travail,

— La période de modulation, s'il y a lieu,

— Le libellé de l'emploi et les fonctions exercées,

— La référence à l'emploi repère,

— Le total des points attribués à l'emploi (pesée),

— Les éléments de la rémunération annuelle brute,

— La durée de la période d'essai,

— La durée du délai-congé en cas de licenciement ou de démission,

— Le type de régime de retraite complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations.

— Le cas échéant, le pourcentage et le taux de reprise de la RIS dans les conditions prévues à l'article 4 du chapitre V.

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

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

## **Article 4**

### **Période d'essai**

*Mod. par Avenant n° 01-12, 14 juin 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr., applicable à la date de conclusion du présent avenant<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAEC SO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNSS CFDT ;*

*FFSAS CGC ;*

*FNSS CFTC.*

---

La durée maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit :

- pour les emplois non cadres, deux mois.
- pour les emplois de cadres, quatre mois.

Les parties peuvent convenir d'un commun accord, de renouveler cette durée (deux mois pour les non cadres, quatre mois pour les cadres) une fois. La possibilité du recours au renouvellement doit avoir été prévue au contrat de travail initial.

Le renouvellement de la période d'essai est signifié au salarié lors d'un entretien permettant de faire le point sur la période d'essai initiale.

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

## **Article 5** **Conditions générales de discipline**

### **5.1**

Conformément à la loi (Code du travail art. L. 122-40), les mesures disciplinaires applicables aux personnels des entreprises ou services s'exercent sous la formes suivantes, qui constituent l'échelle des sanctions :

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

### **5.2**

L'avertissement et la mise à pied dûment motivés et notifiés par écrit sont prononcés conformément à la procédure disciplinaire prévue par la loi (Code du travail art. L. 122-41) et au règlement intérieur de l'établissement, s'il en existe un, déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

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

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

### **5.3**

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

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

## **Article 6** **Absences**

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

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

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

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

Elle est portée à deux mois en cas de licenciement lorsque le salarié licencié compte deux ans d'ancienneté.

Les dispositions des alinéas 2 et 3 ne sont pas applicables aux coordinateurs en position de responsables de crèches (directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique) des structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.2.1 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail (congés payés compris).

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observe pas le délai-congé

---

doit une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Conformément aux dispositions légales (Code du travail art. L. 122-42), l'employeur ne peut prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

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

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 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.

Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.2.2 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

## **Article 8**

### **Indemnité de licenciement**

*Mod. par* — Accord, 28 février 2002, étendu par arr. 3 mars 2003, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature et au plus tard de 1<sup>er</sup> janvier 2004

*Mod. par* — Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.

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

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

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu) Cette indemnité est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année de présence dans l'entreprise (au prorata pour l'année commencée). La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte au prorata temporis. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire.

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

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

## **Article 9**

### **Licenciement pour motif économique**

*Mod. par* Accord 28 févr. 2002 étendu par arr. 3 mars 2003, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2004

Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.

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

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu) L'employeur, après consultation des instances représentatives du personnel, doit rechercher toute solution susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés :

- dans l'établissement ;
- dans un autre établissement similaire ;
- par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ;
- en étudiant toute autre possibilité.

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu) Le ou les licenciements pour motif économique, s'ils ne peuvent être évités, s'effectuent en tenant compte des critères de l'ordre des licenciements retenus par la loi<sup>(1)</sup>.

(1) L. 321-I-1

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

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

## **Article 10**

### **Contrat à durée déterminée**

*Mod. par* Accord 28 févr. 2002 étendu par arr. 3 mars 2003, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature et

---

au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2004

Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.

Conformément à la loi (Code du travail art. L. 122-1 et suivants), le personnel sous contrat à durée déterminée est embauché à temps complet ou partiel, pour un travail déterminé ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer un salarié absent ou pour exécuter un travail exceptionnel.

Le caractère temporaire de l'emploi et la durée de celui-ci, notamment, doivent être motivés et mentionnés dans le contrat de travail.

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu) Dans le cas d'un contrat à durée déterminée sans terme précis motivé, le contrat doit mentionner la durée minimale.

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

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

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

## **Chapitre IV**

### **Durée et conditions de travail**

(Se reporter également à l'accord « 35 heures » du 8 juin 1999)

#### **Article 1**

##### **Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail**

*Mod. par* Accord, 3 octobre 2002, étendu par arr. 4 décembre 2003, JO 19 décembre

*Mod. par* Avenant, 27 mars 2003, étendu par arr. 4 décembre 2003, JO 19 décembre

Avenant 5 juin 2003, étendu par arr. 4 décembre 2003, JO 19 décembre

*Mod. par* Avenant n° 5-05, 18 mars 2005 étendu par arr. 15 févr. 2006, JO 24 févr.

*Mod. par* Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.

*Mod. par* Avenant n° 01-13, 14 nov. 2013, étendu par arr. 16 avr. 2014, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SNAECSO.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

#### **1.1.**

##### **Durée conventionnelle du travail**

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

#### **1.2.**

##### **Conditions de travail**

Les conditions de travail sont déterminées par l'employeur, en fonction :

- des nécessités de service ;
- de l'avis du personnel concerné ;
- des limites définies dans le contrat de travail et après consultation des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou, à défaut, du conseil d'établissement.

#### **1.3.**

##### **L'organisation du travail**

Elle est établie conformément aux dispositions ci-après :

- la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation du travail à temps plein ou temps partiel ;
- l'horaire collectif de travail résulte des besoins du fonctionnement. Les horaires individuels stipulés au contrat

---

de travail résultent de l'organisation collective permettant d'assurer ce fonctionnement.

### **1.3.1.**

#### **L'organisation de la journée de travail**

##### **Fractionnement de la journée de travail**

La journée de travail peut être continue ou discontinue.

La journée de travail s'effectue en 1 ou 2 périodes, exceptionnellement en 3 périodes.

##### **Repos journalier**

La durée ininterrompue de repos en 2 journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

##### **Amplitude journalière**

L'amplitude de la journée de travail est de 10 heures. Elle peut être portée exceptionnellement à 12 heures.

##### **Pause**

Dès que le temps de travail au cours d'une journée atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes. Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci doit être rémunérée et est considérée comme temps de travail effectif.

### **1.3.2.**

#### **Organisation hebdomadaire du travail**

##### **Répartition hebdomadaire**

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

##### **Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche.

Toute exception à cette règle due à des fonctionnements de services est soumise à l'accord du salarié concerné et est inscrite au contrat de travail.

##### **Dimanches et jours fériés**(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu)

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

### **1.3.3**

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

(Avenant n° 01-13, 14 nov. 2013, étendu)

Les entreprises appliquant la convention collective de branche expriment la nécessité de bénéficier d'un aménagement du temps de travail permettant une prise en considération de leurs spécificités et de leurs rythmes d'activités (activités ponctuelles liées aux politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille et aux rythmes des familles).

Afin de tenir compte de ce besoin, des réalités d'emplois présentes dans la branche professionnelle, un dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année est instauré par le présent avenant.

#### **1.3.3.1**

##### **Champ d'application**

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

sous contrat de travail à durée indéterminée,

ou sous contrat de travail à durée déterminée conclu soit dans le cas d'un remplacement d'un salarié soit au titre des dispositions légales liées à la politique de l'emploi ou à la formation professionnelle (Contrat unique d'insertion-Contrat Accompagnement dans l'Emploi, Contrat Adulte Relais, Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale...).

#### **1.3.3.2**

##### **Principe de la variation de la durée de travail**

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

Ainsi, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié varie au cours de la période de référence.

#### **1.3.3.3**

##### **Période de référence**

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des ins-

---

tances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

- soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile
- soit surtout autre période de 12 mois consécutifs.

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

#### **1.3.3.4**

##### **Programmation prévisionnelle de l'activité**

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

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

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

#### **1.3.3.5**

##### **Planning des salariés**

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

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

#### **1.3.3.6**

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

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

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

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

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

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

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

#### **1.3.3.7**

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

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

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

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

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



---

### **1.3.3.8**

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

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

La limite des heures de travail complémentaires accomplies par le salarié, au cours de la période de référence, ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat calculée sur la période de référence.

Les heures de travail complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne.

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

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période de référence, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

### **1.3.3.9**

#### **Lissage de la rémunération**

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

### **1.3.3.10**

#### **Traitement des absences**

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

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

### **1.3.3.11**

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

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

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

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

Ce complément de rémunération, ou la compensation, interviendra sur la paye du dernier mois de la période de référence ou sur la paye du 1<sup>er</sup> mois suivant l'échéance de la période de référence.

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

## **1.4**

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu)

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

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

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

En cas d'impossibilité de cette formule, ces heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.) Les dépassements d'horaire imprévus compensés dans la semaine ne sont pas des heures supplémentaires.*

---

## 1.5

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu)

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

## 1.6

### Femmes enceintes

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

## 1.7

### Journée de solidarité

(Avenant n° 5-05, 18 mars 2005 étendu)

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

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

## Article 2

### Travail à temps partiel

*Mod. par Accord 3 oct. 2002, étendu par arr. 4 déc. 2003, JO 19 déc.*

*Avenant n° 6-06, 30 nov. 2006, nonétendu, applicable pour une durée de 3 ans à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension*

*Mod. par Avenant n° 03-08, 6 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 21 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

*Mod. par Avenant n° 01-13, 14 nov. 2013, étendu par arr. 16 avr. 2014, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAECSO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE CGC ;*

*CFTC.*

*Mod. par Avenant n° 01-15, 15 juin 2015, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAECSO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*FSS CFTC ;*

*FFAS CGC.*

## 2.1.

### Dispositions générales

#### 2.1.1.

Les salariés à temps complet peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003*).

#### 2.1.2.

Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein pendant 3 ans (*Termes exclus de l'extension par arr. 4 déc. 2013, JO 19 déc.*).

---

### 2.1.3.

L'employeur peut refuser la demande notamment pour les motifs suivants :

- qualification du salarié ;
- organisation du travail.

Il dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande du salarié pour notifier son refus motivé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit en avoir au préalable informé le comité d'entreprise ou à défaut le conseil d'établissement ou les délégués du personnel.

### 2.1.4.

En cas de contestation, la commission paritaire nationale de conciliation peut être saisie.

### 2.1.5.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale au prorata de leur temps de travail.

### 2.1.6

**(Avenant n° 01-15, 15 juin 2015, étendu) - Durée de travail**

#### 2.1.6.1

#### **Conditions et modalités de dérogation à la durée minimale de travail**

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures (24 h) par semaine, ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel dans les conditions prévues par la loi et par les modalités conventionnelles détaillées ci-après :

#### **a) Intervenants Techniques**

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

#### **b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP)**

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

— Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, animateur, animateur d'activité, auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, éducateur Petite Enfance, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5 h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail

— Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5 h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

— Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5 h) par semaine, ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail

— Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, animateur, auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à huit heures et demi (8,5 h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application

---

de l'article L. 3122-2 du code du travail

— Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur ou d'Éducateur Petite Enfance, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5 h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

#### **2.1.6.2**

##### **Garanties accordées aux salariés**

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

##### **a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning**

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

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

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

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

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

— La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail. D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

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

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

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

#### **2.1.7.**

Organisation de la journée de travail.

Au cours d'une même journée, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité. Cette interruption a une durée maximale de 2 heures.

Certains emplois peuvent déroger à ces limites (soit parce qu'ils comportent 2 interruptions, soit parce qu'ils comportent 1 interruption de plus de 2 heures). Dans ce cas, à défaut d'autres contreparties fixées par le contrat de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à 1 € par jour dès lors qu'il y a 2 interruptions ou une interruption de plus de 2 heures.

#### **2.2**

##### **Temps partiel modulé**

(§ abrogé par Avenant n° 01-13, 14 nov. 2013, étendu)

#### **2.3**

##### **Heures complémentaires**

(Avenant n° 01-13, 14 nov. 2013, étendu)

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

#### **« 2.4 »**

(Avenant n° 03-08, 6 mars 2008, étendu)

---

## **Bilan annuel dans l'entreprise**

Le bilan annuel du travail à temps partiel dans l'entreprise est effectué dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-5 du code du travail.

### **« 2.5 »**

(Avenant n° 03-08, 6 mars 2008, étendu)

## **Bilan annuel en commission paritaire**

Un bilan sera fait annuellement en commission paritaire nationale.

### **2.6**

## **Compléments d'heure de travail par avenant au contrat de travail**

(Avenant n° 01-13, 14 nov. 2013, étendu)

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

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

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

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

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

## **Article 3**

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

*(Modifié en dernier lieu par avenant du 28 septembre 1991, étendu par arrêté du 4 mars 1993, JO 18 mars 1993 ; ancien article 2 devenu article 3 par accord du 10 septembre 1993, étendu par arrêté du 12 janvier 1994, JO 28 janvier 1994)*

### **Préambule**

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

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

Les conditions d'encadrement, les horaires de travail et de récupération, des camps et séjours définis par l'employeur sont négociés et font l'objet d'une délibération collective de l'ensemble des partenaires sociaux de l'établissement, notamment des délégués du personnel.

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

### **3.1**

#### **Durée du travail et compensation**

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

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

### **3.2**

#### **Repos hebdomadaire**

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

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

---

### **3.3 Transport**

#### **3.3.1 Transport**

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

#### **3.3.2 Utilisation d'une voiture personnelle comme véhicule de service**

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

### **3.4 Équipement matériel et vestimentaire**

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

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

*(Résultant de l'accord du 3 octobre 2002 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003)*

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

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

Ces jours de repos RTT ne sont pas soumis au régime de congés annuels. Ils doivent être pris dans les 12 mois à compter de la mise en œuvre du nouvel horaire de travail et n'ouvrent pas droit à report, sauf si un compte épargne-temps est mis en place dans l'entreprise.

### **Article 5 Le compte épargne temps**

*Mod. par Avenant n° 02-11, 12 avr. 2011, étendu par arr. 12 déc. 2012, JO 18 déc., à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECSO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FSS CFDT.

Les partenaires sociaux, soucieux d'inciter à et/ou de faciliter une gestion plus prévisionnelle du temps de travail décident d'élargir le dispositif conventionnel de compte épargne temps (CET) tel que prévu à l'article V du chapitre IV de la convention collective.

Le compte épargne temps (CET) ainsi mis en place s'intègre dans le cadre prévu par le législateur.

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

#### **Article 5.1 Mise en œuvre**

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

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

---

énoncées ci-après.

## **Article 5.2**

### **Ouverture et tenue du compte**

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

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

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié.

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

## **Article 5.3**

### **Alimentation du compte**

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

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

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

#### **5.3.1**

##### **À l'initiative du salarié**

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

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

#### **5.3.2**

##### **À l'initiative de l'employeur**

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

## **Article 5.4**

### **Utilisation du compte**

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

#### **Article 5.7** **Fin du congé CET**

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

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

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

#### **Article 5.8** **Cessation du CET**

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du Compte Épargne Temps. Le salarié perçoit alors une indemnité égale au produit du nombre d'heures ou du nombre de jours inscrits au Compte Épargne Temps par le salaire fixe mensuel de base en vigueur à la date de la rupture.

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

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

#### **Article 6** **Travail intermittent**

*Mod. par Ajouté par : avenant n° 03-08, 6 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 21 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel*

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

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

##### **6.2** **Mentions obligatoires du contrat de travail**

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

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

- la qualification du salarié
- les éléments de la rémunération
- la durée annuelle minimale
- les périodes de travail et les périodes de non travail
- la répartition des heures de travail et l'intérieur de ces périodes, les règles de modifications éventuelles de cette répartition



---

— les modalités de réalisation des heures supplémentaires ainsi que les majorations prévues.

### **6.3**

#### **Majorations pour heures supplémentaires**

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

- de 25 % du salaire jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure incluse
- de 50 % du salaire à compter de la 44<sup>ème</sup> heure.

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

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

### **6.4**

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

Les heures dépassant la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Ces heures seront majorées selon les dispositions suivantes à l'exception de celles qui auront été majorées au titre de l'article précédent.

En cas de dépassement de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat :

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

### **6.5**

#### **Rémunération**

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée annuelle minimale prévue au contrat. Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, leur paiement devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

Chaque année, à la date anniversaire de la signature du contrat ou à une autre date prévue contractuellement lors de la signature du contrat de travail, une indemnité d'intermittence égale à 10 % du salaire qui aurait été perçu sur les périodes non travaillées, sera versée au salarié.

Avec l'accord du salarié, un lissage de cette indemnité d'intermittence est possible.

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

### **6.6**

#### **Institutions représentatives des salariés**

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

### **6.7**

#### **Congés payés**

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

### **6.8**

#### **Autres dispositions**

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

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective.

---

## Chapitre V

### Système de rémunération

*Mod. par Avenant n° 10-22, 6 déc. 2022, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024, sous réserve de son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 06-24 du 17 décembre 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

#### Article 1

##### La rémunération

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 06-24 du 17 décembre 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

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

#### Article 1.1

##### La rémunération de base

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

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

##### Article 1.1.1

###### (Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu) - Le salaire socle conventionnel

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

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein.

Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

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

Le salaire socle conventionnel est fixé à 22 100 euros (vingt-deux mille cent euros) au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

---

**Article 1.1.2**  
**Le salaire additionnel**

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

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein.

Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

La valeur du point est fixée à 55 euros (cinquante-cinq euros) au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Article 1.2**  
**(Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu) - L'expérience professionnelle**

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

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

**Article 1.2.1**  
**L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle**

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

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

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

— Temps de travail du salarié inférieur à 0.23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25 % du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;

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

— Temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0.50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel apprécié le mois anniversaire d'embauche du salarié.

Deux exceptions sont posées à ce principe à savoir :

— Pour le salarié en temps partiel thérapeutique, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel initialement prévu avant l'avenant instaurant le temps partiel thérapeutique.

— Pour les salariés en congé parental d'éducation avec une réduction du temps de travail, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel prévu avant la mise en place de la réduction du temps de travail.

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

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

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

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

— L'emploi assimilé occupé par le salarié est identique à celui occupé avant l'interruption,

— Le salarié justifie de la reconstitution de son ancienneté acquise dans la branche professionnelle Alisfa avant l'interruption.

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

L'employeur a la possibilité de reprendre tout ou partie de l'ancienneté acquise par le salarié en dehors de la

branche professionnelle, dès lors que les compétences qui ont été mobilisées pour réaliser l'emploi sont communes avec celles demandées au sein de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial.

## **Article 1.2.2** **L'acquisition de compétences dans l'emploi repère**

### **Article 1.2.2.1** **(Avenant n° 06-24, 17 déc. 2024, étendu) - Définition**

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

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

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

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

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

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

Conditions générales pour passer au palier supérieur du 1 au 4

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

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

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

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

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

- L'entretien annuel d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant selon une grille d'entretien paritaire, fournie par la Branche, apprécie le degré de compétences acquises par le salarié en lien avec le poste.
- Le salarié a 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, sauf passage anticipé dans les conditions précisées ci-après.

Passage anticipé au palier supérieur

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

### **Article 1.2.2.2** **points attribués : méthode**

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

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

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

### Article 1.2.2.3 définition du nombre de points

Les points sont répartis de la manière suivante :

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

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

b) Journées de formation suivies

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

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

- En cas de passage automatique

m Nombre de journées de formation suivies

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

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

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

— En raison d'un refus, d'absence de proposition par l'employeur à hauteur des journées de formation déterminées en fonction du temps de travail du salarié, dans ce cas, le nombre de points maximum afférent à cette condition devra être attribué au salarié à l'issue des 72 mois dans un palier.

— En raison de refus du salarié de suivre une formation pendant ces 72 mois, aucun point ne sera attribué.

— En cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif ou assimilé par la loi ou la convention collective qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nombre de points maximum devra être attribués. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié. Ce cumul s'obtient en additionnant les périodes d'absence qu'elles soient consécutives ou non.

- En cas de passage anticipé

Si l'employeur décide du passage au palier supérieur avant les 72 mois requis, le nombre de points maximum est

---

attribué au salarié. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié déduction des points déjà attribués.

#### **Article 1.2.2.4 Date d'appréciation**

Les points dont le montant a été déterminé par l'employeur, lors de l'entretien annuel d'évaluation, en fonction des journées de formation suivies et de l'évaluation de l'acquisition de compétences, sont attribués au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Au moment de l'attribution, l'employeur informe le salarié du nombre de points acquis.

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

— L'employeur compatibilise les points maximums qui auraient pu être attribués au terme des 24 et 48 mois de travail effectif ou assimilé en fonction du temps de travail conformément à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre,

— L'employeur déduit de ce montant les points déjà attribués au cours desdites périodes, afin d'obtenir les points pouvant encore être attribués au salarié,

— L'employeur détermine le nombre de point à attribuer dans la limite du nombre maximum de point à attribuer à l'issue du palier.

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

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

En cas de changement d'emploi repère, le salarié est placé au palier 1 de ce nouvel emploi repère. Si l'ancienne rémunération comprenant la rémunération de base (salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant le salaire additionnel) et les points liés à l'acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se verra attribuer une indemnité compensatoire. Cette indemnité correspondra à la différence entre sa nouvelle rémunération de base et son ancienne rémunération comprenant la rémunération de base et les points liés à l'acquisition de compétence.

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

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

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

#### **Article 2.1 Définition**

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

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

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

Il permet de faire un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une part en fonction des résultats atteints et d'autre part par rapport aux compétences développées.

Il permet de mesurer l'atteinte ou non des objectifs professionnels fixés l'année précédente et de définir les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

Les objectifs sont en lien avec le développement de compétences.

#### **Article 2.2 Mise en œuvre**

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

Les documents de préparation à l'entretien (grille paritaire et mode d'emploi), ainsi que la date de la rencontre sont

---

communiqués au salarié 7 jours calendaires, sauf contraintes particulières, avant la date de l'entretien.

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

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

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) sont communiqués au salarié.

Les objectifs doivent être communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année.

La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

En cas d'absence du salarié au moment de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant doit le réaliser lors du retour du salarié dans l'entreprise.

L'employeur dispose des mêmes délais pour remettre les documents. Ainsi, les objectifs doivent être communiqués au salarié, au plus tard dans le mois suivant l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

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

- La rémunération de base comprenant :

**m** Le salaire socle conventionnel,

**m** Le cas échéant le salaire additionnel défini par la pesée du poste,

- La rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la Branche professionnelle telle que définie à l'article 1.2.1 du chapitre V de la convention collective et de l'expérience professionnelle telle que définie par l'article 1.2.2 du chapitre V de la convention collective

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

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

---

**(1) Signataires :**  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
ELISFA.  
*Syndicat(s) de salariés :*  
FSS CFTD.

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

Les documents finalisés sont présentés en CPPNI.

## **Chapitre VI**

### **Congés**

*(Remplacé par accord du 26 novembre 1999, étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000)*

#### **Article 1**

##### **Congés payés annuels**

##### **Article 1.1**

###### **Droit aux congés**

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

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

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

Conformément à la loi (Code du travail art. L. 223-2), les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus, leur indemnité de congés étant calculée au prorata de leur temps de travail.

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

##### **Article 1.2**

###### **Périodes assimilées à travail effectif ouvrant droit aux congés**

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel et des congés annuels supplémentaires.

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, accidents de travail, maladie professionnelle ;
- les autres périodes de maladie jusqu'à six mois ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles ;
- les périodes d'absence pour exécution de mandat (délégué du personnel, comité d'entreprise, délégué syndical, ...)
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé « éducation ouvrière » ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels définis à l'article 4 ;
- les périodes militaires.

##### **Article 1.3**

###### **Modalités**

###### **1.3.1.**

###### **Prise de congés**

La période légale de prise de congés payés annuels est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

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



### 1.3.2.

#### **Cas particuliers (exclu de l'extension par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000)**

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

*Au moment de leur prise de congés, ils bénéficient, en outre, d'un délai de route de deux jours ouvrés si la durée du voyage aller dépasse vingt-quatre heures<sup>(34)</sup>*

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

### **Article 1.4**

#### **Maladie durant les congés**

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

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

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

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

### **Article 2**

#### **Congés payés supplémentaires**

*Mod. par Avenant n° 04-09, 4 nov. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfant, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010 jusqu'au 1<sup>er</sup> janv. 2013*

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

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

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

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

(Avenant n° 04-09, 4 nov. 2009, étendu) «Cet article ne s'appliquera qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010 aux associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions, et centre de ressources, à l'exclusion

— des associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions, et centre de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 les dispositions de l'article 2 du chapitre VI de la convention collective,

— des associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions, et centre de ressources créées postérieurement à la date d'application de l'accord paritaire de branche n° 04-09»

### **Article 3**

#### **Jours fériés**

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

Les jours fériés sont les suivants :

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.

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

*Mod. par* Avenant n° 10-08, 19 nov. 2008, étendu par arr. 11 mai 2009, JO 15 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arr. d'extension

(Avenant n° 10-08, 19 nov. 2008, étendu) «Des congés payés exceptionnels sont accordés à l'ensemble du personnel dans les cas suivants :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;
- signature d'un pacte civil de solidarité : trois jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : un jour ouvré
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrés ;
- décès du conjoint : cinq jours ouvrés ;
- décès du partenaire d'un pacte civil de solidarité : trois jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du partenaire d'un pacte civil de solidarité : trois jours ouvrés ;
- décès d'un grand parent : deux jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : deux jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : deux jours ouvrés ;
- déménagement : un jour ouvré.»

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

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

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

Dans le cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans et sur présentation d'un certificat médical, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés à la mère, ou au père, ou à la personne qui a la charge habituelle de l'enfant. Ces congés cumulés ne peuvent dépasser annuellement de date à date la limite maximum de 10 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants.

#### **Article 5** **Congé parental**

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental dans les conditions prévues par la loi (Code travail art. L. 122-28 et s).

### **Chapitre VII** **Frais professionnels**

#### **Préambule**

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

#### **Article 1** **Véhicules**

*Mod. par* Avenant n° 03-19, 25 avr. 2019, étendu par arr. 4 nov. 2019, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019<sup>(1)</sup>

(1) *Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*SNAECSO.*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNAS FO ;*

*USPAOC CGT ;*

*CFTC Santé Sociaux.*

Pour les besoins du service et après leur accord, les salariés peuvent être amenés à utiliser leur propre véhicule. Ils ne peuvent le faire qu'après l'autorisation expresse préalable et délivrance d'une attestation écrite pour une durée déterminée par l'employeur.

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

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

#### **Assurance du véhicule**

Pour bénéficier des indemnités kilométriques, l'assurance du salarié doit prévoir l'utilisation professionnel de son véhicule.

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

#### **Article 2**

##### **Mission**

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

##### **Transports**

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

##### **Hébergement**

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

##### **Repas**

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

### **Chapitre VIII**

#### **Formation professionnelle**

*Mod. par Avenant n° 05-20, 10 juillet 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 28 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

#### **Article 1**

##### **Développer les ressources humaines en améliorant les compétences et les qualifications**

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

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

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

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

---

### **Article 1.1**

#### **Améliorer l'information des salariés**

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

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

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

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

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

Le cas échéant, l'employeur s'engage à proposer une formation sur la conduite de ces entretiens et à l'actualisation des compétences en lien avec l'évolution du cadre réglementaire de la formation professionnelle.

### **Article 1.2**

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

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Les employeurs devront informer les salariés non qualifiés :

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

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

- s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces salariés,
- favoriser la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction des salariés non qualifiés,
- permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- proposer un parcours de formation à tous les salariés non qualifiés dès le premier entretien professionnel qui interviendra dans les 2 ans au plus tard suivant la prise de poste.

### **Article 1.3**

#### **Renforcer la pratique d'entretien professionnel**

Chaque salarié doit bénéficier d'un temps d'échange dédié à l'étude de ses perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en matière de qualifications et d'emploi, au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du Code du travail.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur et que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail. L'entretien professionnel devra en cela être différencié de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 5 du chapitre V «Système de rémunération» de la convention collective.

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

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, notamment le CEP, le CPF et la VAE,
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs auxquels le salarié pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation, s'il le souhaite, de son CPF,

- 
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise,
  - les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc (en leur fournissant les coordonnées de l'OPCO, de l'opérateur régional chargé du CEP, des lieux d'orientation),
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad' hoc,
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau 3, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE prévues par le livret 1 et en les orientant sur le site de l'OPCO,
- aideront les salariés à identifier les compétences acquises pour compléter leur passeport formation.

Sauf contraintes particulières, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 7 jours calendaires avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. L'entretien se déroule pendant le temps de travail. Il est conseillé durée d'une heure lui soit consacrée.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

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

Un bilan quantitatif des entretiens professionnels sera effectué par la branche à échéance des 4 ans de l'accord. Elle s'appuiera en cela sur l'observatoire de la branche. Le premier bilan interviendra avant la fin de l'année 2024.

#### **Article 1.4**

##### **État des lieux récapitulatif du parcours professionnel**

Tous les 6 ans, au cours de l'entretien professionnel, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d'au moins une action de formation,
- la progression salariale ou professionnelle,
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

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

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- et d'une formation non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3000 € dans les conditions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux conviennent que la progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point et hors augmentation annuelle de 0.5 % de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) sur les 6 années.

#### **Article 1.5**

##### **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**

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

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

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

---

### **Article 1.6**

#### **Bilan de compétences**

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

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

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

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

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

### **Article 1.7**

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

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

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

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

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

- 6 mois continus pour le service civique,
- 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle,
- 5 ans continus d'engagement pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité,
- 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile,
- Une durée d'emploi de 30 jours pour la réserve sanitaire,
- 5 ans pour l'activité de sapeur-pompier volontaire,
- 1 an continu d'engagement ayant donné lieu à au moins 25 interventions pour la réserve citoyenne de l'éducation nationale,
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an pour la réserve civile de la police nationale,
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an pour la réserve citoyenne de la police nationale ;
- au moins 80 heures d'activité annuelle pour la réserve civique et ses réserves thématiques.

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

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

### **Article 1.8**

#### **Passeport formation**

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

Dans cette perspective, les partenaires sociaux réaliseront un modèle de passeport formation afin de faciliter son utilisation par les salariés de la branche professionnelle.

---

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

À l'occasion des entretiens professionnels et de l'entretien professionnel de bilan des 6 ans, l'employeur aide le salarié à identifier les compétences acquises pour compléter son passeport formation.

## **Article 2**

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

#### **Article 2.1**

##### **Plan de développement des compétences**

##### **Article 2.1.1**

###### **Objectifs**

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

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

Le comité social et économique doit être consulté sur le plan de développement des compétences de l'entreprise, quel que soit son effectif, dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dès lors que la branche abondera au plan de développement des compétences, l'avis du CSE devra être fourni à l'OPCO de la branche.

Le plan de développement des compétences a pour objectif :

- D'adapter les salariés aux exigences de leur poste de travail,
- et d'anticiper les évolutions de l'emploi et le maintien dans l'emploi.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise,
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

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

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

##### **Article 2.1.2**

###### **Modalités de départ en formation**

Toute action de formation dite «obligatoire», qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les autres actions de formation, dites «non obligatoires», peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de :

- 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures,
- De 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

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

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

---

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

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

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens. L'AFEST s'intègre dans le plan de développement des compétences et s'articule autour d'une mise en situation de travail et d'une séance réflexive animée par un formateur issu d'un organisme de formation.

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

Il est rappelé que les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la réglementation de la formation professionnelle. Ainsi, inscrites aux plans de développement des compétences, elles s'inscrivent dans une logique prévisionnelle. Le salarié en est donc prévenu dans les mêmes délais que les autres formations.

Dans tous les cas, une formation en situation de travail qui serait programmée après la consultation du CSE sur le plan de développement de compétences en constitue une modification et entraîne donc l'obligation d'une nouvelle consultation.

En l'absence de CSE, un salarié doit en être prévenu avec un délai de prévenance de 15 jours.

Il est rappelé que :

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

Concernant la mise en œuvre de l'AFEST :

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

Dans le cas où le tuteur est salarié d'une entreprise relevant de la présente convention collective, il bénéficie des dispositions de l'article 4 du présent accord.

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

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

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

Il est rappelé que :

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

Concernant la mise en œuvre de la FOAD :

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

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

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

Pour ce faire, chaque année, la CPNEF déterminera, dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle de la contribution formation, le montant de l'enveloppe attribuée au financement des formations des salariés des entre-



---

prises de 50 salariés et plus ainsi que les modalités d'attribution.

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

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

Ainsi, chaque année, la CPNEF fixera les priorités et les financements pouvant y être affectés dans le cadre de la répartition de la part conventionnelle évoquée à l'article 6.

Il s'agit d'un financement spécifique qui ne peut être supérieur à 3 % de la collecte des fonds de la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences. La CPNEF veillera à ce que des dispositifs facilitent l'accès à ces formations.

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

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

#### **Article 2.2.1** **Objectifs**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, d'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).

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

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié,
- en co-construction avec l'employeur,
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF l'étude, sur la base d'une liste de certifications qu'elle aura établie, des modalités de co-financement du CPF par la branche pour :

- Les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps et dont la qualification est inférieure ou égale au niveau 3 (ancien niveau V),
- Les salariés en mi-temps thérapeutique
- Les salariés absents pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération ou d'un revenu de remplacement supérieur à 6 mois.

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

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

#### **Article 2.2.2** **Alimentation**

Le CPF est crédité en euros depuis le 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. Néanmoins, pour les salariés en CDII, ainsi que les salariés bénéficiant des

---

dérogations au temps partiel prévus à l'article 2.1.6.1 du chapitre IV de la présente convention, des fonds conventionnels seront dédiés au financement du CPF coconstruit.

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

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

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

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

### **Article 2.2.3** **CPF coconstruit**

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

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

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

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. La part de financement à la charge du salarié en ce qui concerne les frais pédagogiques et les frais annexes (hors salaires) ne peut pas représenter plus de 60 % du budget de l'ensemble.

La branche rappelle par ailleurs les abondements obligatoires à la charge de l'employeur :

- en cas de non-respect, sur les 6 dernières années, du bénéfice des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation «obligatoire», le salarié bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 3 000 €, dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas de désaccord, le salarié pourra saisir la CPPNI en sa mission d'interprétation ;
- en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité supérieure ou égale à 10 %, le salarié bénéficie d'un abondement en droits complémentaires pour financer tout ou partie d'une formation. Le montant de l'abondement est fixé à 7 500 euros dont l'utilisation peut être fractionnée ;
- en cas d'accord de performance, le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de cet accord. En cas de refus du salarié, celui-ci peut être licencié. Il bénéficie alors d'un abondement de son CPF. Sauf si l'accord de performance collective fixe un montant supérieur, cet abondement est égal à 3 000 euros minimum.

### **Article 2.2.4** **CPF de transition professionnelle**

#### **a** **Objectifs**

Le CPF de transition professionnelle permet à tous salariés, au cours de leur vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié concerné par un CPF de transition professionnelle devra demander à son employeur, par écrit, un congé spécifique qui pourra être effectué en tout ou partie sur le temps de travail. L'employeur doit informer le salarié de sa réponse par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la Commission paritaire inter-professionnelle régionale dénommée «Transitions Pro», de la région concernée.

---

**b**  
**Bénéficiaires**

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le CPF de transition professionnelle est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

**Article 3**  
**Les dispositifs de formation en alternance**

*Mod. par Avenant n° 03-22 du 24 mai 2022, étendu par. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux ;*

*USPAOC CGT ;*

*CGT FO Fédération Nationale de l'Action sociale.*

La loi prévoit des dispositifs de formation tant à l'initiative de l'employeur que du salarié. Leur mise en œuvre est issue d'une volonté partagée et d'une construction entre l'employeur et le salarié.

**Article 3.1**  
**Le contrat de professionnalisation**

**3.1.1**  
**Objectifs**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, ce contrat permet l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- d'une qualification reconnue par la convention collective,
- d'un certificat de qualification professionnelle.

**3.1.2**  
**Public**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH),
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

**Article 3.1.3**  
**Durée de l'action**

**a**  
**Durée de l'action de professionnalisation**

Conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

**b**  
**Durée de l'action de formation**

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et

d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

### **3.1.4 Rémunération**

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions conventionnelles de branche.

Âge du bénéficiaire	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	58 % du SMIC	68 % du SMIC
De 21 à 25 ans inclus	73 % du SMIC	83 % du SMIC
À partir de 26 ans	88 % du SMIC ou de la rémunération minimale de branche	

### **Article 3.1.4 Contrat de professionnalisation expérimental**

Dans l'ambition de développer le contrat de professionnalisation, les signataires décident d'en expérimenter une nouvelle modalité.

En application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le contrat de professionnalisation peut être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

### **Article 3.2 La promotion ou reconversion par alternance (pro A)**

#### **a Objectifs**

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

#### **b Public**

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI),
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI),

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **c Durée de l'action de professionnalisation**

Conformément aux articles L. 6325-12 et D. 6324-1 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à trente-six mois.

#### **d (Avenant n° 03-2022, 24 mai 2022, étendu) - Durée de l'action de formation**

Conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la Pro-A peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum jusqu'à 2200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée (périodes de stages externes prises en compte) sans être inférieure à 150 heures.

---

**e**

**(Avenant n° 03-2022, 24 mai 2022, étendu) - Liste des Certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A**

La liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance «Pro-A» sont celles qui figurent à l'annexe 2 de l'avenant n° 02-22 à la convention collective relatif au dispositif Pro-A. Cette liste a été révisée et complétée au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences et au regard des réglementations spécifiques intégrant une obligation de qualification pour les salariés de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les travaux de la CPNEF, de l'Observatoire, et d'Uniformation, Opco de la Cohésion Sociale.

Il convient de rappeler que les métiers de la branche s'organisent autour : Des métiers de la direction,

- Des métiers de l'animation,
- Des métiers de la petite enfance,
- Des métiers administratifs et RH,
- Des métiers de l'accueil et du secrétariat,
- Des métiers techniques.

**f**

**Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance**

Les dispositifs de reconversion ou de la promotion par alternance seront financés par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle.

**Article 3.3**  
**Le contrat d'apprentissage**

**3.3.1**  
**Objectifs**

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

**Article 3.3.2**  
**Public**

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de seize ans à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

Les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures des salariés en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

**Article 3.3.3**  
**Rémunération et statut de l'apprenti**

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Il est soumis à la visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

L'ancienneté de l'apprenti dans l'entreprise et dans l'emploi est reconnue dès le premier jour de son contrat. Elle est prise en compte, durant son contrat d'apprentissage, pour le calcul de sa rémunération.

La rémunération applicable aux apprentis est fixée selon les dispositions conventionnelles suivantes :

Âge de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
16 à 17 ans	30 % du SMIC	42 % du SMIC	58 % du SMIC
18 à 20 ans	46 % du SMIC	54 % du SMIC	70 % du SMIC

Âge de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
21 à 25 ans	56 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	64 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur	81 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	103 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si supérieur		

L'apprenti bénéficie par ailleurs de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc...) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, un complément de 15 % est ajouté au pourcentage de la rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 28 juill.*) *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.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu suite à la signature d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération sera basée sur la rémunération perçue avant le début du contrat d'apprentissage selon les modalités suivantes :

Âge de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
16 à 17 ans	30 % du salaire perçu avant le début du contrat	42 % du salaire perçu avant le début du contrat	58 % du salaire perçu avant le début du contrat
18 à 20 ans	46 % du salaire perçu avant le début du contrat	54 % du salaire perçu avant le début du contrat	70 % du salaire perçu avant le début du contrat
21 à 25 ans	56 % du salaire perçu avant le début du contrat	64 % du salaire perçu avant le début du contrat	81 % du salaire perçu avant le début du contrat
26 ans et plus	100 % du salaire perçu avant le début du contrat		

#### Article 3.3.4 Mesures d'aide pour les apprentis

Le dispositif est mis en œuvre selon les dispositions légales et réglementaires. L'employeur accompagnera et encouragera les apprentis à solliciter les aides existantes de transport et d'hébergement prévues par les Direccte et les régions.

---

## **Article 3.4** **Fonction tutorale**

### **Article 3.4.1** **Objectifs**

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des dispositifs en alternance.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur faisant partie des salariés de l'entreprise.

L'employeur peut lui-même exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises.

La fonction tutorale recouvre les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en alternance l'alternant,
- assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement de l'alternant, et participer à l'évaluation et au suivi de la formation,
- contribuer à l'acquisition et au développement des compétences professionnelles visées, correspondant à la qualification recherchée et/ou au titre ou diplôme préparés par l'alternant dont il a la responsabilité en tant que tuteur ou maître d'apprentissage,
- organiser avec les salariés intéressés l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'alternant,
- sensibiliser les apprentis aux questions relatives à l'égalité professionnelle femme-homme
- assurer le suivi personnalisé de l'alternant en lien avec l'organisme de formation et le formaliser dans le document dédié (cahier de suivi).

### **Article 3.4.2** **Tuteur de contrat de professionnalisation**

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur désignera obligatoirement un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise,
- être volontaire,
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Afin que le tuteur puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de deux salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

### **Article 3.4.3** **Tuteur de pro A**

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur doit :

- être salarié de l'entreprise,
- être volontaire,
- justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation,
- être choisi par l'employeur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur peut suivre au maximum 2 salariés bénéficiaires de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Afin de pouvoir exercer ses fonctions de tutorat, le salarié bénéficiera de deux heures mensuelles consacrées à cet

---

accompagnement. Ces deux heures sont comprises dans le temps de travail du salarié et sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

### **Article 3.4.3** **Maître d'apprentissage**

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, l'employeur désignera obligatoirement un maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit :

- être salarié de l'entreprise,
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis.

Afin que le maître d'apprentissage puisse se consacrer pleinement à l'accompagnement du salarié tutoré, l'employeur devra lui dégager de son temps de travail, 5 heures par mois par salarié pendant la durée du contrat en alternance.

Le maître d'apprentissage ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, il ne pourra pas avoir plus de 10 heures par mois de temps consacré à l'accompagnement de deux salariés tutorés. Ce temps est considéré comme du temps de travail et sera rémunéré comme tel.

### **Article 3.4.5** **Dispositions communes à la fonction tutorale**

**a**

#### **Indemnisation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage**

L'employeur devra verser au tuteur ou au maître d'apprentissage une prime de tutorat d'un montant de 50 euros brut par mois pendant la durée du contrat en alternance.

Le tuteur ne pouvant avoir plus de deux salariés tutorés, le montant de cette prime ne pourra pas dépasser 100 euros bruts par mois.

**c**

#### **Formation**

Les partenaires sociaux considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle au bon déroulement des contrats en alternance. C'est pourquoi les employeurs sont invités à former les salariés tuteurs de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage afin qu'ils puissent exercer correctement leur mission.

À l'exception du personnel de direction, les salariés qui se voient attribuer leur première mission de tutorat ou d'apprentissage devront obligatoirement suivre une formation financée en totalité par la branche ou l'OPCO.

**d**

#### **Financement de l'alternance**

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage seront financés par l'OPCO, désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle ou à défaut par France Compétence.

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 est complémentaire aux aides prévues par les dispositions légales et réglementaires et les dispositifs prévus par l'OPCO. Elle constitue une participation aux coûts exposés par l'établissement : rémunération, fonction tutorale, temps de formation pratique, notamment.

Le montant et les modalités de cette aide sont définis par la CPNEF dans le cadre de l'affectation des ressources conventionnelles. Le montant et les modalités pourront être modulés par la CPNEF en fonction du public, du diplôme ou titre, du bassin d'emploi spécifique, et en fonction des besoins repérés dans le cadre de la GPEC de branche.

**e**

#### **Accompagnement de l'apprentissage**

La CPNEF établit un guide d'accompagnement de la mise en œuvre de l'apprentissage dans les entreprises de la branche.



---

#### **Article 4**

##### **La validation des acquis et de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La branche assure un financement des actions d'accompagnement collectif à la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'une communication et des financements dédiés, sur les fonds conventionnels.

Bien que facultatif, un accompagnement de la démarche VAE est conseillé pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation,
- constituer son dossier de recevabilité,
- préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.

L'accompagnement collectif est possible et vivement encouragé par la branche professionnelle.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 5**

##### **Le statut des salariés intégrant un dispositif de formation**

Lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise intègre un dispositif de formation, celui-ci bénéficie, lorsque sa rémunération est maintenue, du maintien et de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Il bénéficie entre autres des augmentations salariales liées à la rémunération individuelle supplémentaire.

#### **Article 6**

##### **Dispositions pour favoriser le départ en formation des salariés les plus éloignés du système de formation continue**

##### **Article 6.1**

###### **Champ d'application**

Les salariés les plus éloignés du système de formation continue ont un besoin accru en formation pour sécuriser leur parcours professionnel. Les dispositions suivantes visent à lever les freins à leur départ en formation.

Sont concernés par les dispositions suivantes :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés ayant une qualification inférieure ou égale au niveau 3 lorsqu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessous :
  - m être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois ;
  - m être titulaire d'un CDII ;
  - m bénéficier des dérogations au temps partiel prévus à l'article 2.1.6.1 du chapitre IV de la présente convention lorsque leur temps de travail est inférieur à un mi-temps.

##### **Article 6.2**

###### **Départ en formation**

Lorsque le salarié part en formation, en VAE, qu'il recoure au conseiller en évolution professionnelle ou à un bilan de compétence, le coût lié aux déplacements et frais annexes (repas, garde d'enfants, transports sur justificatifs) est pris en charge dans le cadre des financements légaux ou conventionnels.

##### **Article 6.3**

###### **Financements dédiés**

Les partenaires sociaux décident que la CPNEF définira chaque année des fonds conventionnels dédiés à la formation des salariés définis à l'article 6.1. Une enveloppe d'a minima 15 % des fonds conventionnels sera dédiée à la formation de ces salariés la première année qui suit l'entrée en vigueur de cet avenant. Un bilan de la consommation de cette enveloppe devra être réalisé par la CPNEF à l'issue de la première année en vue d'un réajustement du pourcentage des fonds conventionnels dédiés pour l'année suivante.

#### **Article 7**

##### **Reconnaissance du développement des compétences**

L'entretien annuel d'évaluation, défini à l'article 5 du Chapitre V de la présente convention, prévoit de faire, entre

---

autres, le bilan des compétences développées. Cet entretien annuel d'évaluation permet de déterminer le montant de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) accordée annuellement au salarié.

La formation professionnelle concourt au développement des compétences. Un salarié ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année voit ses compétences développées. Les compétences ainsi développées peuvent permettre au salarié de prétendre à une évolution de son poste.

Pour les salariés ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'année, l'employeur étudiera la possibilité de réviser la pesée de l'emploi.

## **Article 8**

### **Le taux de contribution**

Tous les employeurs de la branche professionnelle, quel que soit le nombre de salariés équivalents temps plein, doivent consacrer à la formation professionnelle continue 2,1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution générale de la Formation professionnelle de 2,1 % se compose :

— de la contribution légale unique à la formation professionnelle et à l'alternance :

**m** soit 0,55 % pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein,

**m** soit 1 % pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein,

— d'une contribution conventionnelle visant notamment à concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche :

**m** soit 1,10 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures d'au moins 11 salariés équivalents temps plein,

**m** soit 1,55 % de la masse salariale brute annuelle pour les structures de moins de 11 salariés équivalents temps plein.

L'utilisation et la répartition annuelle de la part conventionnelle seront déterminées par la CPNEF de la branche professionnelle.

En outre, et conformément aux dispositions légales, une contribution de 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée devra être versée pour le financement du CPF CDD, dans les conditions prévues par la loi.

## **Article 9**

### **L'Opérateur de Compétences**

L'Opérateur de Compétences désigné par la branche professionnelle est l'OPCO «Cohésion sociale» dénommé Unifformation.

## **Annexe**

### *Préambule*

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa) regroupe l'ensemble des associations et organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que les entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 4 juin 1983 (IDCC n° 1261). Il s'agit des organismes qui ont pour activités principales :

— L'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale,

— L'intervention sociale et/ou culturelle,

— L'accueil de jeunes enfants.

Positionnées à l'échelle d'un quartier ou d'une commune, ces structures placent l'habitant au cœur de leur projet, mettent en œuvre une démarche participative et sont ainsi porteuses de développement territorial. Les activités réalisées par les salariés de la branche ont une vocation éducative, familiale et pluri-générationnelle : la volonté est de renforcer les dynamiques sur un territoire par le maintien et la structuration des liens entre les habitants.

L'observatoire de la branche recense 3690 structures :

— 1 835 structures gestionnaires d'un ou plusieurs établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE), 967 structures gestionnaires d'un ou plusieurs centres sociaux,

— 817 structures gérant une ou des associations de développement social local (ADSL),

— 71 fédérations de centres sociaux ou petite enfance.

La majorité de ces structures sont de petites tailles : 74 % comptent moins de 10 salariés en ETP. La branche compte 36 400 salariés en équivalent temps plein (ETP). 52 % des salariés sont embauchés en CDI, contre 44 % en CDD et 4 % en Contrat à Durée Indéterminée Intermittente (CDII). Selon le panorama de la branche de 2018, une des caractéristiques de notre branche est sa forte féminisation : 84 % des salariés sont des femmes.

---

Depuis quelques années, les entreprises de la branche doivent faire face à de nombreux changements :

- la baisse des financements publics (baisse des subventions de fonctionnement des centres sociaux, baisse des dotations des collectivités territoriales...),
- l'émergence de nouveaux modèles économiques (nouvelles stratégies financières, diversification des financements : appels d'offre, tarification à l'activité, mise en concurrence, financement partenarial, ...),
- la baisse des contrats aidés depuis fin 2017,
- l'évolution du cadre légal et réglementaire (agrément de la CAF pour les centres sociaux, règles strictes pour les lieux d'accueil du jeune enfant en matière de santé, d'hygiène, d'alimentation, accueil des enfants en situation de handicap...),
- l'évolution des besoins des personnes accueillies (besoins spécifiques des familles et des enfants {horaires atypiques, accueil d'urgence, accueil d'enfants porteurs de handicap}, évolutions sociologiques des familles, paupérisation et isolement de certains publics, montée du chômage, ...),
- les mutations technologiques et numériques.

Les salariés de la branche sont, par ailleurs, exposés à des risques professionnels pouvant être liés à la nature des activités développées par les structures parmi lesquels :

- des risques physiques (postures de travail contraignantes notamment dans les EAJE pouvant entraîner des troubles musculo squelettiques {TMS}...),
- des risques psychosociaux pouvant être engendrés par plusieurs facteurs (charge émotionnelle liée au contact avec les personnes accueillies, relations de proximité, niveau d'exigence de plus en plus élevé, imprévus et urgences, contraintes économiques ...).

Les employeurs sont, quant à eux, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains postes (ex : directeurs.rices, éducateurs.rices, auxiliaires de puériculture ...). À ces difficultés s'ajoute un manque d'attractivité des métiers de la branche (ex : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif {faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mauvaises conditions de travail, rares perspectives d'évolution...}).

Le contexte et les nombreux changements vécus dans la branche engendrent des conséquences sur les emplois, les formations mais aussi sur l'organisation du travail, et interrogent à la fois les besoins en compétences et la place des diplômes, et plus généralement des certifications professionnelles.

Compte tenu de ces constats, il est essentiel de renforcer l'effort de prospective de la branche afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences de nos structures.

### **Article 1**

#### **Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche**

Au regard des nombreux constats réalisés par les partenaires sociaux, la mise en place d'une démarche de GPEC apparaît donc comme une nécessité pour la branche professionnelle, les employeurs et les salariés.

Pour les structures, il s'agit d'un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences et de développement.

Pour les salariés, il s'agit d'un outil permettant de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre, et contribuant à la sécurisation des parcours professionnels et concourant à l'employabilité.

À travers la mise en place de démarche de GPEC, il s'agira également de promouvoir la santé au travail et de prévenir les risques professionnels.

La branche doit donc créer les conditions pour mettre en œuvre une GPEC de branche, et ainsi ancrer les politiques d'emploi et de formation arbitrées par les partenaires sociaux dans une réalité actuelle et à venir. Enfin, la branche doit impulser et favoriser la mise en œuvre de démarches GPEC dans les structures en mettant à disposition l'information et les outils propres à analyser les besoins en compétences, en mettant en œuvre les actions nécessaires.

La branche a donc un rôle de levier et d'accompagnement des structures dans la mise en œuvre des politiques de GPEC.

### **Article 2**

#### **Objectif de la GPEC de branche**

Les partenaires sociaux ont décidé d'agir et d'initier une démarche de GPEC au niveau de la branche professionnelle. Cette démarche permettra notamment :

- d'analyser de façon prospective les évolutions qui impactent la branche, les activités et/ou emplois émergents ou à développer, les besoins en compétences des structures.
- de définir les axes prioritaires en matière d'alternance, de formation et certification professionnelle,

- 
- d'aider les structures à mettre en place des démarches de développement des compétences.
- À travers la mise en place de cette démarche de GPEC, il s'agira notamment de :
- placer les travaux de la branche dans une démarche prospective et de soutenir la négociation,
  - professionnaliser les partenaires sociaux de la branche (compréhension partagée, appropriation des concepts et des outils...),
  - outiller les structures de la branche afin qu'elles puissent disposer de moyens dimensionnés pour les aider à anticiper et organiser leurs besoins en compétences au regard de l'évolution et des mutations de leurs activités

### **Article 3** **Démarche**

Les partenaires sociaux ont décidé de confier une mission à un cabinet d'expert afin d'effectuer :

- Un état des lieux de la structuration actuelle de l'emploi dans la branche précisant les indicateurs à suivre à moyen et long terme,
- Une analyse prospective, permettant d'identifier les métiers et les compétences sensibles/menacés, en mutation, en tension, ou en développement/émergence,
- Un examen de l'écosystème de la branche professionnelle,
- Une analyse des dispositifs de formation,
- Un examen de l'appareil de formation initiale et continue afin notamment de savoir s'il répond aux évolutions des métiers de la branche.
- Une analyse des passerelles possibles entre les différents métiers de la branche.

À l'issue de la mission du cabinet d'expert, la branche devra avoir produit :

- Les référentiels emplois / compétences des métiers de la branche,
- Une cartographie qualitative et quantitative des emplois, métiers, compétences de la branche à cinq ans,
- Les aires de mobilité professionnelle et les passerelles envisageables entre les différents métiers de la branche,
- Une cartographie de l'offre de formation initiale et continue,
- Des outils d'aide à la mise en place de démarche de GPEC adaptés à toutes les structures de la branche.

À partir de cette mission, la branche devra déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de certification qui feront l'objet d'un avenant au présent accord.

## **Chapitre IX** **Maladie**

*Mod. par Accord, 26 novembre 1999, étendu par arr. 11 mai 2000 JO 20 mai 2000*

La maladie suspend automatiquement le contrat de travail. La période de suspension est égale à la durée de l'arrêt maladie dans la limite d'un an.

### **Article 1er**

*Mod. par Avenant n° 03-15, 15 juill. 2015, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAEC SO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux ;*

*CFTC Fédération Santé et Sociaux ;*

*CFE CGC Fédération Française de l'Action Sociale et de la Santé.*

En cas d'absence au travail résultant de maladie ou d'accident, les personnels des entreprises bénéficient des dispositions suivantes, relatives au maintien de salaire, sous réserve de remplir cumulativement les trois conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au minimum quatre mois consécutifs (à l'exception des salariés du bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle) ;
- justifier dans les quarante-huit heures de cet arrêt de travail pour maladie, par l'envoi d'un arrêt de travail l'attestant ;
- pouvoir bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

---

Le bénéfice du maintien du salaire dès le premier jour d'absence pour maladie est limité à deux arrêts de travail sur les 12 mois précédents tout nouvel arrêt. Au-delà, et sous réserve des dispositions spécifiques au droit local d'Alsace et de la Moselle, le maintien du salaire pour maladie ne joue qu'à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'absence, sauf accident du travail, maladie professionnelle, affection de longue durée telle que définie par l'article D. 322-1 du Code de la sécurité sociale, ou en cas d'absences liées à la maladie d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée.

À compter du premier jour de prise en charge par l'employeur du maintien de salaire et pendant 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 90 jours suivants, ils perçoivent 75 % de cette rémunération.

#### **Article 2**

*Mod. par Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.*

Pour le calcul et le versement des indemnités, il est tenu compte des périodes déjà indemnisées durant les douze mois antérieurs de telle sorte que l'indemnisation des périodes de maladie ou d'accident ne dépasse pas, pour ces douze mois, la durée totale d'indemnisation prévue (90 jours à 100 % et 90 jours à 75 %).

#### **Article 3**

Après un an de maladie, s'il y a eu rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié est prioritaire à l'embauche pendant deux ans.

#### **Article 4**

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations (indemnités journalières, rentes ou pensions) que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance.

### **Chapitre X**

#### **Retraite**

*(Modifié en dernier lieu par accord du 28 février 2002 étendu par arrêté du 3 mars 2003, JO 13 mars 2003 applicable à compter de sa signature et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2004)*

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales (Code du travail art. L. 122-14-13 et L. 212-4-2) et conventionnelles.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ dont le montant est de :

1/60<sup>e</sup> de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 15 ans.

Cette indemnité est calculée sur la valeur du point au moment du départ du salarié.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieure aux indemnités légales.

### **Chapitre XI (d'origine)**

#### **Dispositions spéciales pour les cadres**

*Mod. par Accord, 28 févr. 2002, étendu par arr. 3 mars 2003, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature et au plus tard le 1<sup>er</sup> janv. 2004*

#### **Article 1**

##### **Définition**

*Mod. par Résultat de : Avenant, 19 nov. 2004, étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill.*

##### **Article 1.1**

Les emplois rattachés aux emplois repères de «directeur» et de «cadre fédéral» ont un statut cadre.

##### **Article 1.2**

Les emplois rattachés aux emplois repères d'«assistant(e) de direction», de «comptable» ou de «coordinateur» ont un statut cadre en fonction de niveaux minima requis dans les critères de formation, complexité et autonomie, selon le tableau ci-dessous.

Emploi repère	Niveau minimal requis nécessaire dans les critères		
	Critère 1 - Formation	Critère 2 - Complexité	Critère 3 - Autonomie
Assistant(e) de direction	4	5	4
Comptable	5	5	4
Coordinateur Coordinatrice	4	5	4

Ces 3 conditions de niveaux sont cumulatives.

### Article 1.3

À défaut, en l'absence de rattachement exprès de l'emploi au statut cadre, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

Salariés qui répondent à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- exercer par délégation de l'employeur l'autorité sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;
- exercer des fonctions impliquant initiatives et responsabilités et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur.

### Article 2

#### Reconnaissance du statut de cadre

La lettre d'embauche ou avenant à cette lettre doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

### Article 3

#### Période d'essai

*Mod. par Accord, 26 nov. 1999, étendu par arr. 11 mai 2000 JO 20 mai 2000*

*Avenant, 5 févr. 2004, étendu par arr. 20 oct. 2004, JO 5 nov. 2004*

*Mod. par Avenant n° 01-12, 14 juin 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr., applicable à la date de conclusion du présent avenant<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAECSO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNSS CFDT ;*

*FFSAS CGC ;*

*FNSS CFTC.*

(Avenant n° 01-12, 14 juin 2012, étendu) La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

A la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat d'embauche prend son plein effet. En cas de séparation à l'issue du deuxième mois, du fait de l'employeur, une indemnité correspondant à un demi mois de salaire est versée en cadre.

### Article 4

#### Rupture du contrat de travail

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à trois mois.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter cinquante heures par mois à prendre en accord avec l'employeur.

---

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

### **Article 5** **Indemnités de licenciement**

*Mod. par Accord, 28 février 2002, étendu par arr. 3 mars 2003, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2004*

*Mod. par Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.*

Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 12 derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu) Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

(Avenant n° 7-06, 30 nov. 2006, étendu) Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à neuf mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement..

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de la retraite.

### **Article 6** **Régime de retraite et de prévoyance**

*Mod. par Résultat de : Accord, 26 novembre 1999, étendu par arr. 11 mai 2000 JO 20 mai 2000*

*Mod. par Accord, 5 février 2004, étendu par arr. 30 mars 2006 JO 11 avr.*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECSO

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

USPAOC - CGT

CFTC

CGT-FO

CFE-CGC

*Mod. par Accord, 14 janvier 2005, étendu par arr. 22 juin 2007, JO 5 juill., applicable jusqu'au 31 décembre 2009*

A compter du premier jour dans la fonction de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

A un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'ARRCO dans la limite du plafond de sécurité sociale.

A un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'A.G.I.R.C., pour la partie de salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale.

A un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 p. 100 sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur. Un accord de prévoyance figure à l'annexe V de la présente convention collective.

### **Article 7** **Convention de forfait en jours de l'année**

*Mod. par Ajouté par : Avenant n° 03-10, 7 juill. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc. à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension, applicable dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension*

*Mod. par Avenant n° 03-12, 25 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2012<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECSO.

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNSS CFDT ;  
FNAS CGT FO ;  
USPAOC CGT ;  
FFSAS CGC ;  
FNSCS CFTC.*

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.

#### **Article 7.1** **Mise en œuvre**

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

L'application du forfait annuel en jours devra faire l'objet d'une mention au contrat de travail.

#### **Article 7.2** **Bénéficiaires**

Les cadres tels que définis à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, du degré d'autonomie important dont ils disposent dans leur emploi du temps et de délégations qui leur sont attribuées, peuvent se voir proposer une convention de forfait en jours sur l'année par l'employeur.

#### **Article 7.3** **Nombre de jours travaillés**

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.

(Avenant n° 03-12, 25 sept. 2012, étendu) Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au contrat de travail.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

#### **Article 7.4** **Déplacement du plafond**

*Mod. par Avenant n° 03-12, 25 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2012<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*  
*SNAEC SO.*

*Syndicat(s) de salariés :*  
*FNSS CFDT ;  
FNAS CGT FO ;  
USPAOC CGT ;  
FFSAS CGC ;  
FNSCS CFTC.*

Le plafond tel que fixé dans le contrat de travail, pourra de manière exceptionnelle à la demande expresse de l'employeur être dépassé.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans le contrat de travail qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 225 jours.



---

### **Article 7.5**

#### **Durée maximale des cadres visés**

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail
- aux durées légales et conventionnelles quotidienne maximale du travail
- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail

Les dispositions conventionnelles relatives au repos quotidien (article 1.3.1 du chapitre IV) et au repos hebdomadaire (article 1.3.2 du chapitre IV) ne sont pas applicables à ces salariés cadres.

En revanche, les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), et au repos hebdomadaire (6 jours de travail maximum par semaine et repos hebdomadaire de 24 h. consécutives en principe le dimanche), leur sont applicables.

### **Article 7.6**

#### **Repos**

Les jours de repos liés à cet aménagement du temps de travail des cadres autonomes doivent être pris par journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

### **Article 7.7**

#### **Rémunération**

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paye et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

### **Article 7.8**

#### **Document de suivi**

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur. À cet effet, les cadres concernés doivent remettre, 1 fois par mois à l'employeur qui le valide un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre.

En outre, le comité d'entreprise ou le cas échéant le conseil d'établissement devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

### **Article 7.9**

#### **Entretien annuel**

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

### **Article 7.10**

#### **Amplitude journalière**

*Mod. par* Ajouté par : Avenant n° 03-12, 25 sept. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2012<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAECSO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNSS CFDT ;*

*FNAS CGT FO ;*

*USPAOC CGT ;*

*FFSAS CGC ;*

*FNSCS CFTC.*

Les salariés en forfait jours devront informer chaque semaine leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de leur journée et/ou demie journée de travail.

L'amplitude journalière des salariés en convention de forfait devra rester raisonnable. Elle ne pourra pas, en toutes hypothèses, dépasser 13 heures consécutives.

## Chapitre XI (nouveau)

### Dispositions spéciales pour les cadres

Mod. par Avenant n° 03-04 12 juin 2024, nonétendu, applicableà compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

### Article 1er

#### Définition

#### 1.1

De droit, les emplois rattachésà l'emploi repère de«Directeur-trice/ Cadre fédéral» ont un statut cadre.

#### 1.2

De même, dès lors que les niveaux minimum décrits dans le tableau ci-dessous sont atteints dans les critères Formation requise, Complexité de l'emploi et Autonomie pour les emplois rattachés aux emplois repère d'«Assistant-e de gestion ou de direction», de«Personnel administratif ou financier» ou de Coordinnateur-trice/Encadrement», alors ces emplois ont un statut cadre.

Emplois repères	Niveaux minima requis nécessaires dans les critères		
	Critère 1 - Formation	Critère 2 - Complexité	Critère 3 - Autonomie
Assistant-e de gestion ou de direction	4	4	3
Personnel administratif et financier	5	4	3
Coordinateur-trice/Encadrement	4	4	4

Les niveaux de positionnements exigés ci-dessus sont cumulatifs.

Les partenaires sociaux réouvriront des négociations sur le périmètre du statut cadre.

#### 1.3

Les emplois visés au 1.1 et 1.2 du présent chapitre ne constituent pas une liste limitative.

En l'absence de rattachement de l'emploi au statut cadre dans les conditions prévuesà l'article 1.1 et 1.2, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du17 novembre 2017 relatifà la prévoyance des cadres.

Ainsi, sont assimilés cadres, les salariés occupant un poste de travail qui répondentà l'un au moins des trois critères suivants :

**a)** avoir une formation technique, administrative ou commercialeéquivalenteà celle des cadres de l'entreprise (ouà défaut de cadre dans l'entreprise,équivalenteà celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise enœuvre des connaissances acquises ;

**b)** exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres salariés ;

**c)** exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvantêtre considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise ou de la cheffe d'entreprise. Cette disposition renvoie au représentant légal de l'association ou de l'organisme de droit privé sans but lucratif employant des salariés et relevant de la présente Convention Collective.

Les emplois assimilés de médecin et de psychologue ont le statut cadre au titre du critère suivant :

«avoir une formation technique, administrative ou commercialeéquivalenteà celle des cadres de l'entreprise (ouà défaut de cadre dans l'entreprise,équivalenteà celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise enœuvre des connaissances acquises».

En toutétat de cause, le rattachement par l'employeur de l'emploi au statut cadre s'effectueà partir de la fiche de poste comme mentionnéeà l'article2.1 du chapitre XII,établie par ce dernier et permettant de déterminer si l'emploi présente les caractéristiques nécessaires de rattachement audit statut.

---

**Article 2**  
**Reconnaissance du statut de cadre**

*Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.*

**Article 3**  
**Période d'essai**

*La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.*

*À la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat de travail prend son plein effet.*

**Article 4**  
**Rupture du contrat de travail**

*Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé (préavis) est fixée, après la période d'essai, à trois mois, sous réserve des dispositions spécifiques au droit local applicables dans les départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle*

*Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.*

*Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.*

*Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter deux heures par jour de travail ou une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi, à prendre en accord avec l'employeur.*

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

**Article 5**  
**Indemnités de licenciement**

*Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.*

*Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte prorata temporis.*

*Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à neuf mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.*

*Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge légal de la retraite.*

**Article 6**  
**Régime de retraite et de prévoyance**

*À compter du premier jour dans l'exercice de fonction en qualité de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :*

*À un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'AGIRC/ARRCO.*

*À un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5% sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur, conformément aux dispositions légales et à celles relatives à la prévoyance visées au chapitre XIII de la présente convention collective.*

**Article 7**  
**Conventions de forfait en jours sur l'année**

*Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.*

*Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.*

---

### **Article 7.1** **Mise en œuvre**

*La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs.*

*Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.*

*Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.*

*La mise en place du forfait annuel en jour requiert l'accord écrit du salarié par la signature d'une convention individuelle de forfait jour. Celle-ci peut être incluse au contrat de travail du salarié, en complément des mentions obligatoires prévues à l'article 3 chapitre III de la présence convention collective.*

*Le refus du salarié n'est pas constitutif d'une faute.*

*La convention individuelle stipule :*

*L'appartenance à la catégorie définie dans le présent chapitre,*

*Le nombre de jours à travailler au cours de la période de référence,*

*La rémunération forfaitaire correspondante,*

*Les modalités de dépassement du forfait annuel et la majoration correspondante,*

*Les modalités de contrôle de la charge de travail,*

*Le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ou les conditions dans lesquelles ces périodes peuvent être fixées par l'employeur,*

*Les dispositions conventionnelles relatives aux cadres et au forfait jour applicables dans l'entreprise.*

### **Article 7.2** **Bénéficiaires**

*L'employeur peut proposer une convention de forfait en jour sur l'année aux salariés cadres tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre XI de la convention collective. Les cadres visés sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.*

### **Article 7.3** **Nombre de jours travaillés**

*La convention individuelle de forfait détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.*

*Le nombre de jours à travailler est fixé à 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au sein de la convention individuelle (période de référence). Ce nombre de jours est établi sur la base d'un droit intégral à congés payés légaux et conventionnels.*

*Le décompte du temps de travail se fera en journée complète ou en demi-journée.*

*Est considéré comme demi-journée la période de travail réalisée avant ou après 13 h 00.*

*Les salariés assujettis à un forfait annuel en jours, peuvent bénéficier avec l'accord de leur employeur d'un forfait jours réduit inférieur à 210 jours. Dans ce cas, la convention individuelle de forfait doit spécifier le nombre de jours que le salarié doit travailler sur la période de référence.*

*Le cas échéant, la rémunération des salariés au forfait en jours réduit sera proportionnelle au nombre de jours travaillés.*

### **Article 7.4** **Repos complémentaires**

*Afin de permettre le respect du forfait annuel en jours convenu, les salariés concernés bénéficieront de jours de repos s'ajoutant aux congés payés, aux congés conventionnelles supplémentaires et aux jours fériés chômés.*

*Le nombre de jours de repos variera selon les années, en fonction du nombre de jours de l'année considérée, des repos hebdomadaires et du positionnement des jours fériés, de telle sorte que le forfait annuel soit respecté (210 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs).*

*Les jours de repos complémentaires liés à cet aménagement du temps de travail des cadres doivent être pris par jour-*

---

née ou demi-journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

Les jours de repos complémentaires devront être pris de manière régulière au cours de la période de référence d'exécution du forfait.

Les jours de repos complémentaires non pris en fin de période de référence sont perdus.

#### **Article 7.5**

##### **Entrée et sortie en cours de période de référence**

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de période de référence, il sera défini individuellement le nombre de jours à travailler sur la période de référence entamée, en tenant compte du nombre de jours ouvrés, de jours fériés chômés, du nombre éventuel de jours de congés payés (légaux et conventionnels) pouvant être pris sur la période et d'un nombre de jours de repos supplémentaires calculé au prorata du nombre de mois de présence sur la période de référence.

Exemple : si la période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> Janvier au 31 décembre, il convient d'opérer le calcul suivant le nombre de jours calendaires (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours de repos hebdomadaire (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de Jours fériés chômés au réel – le nombre de Jours de congés payés légaux et conventionnels pouvant être pris au cours de la période – le prorata des Jours de repos supplémentaires + la Journée de solidarité (si elle n'a pas encore été effectuée dans l'entreprise).

#### **Article 7.6**

##### **Gestion des absences**

En cas d'absence non assimilée au temps de travail effectif tel que défini par le Code du Travail ou la présente Convention Collective, égale ou supérieure à une demi-journée, la rémunération mensuelle sera réduite au prorata de la durée de l'absence.

Chaque journée d'absence sera valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés du forfait jour. La rémunération annuelle s'entend de la rémunération de base (article 1.1 du chapitre V), de l'expérience professionnelle (article 1.2 du chapitre V), de la prime définie à l'article 7.9 du présent chapitre et de tout autre élément de rémunération accordé en contrepartie ou à l'occasion de la prestation de travail.

Elle est déterminée par le calcul suivant : (rémunération annuelle divisée par le nombre de jour inscrits au forfait) multiplié par le nombre de jour d'absence. En cas de demi-journée, le résultat sera divisé par deux.

Exemple : pour une absence de 2 jours non indemnisés, la retenue devra être de :  $(40\,000\text{ €} / 210\text{ jours}) * 2 = 190\text{ €}$   
 $* 2 = 380\text{ €}$

#### **Article 7.7**

##### **Dépassement du plafond**

Le plafond tel que fixé dans la convention individuelle de forfait, pourra de manière exceptionnelle être dépassé. Conformément aux dispositions légales, le salarié qui le souhaite peut, avec l'autorisation expresse de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La renonciation aux jours de repos supplémentaires et le dépassement du plafond repose sur l'accord écrit de l'employeur et du salarié. Cette possibilité doit être établie par écrit dans la convention individuelle qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 218. La convention individuelle doit mentionner le taux de la majoration qui ne peut être inférieure à 15%, applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours.

#### **Article 7.8**

##### **Durée maximale du travail**

Les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), au repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien, en principe le dimanche suivi ou précédé d'un repos quotidien), et à 6 jours de travail maximum par semaine, leur sont applicables.

En revanche, les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

Aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail ;

Aux durées légales et conventionnelles quotidiennes maximales du travail ;

Aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail.

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours gèrent en autonomie l'organisation de leur temps de travail afin de respecter les dispositions visées ci-dessus.

Par un suivi régulier, l'employeur s'assure que la charge de travail et l'amplitude journalière permettent aux salariés

---

de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

### **7.8.1**

#### **Travail le dimanche et les jours fériés chômés**

Lorsque les nécessités de service obligent un salarié en forfait jour à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50%. Ce temps de repos doit être pris dans les trois mois suivants.

À partir du 4<sup>ème</sup> mois, à défaut de pouvoir prendre ce repos compensateur en raison notamment des nécessités de service ou d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25%, applicable à la rémunération de cette journée ou demi-journée travaillée.

### **Article 7.9**

#### **Rémunération**

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre de jours ou demi-journées de travail effectif accompli durant la période de paye et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

Les partenaires sociaux rappellent que la rémunération d'un salarié en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que son travail implique. La rémunération doit notamment tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale. Afin de tenir compte de la sujétion particulière liée au forfait en jours, les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficieront d'une prime de forfait. Cette prime de forfait jours ne peut être inférieure à 1 200 € bruts annuels. Elle est versée mensuellement par douzième.

Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir des négociations chaque année sur le montant minimum de la prime. En cas de forfait jour réduit, inférieur à 210 jours la prime de forfait sera calculée au prorata.

### **Article 7.10**

#### **Suivi des jours travaillés**

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur.

À cet effet, les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur, qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre. Ce document peut prendre différentes formes (papier, numérique...).

À la fin de chaque semaine de travail, les salariés au forfait en jours devront informer leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de chaque journée et/ou demi-journée de travail.

L'amplitude maximale journalière des salariés en convention de forfait est de 13 heures.

Dès lors, le nombre de jours travaillés fait l'objet de la tenue d'une comptabilité faisant apparaître le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les dates et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés ou repos complémentaire).

À la fin de chaque période de référence, la direction établira un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées.

Il est entendu que ce suivi a pour but de contrôler la charge de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et la santé des salariés en apportant tous les correctifs nécessaires.

S'il est constaté une charge de travail anormale, l'employeur devra organiser un entretien avec le salarié dans les plus brefs délais. Il sera tenu compte de celui-ci afin d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du travail et la charge de travail. Les mesures correctives prises devront faire l'objet d'un document écrit.

En outre, les représentants du personnel devront être consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait, les modalités de suivi de la charge de travail et les moyens d'en assurer une meilleure régulation.

### **Article 7.11**

#### **Entretien périodique**

Un entretien trimestriel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Par ailleurs, chaque salarié aura la possibilité par tout moyen et à tout moment en cours d'année de solliciter un entretien avec son employeur, afin de faire part de toute difficulté.

Le cas échéant, à l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera établi, lequel fera état des échanges intervenus et des

---

ventuelles mesures pertinentes à mettre en œuvre par l'employeur afin de rétablir dans les plus brefs délais des conditions de travail satisfaisantes.

Une action formation sur la gestion de la charge de travail pourra être mise en place à la demande de l'employeur ou du salarié.

#### **Article 7.12**

##### **Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel**

Dans la continuité des dispositions précédentes relatives au suivi de la charge de travail, les salariés bénéficiant du statut cadre au forfait jour et titulaire d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, doivent pouvoir trouver les conditions d'exercice permettant d'assurer un équilibre entre leur vie personnelle, l'activité professionnelle et l'exercice d'activités sélectives et/ou syndicales.

Le décompte des heures de délégation se fait par demi-journée égale à 3.5 heures.

Lors de l'entretien individuel visé à l'article 7.11 du présent chapitre, les conditions d'exercice du mandat au regard de l'activité professionnelle sont abordées, notamment en ce qui concerne la prise de temps de délégation.

#### **Article 8**

##### **Modalités du droit à la déconnexion**

L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mise à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, doit respecter leur vie personnelle. L'employeur porte une attention particulière à ce que l'utilisation des NTIC ne crée pas des risques professionnels liés à la surcharge du travail.

À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion en dehors du temps de travail, pendant les jours de repos hebdomadaires et les congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des jours habituels de travail.

Les salariés ne peuvent pas être sanctionnés pour ne pas avoir répondu à une sollicitation, en dehors du temps de travail, lors des jours de repos hebdomadaires ou pendant toute période de suspension du contrat de travail (hors exigence liée à la restitution temporaire du matériel afin d'assurer la continuité de l'activité).

#### **Article 9**

##### **Égalité professionnelle femme-homme**

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière notamment en ce qui concerne la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités.

Il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de rémunération entre tous les salariés doit être assurée.

L'accès au statut cadre doit reposer sur les compétences et aptitudes professionnelles abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe du salarié.

De même, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes bénéficient de la même pesée, de la même reconnaissance de l'acquisition de compétences, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et du même statut pour la même fonction.

## **Chapitre XII**

### **Système de classification**

Mod. par Avenant n° 10-22, 6 déc. 2022, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024, sous réserve de son extension<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

## **Préambule**

Le système de classification permet de positionner les emplois de la branche. Il se fonde sur les caractéristiques et les exigences de l'emploi occupé. Le système proposé permet de valoriser les compétences nécessaires à la tenue du poste. Le système de classification détermine la pesée de chaque emploi occupé en référence à des critères déterminés paritairement afin d'éviter des inégalités salariales au sein des entreprises de la branche ALISFA.

## **Article 1** **Les éléments de classification**

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*ELISFA.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FSS CFDT.*

### **1.1** **Les familles de métiers**

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité.

La branche professionnelle compte 5 familles de métiers au sein desquelles sont classés les emplois repères.

Les familles de métiers sont les suivantes :

- 1.** Animation sociale et socioculturelle
- 2.** Petite enfance
- 3.** Encadrement et direction
- 4.** Administratif et financier
- 5.** Services et technique

### **1.2** **(Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu) - Les emplois repères**

Les emplois repères sont regroupés en fonction de chaque famille de métiers et sont au nombre de quinze dans la branche professionnelle. Les emplois repères représentent la majorité des emplois existants dans la branche et en assurent la cohérence.

Les emplois repères permettent le regroupement d'emplois distincts, mais proches par leur(s) mission(s) ou leur(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences.

Au sein de chaque emploi repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la convention collective.

Les emplois rattachés complètent la description des emplois repères à l'article 4.1.

Les emplois repères répartis dans les familles de métiers sont les suivants :

#### **Article 1.2.1** **Animation sociale et socioculturelle**

- animateur·trice d'activité
- animateur·trice
- intervenant·e sociale
- intervenant·e spécialisée

#### **Article 1.2.2** **Petite enfance**

- animation petite enfance
- accompagnement petite enfance et parentalité
- éducation petite enfance



---

### **Article 1.2.3** **Encadrement et direction**

- Coordinateur·trice/Encadrement
- Directeur·trice/ Cadre fédérale

### **Article 1.2.4** **Administratif et financier**

- Assistant·e de gestion ou de direction
- Personnel administratif ou financier
- Chargée d'accueil
- Secrétaire

### **Article 1.2.5** **Services et technique**

- Personnel de maintenance, service et restauration
- Personnel médical et paramédical.

## **1.3** **Les critères**

Le système repose sur huit critères permettant de définir le niveau de compétences et de responsabilités requis par l'emploi. Chaque critère comporte plusieurs niveaux de positionnement.

Les 8 critères mis en place dans la convention collective sont les suivants : formation requise, complexité de l'emploi, autonomie, dimensions relationnelles avec le public accueilli, responsabilités financières, responsabilités dans la gestion des ressources humaines, sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise et contribution au projet de l'entreprise.

## **1.4** **La grille de cotation**

La grille de cotation, présentée à l'article 3.2 est l'outil de pesée des emplois qui s'appuie sur la fiche de définition d'emploi telle que mentionnée à l'article 2.1. Elle regroupe les 8 critères, chacun comportant plusieurs niveaux de positionnement.

Les premiers niveaux de positionnement de chaque critère déterminent le niveau de base de classification qui correspondent au salaire socle conventionnel (SSC). Pour les niveaux de positionnement supérieurs, une valeur exprimée en points est attribuée.

## **Article 2** **La méthode de classification**

L'application du système de classification permet de déterminer la pesée de l'emploi nécessaire au calcul de la rémunération de base.

### **2.1** **Définition de l'emploi**

La définition de l'emploi ainsi que sa pesée sont réalisées par l'employeur.

La définition d'emploi correspond à une fiche de poste décrivant les missions et activités associées à l'emploi concerné, permettant d'évaluer les compétences nécessaires à la tenue du poste.

### **2.2** **Rattachement de l'emploi à un emploi repère**

Chaque emploi est rattaché à un emploi repère. Chaque emploi repère est défini à l'article 4.1 du présent chapitre. Dans le cas exceptionnel où le rattachement de l'emploi à un emploi repère n'est pas possible parce que, de manière cumulative

- Ni l'intitulé,
- Ni les missions,
- Ni les activités ne correspondent à aucun emploi repère ni à aucun emploi rattaché,
- Ni les niveaux de positionnement de points attribués pour chaque critère dans les emplois repère ne correspondent à l'emploi occupé,

Dans ce cas précis, l'employeur pèse cet emploi en évaluant pour chacun des critères le niveau de positionnement

correspondant et arrête le nombre total de points servant à la rémunération de base.

Une fois par an, lors d'une Commission Paritaire permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux étudieront via l'Observatoire de la branche professionnelle, les données remontées des entreprises afin d'étudier la nécessité de créer ou modifier un emploi repère conformément à l'article 7 du présent chapitre.

D'autres emplois spécifiques sont gérés par des chapitres particulier pour les emplois concernés notamment les assistant-es maternel-les.

### **Article 3**

#### **Modalité de pesée des emplois**

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

### **3.1**

#### **Pesée de l'emploi**

La pesée des emplois est réalisée par l'employeur avec la grille de cotation. Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau de positionnement correspondant à l'exercice de l'emploi.

La pesée résulte de la somme des points correspondant au niveau de positionnement sélectionné dans chacun des critères.

L'employeur transmet par écrit, le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée peut être communiquée par exemple au sein du contrat de travail ou dans une annexe à ce dernier.

Pour chaque critère dans un emploi repère, est fixé un niveau minimum de pesée en dessous duquel il n'est pas possible de peser un emploi rattaché. Il n'est pas possible d'attribuer des points intermédiaires aux niveaux de positionnement mis en place par le présent chapitre.

Le niveau maximum de chaque critère et de la pesée de l'emploi repère est précisé à titre indicatif afin d'assurer une cohérence entre les emplois repères. C'est notamment le cas de l'emploi repère directeur.rice/cadre fédérale lorsque l'emploi est exercé, par exemple, dans une structure de plus de 50 salariés équivalent temps plein ou mutli-gestionnaire ou située dans un territoire ou environnement complexe. Dans ce cas, la pesée peut être supérieure.

Lors de la pesée de l'emploi, pour chacun des 8 critères, un seul niveau de positionnement est choisi.

Le salaire socle conventionnel, qui constitue l'une des composantes de la rémunération de base, correspond au premier niveau de positionnement de chaque critère.

### **Article 3.2**

#### **Grille de cotation pour la pesée de l'emploi**

L'employeur en fonction du poste occupé est libre dans la dénomination de l'intitulé de l'emploi. Il doit utiliser les dénominations proposées par la branche quand cela est possible.

La description des missions de chaque emploi repère est complétée d'une rubrique d'emplois rattachés.

Les huit critères de la grille de cotation se présentent ainsi :

#### **Niveaux de qualification**

#### **Critère 1 : Formation requise**

Positionnement	Contenu	Points
1	Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi.	SSC
2	Diplômes ou certifications de niveau 3 requis par l'emploi.	5
3	Diplômes ou certifications de niveau 4 requis par l'emploi	15
4	Diplômes ou certifications de niveau 5 requis par l'emploi.	35
5	Diplômes ou certifications de niveau 6 requis par l'emploi.	55

Positionnement	Contenu	Points
6	Diplômes ou certifications de niveau 7 requis par l'emploi.	90
7	Diplômes ou certifications de niveau 8 et plus requis par l'emploi.	120

## Responsabilités et compétences techniques et relationnelles des métiers du lien social et familial

### Critère 2 : Complexité de l'emploi

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi nécessite de faire appel à la connaissance de modes opératoires connus. L'emploi oblige à reproduire ces modes opératoires de manière habituelle, régulière.	SSC
2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation. La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions.	5
3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
4	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
6	L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de coordonner des domaines d'activité.	65
7	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs domaines de compétences ou l'expertise avérée dans un domaine de compétences, permettant le développement et/ou la participation à une démarche stratégique.	80
8	L'emploi requiert l'expertise avérée dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a pour but de préparer les décisions politiques.	110

### Critère 3 : Autonomie

Positionnement	Contenu	Points
1	Les demandes d'exécution de l'emploi sont directes et précises. Les vérifications sont faites sur le respect des procédures.	SSC
2	Les demandes d'exécution de l'emploi s'inscrivent dans un ou plusieurs domaines d'activités. Les vérifications sont faites sur l'atteinte des résultats dans le temps et les délais impartis.	5
3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers.	15
4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers.	25
5	Le pilotage du projet d'un établissement de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le/la responsable hiérarchique direct. Les vérifications sont faites à l'aide de bilans intermédiaires.	35
6	Le pilotage et la gestion stratégique d'une entreprise requièrent la mise en œuvre d'orientations et d'objectifs fixés avec les instances politiques. Les vérifications sont faites sur l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des choix effectués.	55

### Critère 4 : Dimensions relationnelles avec le public accueilli\*

\* Pour les partenaires sociaux, le public accueilli comprend les usagers des services de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30

**Responsabilités et compétences en lien avec le fonctionnement de la structure et la sécurité des biens et des personnes**

**Critère 5 : Responsabilités financières**

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières.	SSC
2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants.	2
3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l'exécution d'un budget.	10
4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
6	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
7	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement ainsi que dans la recherche de financements structurels.	55
8	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire d'une entreprise ayant un budget consolidé de plusieurs établissements ainsi que dans la recherche de financements structurels.	60

**Critère 6 : Responsabilités dans la gestion des ressources humaines**

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dans la gestion des ressources humaines.	SSC
2	L'emploi implique le suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe.	10
3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
4	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise.	25
5	L'emploi implique la gestion de l'ensemble des ressources humaines d'un établissement ou d'une entreprise.	30
6	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés équivalents temps pleins (ETP) en lien avec les instances politiques.	40

Positionnement	Contenu	Points
7	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est compris entre 20 salariés ETP et moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	50
8	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	60

### Critère 7 : Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	Participe individuellement à la sécurité générale des matériels et/ou des personnes (salariés, bénévoles, public accueilli) de l'entreprise.	SSC
2	Responsabilité de l'utilisation des matériels mis à disposition du public accueilli (éducatif, pédagogique...) et de la sécurité du public accueilli dans le cadre de l'activité.	5
3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des personnes dans le cadre de l'activité.	20
4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
5	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de moins de 50 salariés équivalent temps plein.	50
6	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de 50 salariés équivalent temps plein ou de plusieurs établissements.	70

### Contribution au projet de l'entreprise

### Critère 8 : Contribution au projet de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi implique de contribuer au bon fonctionnement du projet de l'entreprise.	SSC
2	L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
4	L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise.	30
5	L'emploi implique la responsabilité du pilotage du projet de l'entreprise, (en lien avec les orientations données par les instances politiques).	45

### Article 4

#### Les emplois repères

Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

---

## 4.1

### Description des emplois repères

#### Animation sociale et socioculturelle

Animateur-trice d'activité :

**F Emplois assimilés :** aide-animateur-trice, animateur-trice loisirs, animateur-trice débutant, animateur-trice accueil collectif de mineurs (ACM), assistant-e en animation.

**F Mission(s) principale(s) :** contribue à la mise en œuvre du projet dans sa fonction socio-éducative notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Animateur-trice :

**F Emplois assimilés :** animateur-trice spécialisé(e), animateur-trice coordinateur, animateur-trice responsable de secteur, animateur responsable d'accueil collectif de mineurs, animateur-trice enfants / adolescents / jeunes, animateur-trice socioculturel, animateur-trice d'insertion, animateur-trice de prévention.

**F Mission(s) principale(s) :** assure l'accompagnement des missions socio-éducatives dans le cadre du projet de l'entreprise, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Intervenant-e social

**F Emplois assimilés :** agent de développement, assistant-e social-e, conseiller ère bilan, conseiller ère conjugale, conseiller ère en insertion et orientation professionnelle, conseiller ère en économie sociale et familiale, éducateur-trice spécialisé-e, formateur-trice, intervenant e social e, référent-e de secteur, référent e famille, médiateur-trice familial, médiateur-trice culturel le, chargé-e d'insertion ou de médiation.

**F Mission(s) principale(s) :** assure une intervention spécifique socio-éducative en lien avec le projet de l'entreprise.

Intervenant-e spécialisé (e)

**F Emplois assimilés :** bibliothécaire, documentaliste, écrivain public, professeur de..., ludothécaire, ingénieur-e du son, ingénieur-e lumière.

**F Mission(s) principale (s) :** développe une activité spécifique en lien avec sa technicité concourant aux projets de l'entreprise.

#### Petite enfance

Animation petite enfance

**F Emplois assimilés :** animateur-trice petite enfance

L'emploi assimilé d'assistant-e maternel le est aussi présent au sein de la branche professionnelle. L'emploi d'assistant-e maternel le n'est pas régi par le présent chapitre mais par les dispositions du chapitre XV de la présente convention collective

**F Mission(s) principale(s) :** contribue à la mise en œuvre du projet en participant à la fonction éducative ou de soin, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Accompagnement petite enfance et parentalité

**F Emplois assimilés :** auxiliaire de puériculture et de soin, animateur-trice /accueillant lieu accueil d'écoute enfants parents (LAEP), animateur-trice relais petite enfance (RPE).

**F Mission(s) principale(s) :** assure un accompagnement dans la mission éducative et/ou de soin du jeune enfant, en lien avec le projet d'établissement participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Éducation petite enfance

**F Emplois assimilés :** éducateur-trice de jeunes enfants, puéricultrice, responsable pédagogique.

**F Mission(s) principale(s) :** assure une mission éducative et/ou de soin du jeune enfant en lien avec le projet d'établissement, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

#### Encadrement et direction

Coordinateur-trice/Encadrement

**F Emplois assimilés :** chef-fe de projet, coordonnateur-trice, coordinateur-trice fonctionnel, référent-e de secteur, responsable de secteur, responsable de la coordination de service de soin, chargé-e de mission fédéral, responsable d'accueil collectif de mineurs, animateur-trice responsable de halte-garderie, responsable de lieu d'accueil du jeune enfant, responsable adjoint du lieu d'accueil du jeune enfant, responsable relais petite enfance, responsable administratif, coordonnateur-trice d'espace de vie social-e, animateur-trice réseau.

**F Mission(s) principale(s) :** assure la mise en œuvre d'un ou de plusieurs projet(s) en coordonnant les équipes et/ou les actions et/ou les moyens en lien avec le projet de l'entreprise.

---

Directeur-trice/ Cadre fédéral-e

**F** Emplois assimilés : directeur-trice, directeur-trice adjoint, directeur-trice fonctionnel (administratif, financier, RH...), directeur-trice d'établissement, délégué e fédéral e, directeur-trice/ délégué e général-e.

**F** Mission(s) principale(s) : assure la responsabilité d'un établissement ou d'une entreprise par délégation de l'instance politique ou du responsable hiérarchique direct. Assure l'animation d'un réseau de partenaires ou d'entreprises.

#### **Administratif et financier**

Assistant-e de gestion ou de direction

**F** Emplois assimilés : assistant-e de gestion, assistant e fédéral e, assistant-e de direction, assistant-e administratif, assistant-e RH.

**F** Mission(s) principale(s) : assiste la direction dans l'exécution de ses tâches ou dans la gestion de l'entreprise.

Personnel administratif ou financier

**F** Emplois assimilés : comptable, gestionnaire, intendant, aide-comptable, gestionnaire de paye, comptable-secrétaire.

**F** Mission(s) principale(s) : assure le suivi administratif et/ou financier d'un ou plusieurs services, d'un ou plusieurs établissements.

Chargé-e d'accueil

**F** Emplois assimilés : hôte esse d'accueil.

**F** Mission(s) principale(s) : accueille, oriente, informe le public accueilli.

Secrétaire

**F** Emplois assimilés : secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire, secrétaire fédérale, secrétaire de direction, secrétaire-comptable.

**F** Mission(s) principale(s) : participe à l'accueil et/ou à la gestion administrative de l'entreprise (gestion du courrier, des appels téléphoniques, rédaction de documents...).

#### **Service et technique**

Personnel de maintenance, service et restauration

**F** Emplois assimilés : factotum, ouvrier-ière d'entretien, agent ou personnel d'entretien, agent de service, aide cuisinier-ière, cuisinier ière, gardien ne, régisseur eusse technique, aide à domicile : aide-ménagère

**F** Mission(s) principale(s) : assure une mission logistique et/ou technique nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

Personnel médical et paramédical

**F** Emplois assimilés : aide-soignant e, infirmier ère, kinésithérapeute, orthophoniste, psychologue, psychomotricien ne, infirmier ère responsable de la coordination de service de soin, médecin, aide à domicile : auxiliaire de vie

**F** Mission(s) principale(s) : assure une mission de prévention et de soin en direction du public accueilli de l'entreprise.

## **4.2**

### **Cotation et pesées des emplois repères**

#### **4.2.1**

##### **Définition**

Chaque emploi repère en référence à sa description fait l'objet d'une pesée minimale et maximale. Pour chaque critère, un niveau de positionnement minimum et maximum ont été déterminés.

Les pesées minimales et maximales résultent le cas échéant de la somme des points correspondants aux niveaux déterminés.

Ces pesées des emplois repères servent de référence aux emplois de la branche professionnelle.

## 4.2.2 Pesée des emplois repères

### Animation sociale et socioculturelle

Emploi repère : Animateur-trice d'activité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		58

Emploi repère : animateur-trice	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		43		175



Emploi repère : intervenant-e sociale	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	3	7	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	3	20	4	30
Total pesée		52		240

Emploi repère : intervenant-e spécialisé-e	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		154

## Petite enfance

Emploi repère : animation petite enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		1		53

Emploi repère : accompagnement petite enfance et parentalité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		21		144

Emploi repère : éducation petite enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	4	35	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		56		235

### Encadrement et direction

Emploi repère : coordonnateur-trice/encadrement	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	4	30	6	65
Critère 3 : autonomie	3	15	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	5	30
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	4	30
Total pesée		78		295

Emploi repère : directeur-trice/cadre fédéral-e	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	5	55	6	90
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	6	65	8	110
Critère 3 : autonomie	4	25	6	55
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	5	40	8	60
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	4	25	8	60
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	3	20	6	70
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	4	30	5	45
Total pesée		260		520

### Administratif/financier

Emploi repère : assistant-e de gestion ou de direction	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		25		163

Emploi repère : personnel administratif ou financier	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	1	SSC
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		37		200

Emploi repère : chargé-e d'accueil	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	4	30
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		99

Emploi repère : secrétaire	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		93

### Service et technique

Emploi repère : personnel de maintenance, de cuisine et de service	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		SSC		106

Emploi repère : personnel médical et paramédical	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	7	120
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	7	80
Critère 3 : autonomie	2	5	6	55
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	7	55
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	8	60
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	6	70
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	5	45
Total pesée		31		515

## Article 5 Modification de la classification et des pesées

### 5.1 Révision de la pesée d'un emploi

Au sein de l'entreprise, certains emplois peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi.

La révision est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non des représentants du personnel.

La révision de la pesée d'un emploi signifie l'étude de la modification d'au moins un niveau de positionnement d'un critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché.

L'étude de cette révision est réalisée par l'employeur chaque année au plus tard lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Dès lors qu'au moins un niveau de positionnement du critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché est modifié, la révision de la pesée d'emploi est obligatoire sur le ou les critères concernés.

La décision finale relève de l'employeur.

En cas de modification de la pesée, un avenant au contrat de travail doit être établi et transmis au salarié ainsi que le détail de la nouvelle pesée du salarié.

Dans le cas contraire, la décision est notifiée par écrit au salarié. Un temps d'échange sera mis en place afin d'expliquer au salarié la décision de l'employeur.

### 5.2 Changement d'emploi

Une évolution conduisant à un changement d'emploi peut avoir pour conséquence le rattachement à un autre emploi repère.

L'étude de changement d'emploi est réalisée par l'employeur selon les besoins identifiés au sein de sa structure.

En cas de changement d'emploi, une nouvelle pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur. Elle est notifiée et détaillée par écrit au salarié.

---

En cas de modification de la pesée, un avenant au contrat de travail doit être établi et transmis au salarié ainsi que le détail de sa nouvelle pesée.

## **Article 6** **Recours**

### **6.1** **Recours au niveau de l'entreprise**

Le salarié qui conteste sa classification (pesée de l'emploi ou rattachement à un emploi repère) peut exercer un recours auprès de son employeur et demander à être reçu par ce dernier.

Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel ou par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai d'un mois. En cas de contestation un recours au niveau de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut alors être mis en œuvre selon les dispositions prévues au préambule de la convention collective, article 2.1.1.3.

### **6.2** **Recours au niveau de la branche professionnelle**

Les recours sont étudiés par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette dernière pourra prévoir la mise en place d'une commission ad'hoc en charge d'étudier ces recours.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle au sens du code du travail (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité, sur toute décision de classification contestée.

Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

## **Article 7** **Création ou modification d'emplois repères**

Des emplois repères peuvent être créés ou modifiés par la Commission Paritaire permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI) soit pour répondre à un emploi nouveau non répertorié, soit pour compléter ou modifier la liste d'emplois assimilés.

## **Article 8** **Appui de la branche aux entreprises**

Un guide paritaire de branche est à disposition des employeurs et des salariés. Il regroupe les recommandations pratiques des partenaires sociaux, la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise ainsi que les fiches paritaires des entretiens annuels d'évaluation et un explicatif pour l'utilisation de ces fiches paritaires.

## **Article 9** **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*  
*ELISFA.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*FSS CFDT.*

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et aux dispositions conventionnelles qui rappellent les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Pour ce faire, une étude genrée sera réalisée par l'Observatoire National sur les rémunérations, la formation professionnelle et les évolutions professionnelles. Les résultats de cette étude permettront d'alimenter les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et familial.



---

## Chapitre XIII

### Prévoyance

Mod. par Avenant n° 07-20, 8 oct. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC ;

CGT FO.

### Préambule

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin», il a été choisi d'instituer un régime de prévoyance obligatoire et collectif au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres de toutes les entreprises visées par le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et familial, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander quatre organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

L'ensemble des assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des quatre organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le protocole technique et financier et par le protocole de gestion administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

### Article 1

#### Champ d'application

Le régime de prévoyance tel que défini par le présent chapitre s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective des Acteurs du lien Social et Familial tel qu'il est défini dans l'article 1 de son préambule.

### Article 2

#### Définition des bénéficiaires

#### Article 2.1

##### Salarié non cadre

Les salariés non-cadre relevant de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial, y compris les assistants maternels salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial, et justifiant de 4 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise sont bénéficiaires du présent régime de prévoyance.

Les salariés bénéficient dans ce cas du régime de prévoyance à compter du premier jour du mois suivant l'acquisition de l'ancienneté requise.

Pour les salariés ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale, la garantie incapacité/invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale, sans cependant se substituer à cette dernière.

#### Article 2.2

##### Salarié cadre

Les salariés cadres relevant de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial sont couverts, pour les risques décès dès le 1<sup>er</sup> jour de leur embauche (salaire de référence des prestations limité à la T1), en contrepartie du versement d'une cotisation de 1,50 % T1. À compter du 5<sup>ème</sup> mois les garanties et les taux conventionnels s'appliquent confortement aux dispositions des articles 3 et suivants du présent accord.

### Article 3

#### Garanties

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

a) Garantie décès,

- b) Garantie rente éducation,
- c) Garantie invalidité,
- d) Garantie incapacité.

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation et les assureurs recommandés, sur proposition de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties.

### **Article 3.1** **Garantie Capital Décès du personnel cadre et non cadre**

#### **a** **Capital décès du personnel non-cadre**

En cas de décès quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

170 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie ou d'invalidité Permanente Professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

#### **b** **Capital décès du personnel cadre**

En cas de décès quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

250 % du salaire annuel de référence défini à l'article 7.2 du présent chapitre

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie ou d'invalidité Permanente Professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

#### **c** **Capital minimum**

Le capital minimum verse par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, ou la date à laquelle il est reconnu est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, ne peut être inférieur à 3 000 euros. Il est versé aux ayants droits du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

#### **d** **Double effet**

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié non pacsé, du pacsé non repacsé ou marié avant l'âge légal de départ à la retraite, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre et non cadre.

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le terme «pacsé» correspond aux personnes partenaires avant conclu un Pacte Civil de Solidarité prévus aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.

#### **e** **Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre**

À défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du Code Civil, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité,
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié vivants ou représentés, reconnus ou adoptifs,

- 
- à défaut ses petits-enfants,
  - à défaut de descendants directs, au père et mère survivants,
  - à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants,
  - à défaut et par parts égales, ses frères et sœurs,
  - enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers du salarié décédé.

### **Article 3.2**

#### **Garantie rente éducation du personnel cadre et non cadre**

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, sous réserve des exclusions de garanties prévues contractuellement, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à :

- 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire sans conditions.
- 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale du 18<sup>ème</sup> anniversaire jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire, sous conditions de poursuites d'études.

Cette rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le versement de la rente éducation cesse :

- à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18<sup>ème</sup> anniversaire
- et au plus tard son 26<sup>ème</sup> anniversaire sous conditions :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en attenance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du Pole Emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle
  - d'être employé dans un établissement et Service d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Le versement de la rente éducation par anticipation en cas d'invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie ou d'incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 % dès lors que le salarié en fait la demande, ne donne pas droit ouverture de nouvelles rentes en cas de décès du salarié.

### **Article 3.3**

#### **Garantie Incapacité de Travail du personnel cadre et non cadre**

Tous tes salariés en arrêt de travail suite à une maladie, un accident d'ordre professionnel ou non, indemnisés ou non par la sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit des salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité Sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante), bénéficient après avoir acquis une ancienneté de 4 mois d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique mais non substituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Durant l'obligation de maintien de salaire, conformément aux articles 1 à 4 du chapitre IX, l'employeur assure la subrogation des indemnités de prévoyance ainsi que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale s'il transmet l'arrêt de travail dans les 48 heures à l'employeur et à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

---

### **3.3.1**

#### **Point de départ de l'indemnisation**

Cette indemnisation intervient à compter du :

31<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel cadre.

91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail discontinu, pour le personnel non-cadre.

La franchise discontinue est appréciée au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 mois précédent cette date.

Les personnes en congés maternité sont prises en charge et indemnisées en complément de la sécurité sociale dans les mêmes conditions et à même niveau de garanties dès le début de ce congé.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- au jour de la reprise du travail,
- lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité Permanente Professionnelle,
- au jour du décès de l'assuré,
- lorsque cessent les prestations de la sécurité sociale,
- à la liquidation de la pension de vieillesse à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur,
- et au plus tard au 1095<sup>e</sup> jours d'arrêt de travail.

### **3.3.2**

#### **Montant de l'indemnisation**

Quel que soit la catégorie professionnelle du salarié, le total des indemnités perçues ce dernier ne saurait excéder son salaire net d'activité.

##### **Personnel cadre**

Du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail au 90<sup>e</sup> jour :

> 100 % du salaire net de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail au 1095<sup>e</sup> jour maximum

> 73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

##### **Personnel non cadre**

Du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail au 1095<sup>e</sup> jour maximum

> 73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

### **Article 3.4**

#### **Garantie invalidité du personnel cadre et non cadre**

Que le salarié soit cadre ou non cadre, une rente lui est versée en cas de reconnaissance par la Sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité professionnelle permanente (sous déduction de la rente nette sécurité sociale reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le montant de la rente s'établira comme suit :

### **3.4.1**

En cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %.

> 73 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 7.2 du présent chapitre sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée

d'activité salariée suffisante).

### 3.4.2

En cas d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 %

> 60 % de la rente versée en 2<sup>e</sup> catégorie déduction faite de la rente nette de CSG et de CRDS versée par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La rente cesse d'être versée :

— au jour auquel l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente du régime de base ou la date à laquelle le médecin conseil de l'organisme assureur cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente de l'assuré,

— au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 33 % pour incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 %,

— au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %,

— au jour du décès de l'assuré,

— au jour auquel l'assuré perçoit une pension vieillesse du régime de base à l'exception des personnes en situation de cumul emploi retraite tel que défini par les textes en vigueur, au jour de la reprise du travail temps complet ou partiel, sauf si, dans ce dernier cas, celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue égale ou supérieur à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % et à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %.

## Article 4

### Taux de cotisation

Les taux d'appels ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut. Ils sont repartis comme suit :

#### Article 4.1

##### Cotisation du régime des salariés non-cadres

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0.17 %	-	0.17 %	0.17 %	-	0.17 %
Rente éducation	0.08 %	-	0.08 %	0.08 %	-	0.08 %
Incapacité temporaire de travail	-	0.34 %	0.34 %		0.34 %	0.34 %
Maintien de salaire	0.14 %	-	0.14 %	0.14 %	-	0.14 %
Invalidité/IPP	0.5 %	0.21 %	0.71 %	0.5 %	0.21 %	0.71 %
Total	0.89 %	0.55 %	1.44 %	0.89 %	0.55 %	1.44 %
Clef de répartition	61.67 %	38.33 %	100 %	61.67 %	38.33 %	100 %

En tout état de cause, si les taux d'appel venaient à être modifiés, la clef de répartition resterait inchangée.

---

## Article 4.2

### Cotisation du régime des salariés cadres

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0.68 %	-	0.68 %	0.68 %	-	0.68 %
Rente éducation	0.08 %	-	0.08 %	0.08 %	-	0.08 %
Incapacité temporaire de travail	0.29 %	-	0.29 %	0.35 %	0.42 %	0.77 %
Maintien de salaire	0.5 %	-	0.5 %	0.7 %	-	0.7 %
Invalidité/IPP	0.55 %	-	0.55 %	0.47 %	0,50 %	0.97 %
Total	2.1 %	-	2.1 %	2.28 %	0.92 %	3.2 %
Clef de répartition	100 %	0 %	100 %	71.40 %	28,60 %	100 %

En tout état de cause, si les taux d'appel venaient à être modifiés, la clef de répartition resterait inchangée.

## Article 5

### Reprise des «en-cours» - maintien des garanties

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service par l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur.

En cas de changement des organismes assureurs recommandés, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par les organismes assureurs conformément à la législation.

## Article 6

### Montant des prestations arrêt de travail

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles).

## Article 7

### Salaire de référence des cotisations et prestations

### Article 7.1

#### Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base aux cotisations est composé des tranches indiquées ci-après :

- la tranche 1 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche 1 et 4 fois ce plafond

Ce salaire comprend les rémunérations brutes, complétées par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère

---

exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

## **Article 7.2**

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

Pour le calcul des prestations décès, rente éducation, incapacité temporaire du personnel cadre du 91<sup>e</sup> jour d'indemnisation au 1095<sup>e</sup>, incapacité temporaire du personnel non cadre, invalidité /incapacité permanente professionnelle : le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire personnel cadre du 31<sup>e</sup> jour d'indemnisation au 90<sup>e</sup>, le salaire annuel net de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations nettes perçues au cours des douze, derniers mois (y compris primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année) dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafond annuel de la sécurité sociale.

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

- la tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale,
- la tranche 2 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche A1 et limitée à 4 fois ce plafond,

## **Article 8**

### **Revalorisation**

Toutes les prestations périodiques seront revalorisées conformément au contrat cadre signé entre les partenaires sociaux et le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s).

## **Article 9**

### **Exclusions**

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultants :

- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire avant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le Code de la route ; de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

## **Article 10**

### **Ayant droit**

### **Article 10.1**

#### **Enfants à charge - Définition**

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme enfants à charge du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les enfants :

- Jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition,
- Jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage,
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle Emploi comme

---

demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— d'être employés dans un Établissement et service d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement. Sont également considérés comme enfant à charge au moment du décès du salarié, indépendamment de la position fiscale :

— les enfants à naître ;

— les enfants nés viables ;

— les enfants recueillis c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

## **Article 10.2**

### **Conjoint, concubin, pacsé - Définition**

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 515-8 du code civil et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union,
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune.
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un pacte civil de solidarité.

Le terme pacsé correspond aux personnes partenaires ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité prévu aux articles 515-1 et suivants du code civil.

## **Article 11**

### **Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail**

*Mod. par Avenant n° 08-2022, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux ;*

*USPAOC CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle.*

*FNAS FO.*

#### **a**

(Avenant n° 08-2022, 27 oct. 2022, étendu) - Le régime de prévoyance et les cotisations salariale et patronale seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants :

- Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,
- Arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles,

Accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle, Exercice du droit de grève,

Congé de proche aidant, Activité partielle,

Congé de reclassement,

- Congé de mobilité.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Les garanties sont également maintenues en cas de versement par l'employeur d'un revenu de remplacement

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa



---

part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

**b**

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congé sans solde, congé parental), le régime de prévoyance pourra être maintenu à la demande du salarié dès la suspension du, contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien du régime de prévoyance à l'organisme assureur.

Les salariés ayant opté pour un congé parental peuvent conserver le bénéfice de la garantie décès s'ils en font la demande auprès de l'organisme assureur.

**c**

Dans les cas décrits au b) et dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mises en place par l'article 13 du présent chapitre.

**Article 12**  
**Portabilité du régime de prévoyance et cessation des garanties**

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité du régime de prévoyance pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés actifs, pendant la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4 du régime de prévoyance.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

**Article 13**  
**Désignation d'un gestionnaire unique du fonds de solidarité**

*Mod. par Avenant n° 03-21, 7 oct. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

ELISFA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Le degré élevé de solidarité des garanties est assuré dans le cadre d'un fonds intitulé «fonds de solidarité». Ce fonds de solidarité est mis en place pour l'ensemble des entreprises et de leurs salariés de la branche professionnelle et est destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire est réalisé suite à un appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur et lancé en 2021.

Cette désignation est effective au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le règlement du fonds est établi par la Commission Paritaire Santé Prévoyance (CPSP), afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche professionnelle. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin,

---

l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

### **Article 13.1**

#### **Définition des prestations mises en place**

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 la CPSP, et définies au sein du protocole technique.

Le fonds de solidarité finance des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculosquelettique et les risques psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

#### **Article 13.1.1**

##### **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 à l'article 13.1 ainsi que des aides en espèce ou en nature pour faire face aux accidents de la vie (perte d'autonomie, situation de handicap ou d'aidant familial, etc...).

À ce titre, 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.

#### **Article 13.1.2**

##### **Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité**

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis aux articles 13.2 et 13.3 dans les conditions prévues par le protocole technique.

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).

#### **Article 13.1.3**

##### **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.

#### **Article 13.1.4**

##### **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 réserve du respect de certaines conditions et de la fourniture des pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

### **Article 13.2**

#### **Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du fonds de solidarité conformément au protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- L'ensemble des salariés des entreprises de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial ;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et dont le régime de prévoyance est maintenu au titre des a) et b) de l'article 11 du présent chapitre ;
- Les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de prévoyance défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Selon les aides créées et les conditions fixées par protocole technique, les ayants-droits de ces salariés (conjoint, e, partenaire de PACS ou concubins au sens du Code civil et les enfants du salarié avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

---

### **Article 13.3**

#### **Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives bénéficient à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations alimentant le fonds de solidarité pour que l'action puisse être mise en œuvre.

### **Article 13.4**

#### **Financement du fonds de solidarité**

Conformément aux articles L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du Code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par toutes les entreprises de la branche professionnelle Alisfa.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé nommés dans l'article 16 du présent chapitre, 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 pour les risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds de solidarité directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 13.5.

### **Article 13.5**

#### **Gestionnaire unique du fonds de solidarité**

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité est :

— L'OCIRP, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale-Siège social : 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 13.

### **Article 13.6**

#### **Contrôle par la commission paritaire de branche**

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, la CPSP contrôlera gestion du fonds par le gestionnaire et la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le Protocole technique».

### **Article 14**

#### **Suivi du régime de prévoyance**

Le régime de prévoyance est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers, et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la Commission Paritaire santé et Prévoyance, au plus tard au 30 août suivant la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative. En tout état de cause, un suivi semestriel sera réalisé par les partenaires sociaux avec rappel de l'actuaire de branche.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

### **Article 15**

#### **Révision des conditions de mutualisations et de recommandation**

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 5 février 2021. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 13 du présent chapitre.

### **Article 16**

#### **Organismes recommandés**

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1 et D. 912-1et suivants du Code de la sécurité sociale.

---

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer le régime de prévoyance, les organismes suivants :

AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale. SIREN : 333 232 270 - Siège social : 14-16 boulevard Malesherbes - 75008 Paris

APICIL prévoyance, Institut de prévoyance, assureur et gestionnaire, régi par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale - Siège social : 38 rue François Peissel, 69300 Caluire.

MUTEX, Entreprise régie par le Code des assurances - RCS Nanterre n° 529 219 040 - Siège social : 140 avenue de la république - CS 30007 - 92327 Châtillon Cedex

OCIRP, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale - Siège social : 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris, assureur recommandé pour la garantie Rente éducation. APICIL et MUTUEX agissent au nom et pour le compte de l'OCIRP pour la gestion de la garantie pour laquelle il est recommandé.

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

## **Chapitre XIV**

### **Complémentaire santé**

*Mod. par Avenant n° 06-20, 8 oct. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 23 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2021<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

ELISFA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CFTC.

*Mod. par Avenant n° 01-24, 7 févr. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

ELISFA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT.

### **Préambule**

La complémentaire santé obligatoire permet, notamment, le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation en complément du régime de base de la sécurité sociale.

Afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques, les partenaires sociaux décident de recommander cinq organismes. Ces organismes ont été choisis à la suite d'une procédure de mise en concurrence transparente.

Le présent chapitre prévoit un régime de base qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire,
- l'accès aux garanties collectives, pour tous les salariés de la branche, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé,
- l'organisation d'un niveau de couverture complémentaire santé obligatoire conforme aux besoins de la branche,
- la prévision du mécanisme de portabilité des droits instaurée par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi,
- l'affectation d'une partie du budget du régime à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche, et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes spécifiquement dédiés à la branche.

L'ensemble des organismes assureurs recommandés propose des garanties définies paritairement. Ces contrats de garanties collectives sont identiques auprès des cinq organismes recommandés.

Ce présent chapitre est complété par le protocole technique et financier, et par le protocole de gestion administrative. Ces protocoles sont communs aux organismes assureurs et conclus dans les mêmes conditions.

---

Les modalités de gestion sont précisées dans le contrat d'assurance collective conclu avec chacun des organismes recommandés.

## **Article 1** **Adhésion du salarié**

### **1.1** **Définition des Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de cette couverture complémentaire santé collective sont les salariés relevant de la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial à titre obligatoire et le conjoint ou l'enfant à titre facultatif. L'accès au régime complémentaire se fait sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise.

### **1.2** **Dispenses d'affiliation**

#### **a** **Définition des cas de dispense**

Conformément aux différents cas de dispense prévus par l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale du régime de complémentaire santé obligatoire, il sera possible pour le salarié relevant de l'un des cas suivants, de demander à être dispense de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ces cas de dispenses sont ouverts pour :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de couverture de frais de santé ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- les salariés bénéficiaires d'une complémentaire santé solidaire. Dans ce cas, la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou de cette aide. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute annuelle ;
- 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 être valable que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Il est précisé qu'un salarié ayant droit au titre de la couverture complémentaire santé dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, ne pourra demander à être dispensé d'adhérer à la couverture complémentaire santé obligatoire de son employeur que si le régime de complémentaire santé de son conjoint prévoit une couverture obligatoire du conjoint.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurances souscrits auprès des assureurs recommandés devront prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

La cotisation des apprentis et des salariés bénéficiant d'un parcours emploi compétences est totalement prise en charge par le fonds d'action sociale conformément à l'article 8.4 du présent avenant, sous réserve des fonds disponibles.

#### **b** **Procédure pour bénéficier d'un cas de dispense**

Le salarié souhaitant être dispensé de la complémentaire santé doit en faire la demande par écrit, auprès de l'employeur, qui la conservera. Cette demande doit indiquer leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés au a) et être accompagnée des justificatifs nécessaires. Conformément aux obligations légales, l'employeur devra informer le salarié des conséquences de sa demande de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande de dispense doit être formulée dans :

- les trente jours suivants la mise en place de la couverture complémentaire santé obligatoire pour les salariés pré-

---

sents au moment de cette mise en place ou en cas de changement de situation personnelle du salarié,  
— les quinze jours suivants l'embauche du salarié ou avant l'échéance du contrat si le contrat est inférieur à 15 jours.

L'absence de délivrance du justificatif dans les délais impartis entraîne l'affiliation automatique.

À défaut de demande de dispense, les salariés sont affiliés au premier jour du mois de l'embauche.

À défaut, le salarié est tenu de cotiser et de s'affilier à la complémentaire santé obligatoire mis en place dans leur entreprise lorsqu'il cesse de justifier de sa situation d'exclusion.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision d'être dispensés de la complémentaire santé obligatoire et d'en solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation.

### **c** **Versement santé**

Le versement santé pourra être versé au salarié qui justifie d'une couverture complémentaire santé individuelle et responsable et qui demande une dispense d'affiliation conformément aux dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sociale.

## **Article 2** **Caractère responsable du contrat**

Le contrat d'assurance collective de complémentaire santé obligatoire respecte les dispositions des articles L. 871-1 et D. 871-1 et suivants du Code de la sécurité sociale relatives au contrat d'assurance maladie complémentaire dit «responsables».

## **Article 3** **Garanties**

Les garanties sont établies sous réserve des évolutions légales et réglementaires.

Le niveau des garanties ainsi que le taux de cotisation pourront être modifiés par accord entre la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et les assureurs recommandés sur proposition de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties.

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé au présent chapitre de la convention collective (annexe 1 Tableau des garanties).

## **Article 4** **Financement du contrat frais de santé**

*Mod. par Avenant n° 01-24, 7 févr. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2024<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

### **4.1** **Structure de la cotisation**

Les salariés acquittent obligatoirement la part salariale de la cotisation «salarié isolé» servant au financement des garanties définies au présent chapitre, sous réserve des dispenses valablement accordées au titre de l'article 1.2 du présent chapitre.

Parallèlement à leur couverture obligatoire «salarié isolé», les salariés peuvent couvrir leurs ayants-droit de façon facultative. Les cotisations afférentes à cette extension de garantie sont entièrement à la charge du salarié, sous réserve des dispositions particulières de l'article 4.3 ci-après.

Les cotisations, les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance sous le contrôle de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance.

La définition des ayants-droits est inscrite à l'annexe 2 du présent chapitre de la convention collective.

Toutes options facultatives, à la demande du salarié, venant compléter le régime obligatoire applicable seront à sa charge exclusive.

Si un régime obligatoire plus favorable est mis en place dans l'entreprise, la répartition des cotisations est soumise aux dispositions prévues au paragraphe 4.3 ci-après.

## 4.2

### Assiette de cotisation : montant ou taux

Les cotisations servant au financement de la couverture complémentaire santé obligatoire sont établies en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ce plafond de la sécurité sociale évolue chaque année ce qui, de fait, impacte le montant de la cotisation.

Les cotisations ci-dessous définies sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés.

#### 4.2.1

##### (Avenant n° 01-24, 7 févr. 2024, étendu) Régime général de sécurité sociale

	Régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 1)	option 1 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 2)	option 2 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Conjoint facultatif	1,57 %	0,34 %	0,74 %
Enfant facultatif	0,87 %	0,20 %	0,40 %

#### 4.2.2

##### (Avenant n° 01-24, 7 févr. 2024, étendu) - Régime local : Alsace Moselle

	Régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 1)	option 1 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 2)	option 2 différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire (alternative 3)
Salarié isolé obligatoire	1.06 %	0.34 %	0.74 %
Conjoint facultatif	1.06 %	0.34 %	0.74 %
Enfant facultatif	0.58 %	0.20 %	0.40 %

Conformément aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 (n° 2014-1025), les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire. Les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

## 4.3

### (Avenant n° 01-24, 7 févr. 2024, étendu) - Répartition des cotisations

La cotisation «salarié isolé» est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

La cotisation du premier et du deuxième «enfant facultatif» est prise en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 12 %
- part salariale : 88 %

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la cotisation «salarié isolé» correspondant à la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans leur entreprise, ainsi qu'une prise en charge à hauteur de 12 % de la cotisation «enfant facultatif» du premier et du deuxième enfant.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance auprès des assureurs recommandés pourront négocier ou décider librement du taux et d'une prise en charge supérieure dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, sans que cela ne puisse en aucun cas aboutir à ce que le taux de cotisation de l'employeur, exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit inférieur au taux de cotisation d'un employeur ayant adhéré à titre obligatoire au régime complémentaire minimal auprès des assureurs recommandés.

---

## **Article 5**

### **Maintien de la complémentaire santé et suspension du contrat de travail**

*Mod. par Avenant n° 07-2022, 27 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux ;*

*USPAOC CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle.*

#### **a**

(Avenant n° 07-2022, 27 oct. 2022, étendu) La complémentaire santé et les cotisations salariale et patronale seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants :

Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption,

Arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles,

- Accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle,
- Exercice du droit de grève,
- Congé de proche aidant,
- Activité partielle,
  - Congé de reclassement,
  - Congé de mobilité.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Les garanties sont également maintenues en cas de versement par l'employeur d'un revenu de remplacement

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

#### **b**

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur (notamment en cas de congé sabbatique, congés sans solde, congé parental d'éducation), la couverture complémentaire santé obligatoire pourra être maintenue à la demande du salarié dès la suspension du contrat de travail, sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Dans une telle hypothèse, le salarié doit faire la demande de ce maintien de la couverture complémentaire santé à l'organisme assureur.

#### **c**

Dans les cas décrits au b) dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur.

Ces salariés pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation globale dans le cadre des mesures d'action sociale mise en place par l'article 8 du présent chapitre.

## **Article 6**

### **Portabilité de la complémentaire santé cessation des garanties - Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé**

#### **6.1**

#### **Maintien des garanties au titre de la portabilité**

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale pourra bénéficier de la portabilité de la couverture complémentaire santé obligatoire pendant la durée de sa période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir dépasser la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont successifs chez le même employeur, dans la limite de douze mois.

Toutes les modifications éventuelles apportées aux dispositions contractuelles applicables aux salariés actifs, pendant



---

la période de portabilité, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

Le financement de cette portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue à l'article 4.2 de la couverture complémentaire santé obligatoire.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

## 6.2

### Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (Loi Evin)

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée au dernier jour du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou à l'expiration du dispositif de portabilité défini à l'article 6.1.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «loi Evin»), une garantie frais de santé est proposée sans condition de durée, de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

— Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande soit dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail, ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient (article 6.1 du présent chapitre).

— Les personnes garanties du chef d'un salarié décédé pendant une période minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivants le décès.

*(Exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 23 juin) Les tarifs applicables aux personnes visées par cet article ne peuvent être supérieurs de plus de 50% aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.*

La Commission Paritaire Santé et Prévoyance assurera le suivi du régime de portabilité (article 6.1 du présent chapitre) et du régime du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (article 6.2 du présent chapitre) en lien avec les organismes assureurs recommandés. Les modalités de suivi seront établies dans le cadre du protocole de gestion administrative.

## Article 7

### Cas des multi-employeurs

Conformément à l'article R. 242-1-5 du Code de la sécurité sociale un salarié travaillant chez plusieurs employeurs, a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

## Article 8

### Désignation d'un gestionnaire unique du fonds d'action sociale

*Mod. par Avenant n° 03-21, 7 oct. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CGT ;*

*CGT-FO.*

Le degré élevé de solidarité des garanties est assuré dans le cadre d'un fonds intitulé «fonds d'action sociale». Ce fonds d'action sociale est mis en place pour l'ensemble des entreprises et de leurs salariés de la branche professionnelle et est destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi. Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire est réalisé suite à l'appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur et lancé en 2021.

Cette désignation est effective au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le règlement du fonds est établi par la Commission Paritaire Santé Prévoyance (CPSP), afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds 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. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

---

## **Article 8.1**

### **Définition des prestations mises en place**

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 la CPSP, et définies au sein du protocole technique.

Le fonds d'action sociale finance des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculosquelettique et les risques psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

### **Article 8.1.1**

#### **Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif**

Le fonds d'action sociale 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 à l'article 8.1 ainsi que des aides en espèce ou en nature pour faire face aux accidents de la vie (perte d'autonomie, situation de handicap ou d'aidant familial, etc...).

À ce titre, 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.

### **Article 8.1.2**

#### **Modalités d'attribution des prestations du fonds d'action sociale**

Les prestations du fonds d'action sociale sont attribuées aux bénéficiaires définis aux articles 8.2 et 8.3, dans les conditions prévues par le protocole technique.

Les prestations financées par le fonds d'action sociale 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 d'action sociale. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

### **Article 8.1.3**

#### **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.

### **Article 8.1.4**

#### **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 à leurs salariés sous réserve du respect de certaines conditions et de la fourniture des pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

### **Article 8.1.5**

#### **Prise en charge des cotisations au régime de complémentaire santé pour certains salariés**

En application des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, il est décidé de la prise en charge totale de la cotisation au régime complémentaire santé des :

- Apprentis, pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévu au b du 2<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-6,
- Apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, lorsque ceux-ci adhèrent au régime collectif obligatoire en vigueur dans l'entreprise,
- Salarié en contrat à durée déterminée bénéficiaire d'un parcours employ compétences conformément aux dispositions des articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail

Il est instauré un mécanisme de subrogation à la prise en charge des cotisations pour les salariés concernés par les dispositions du présent article.

Lorsque l'employeur a souscrit un contrat d'assurance chez l'un des organismes assureurs recommandés par la branche, les salariés visés ci-dessus sont dispensés du paiement de la cotisation prise en charge par le fonds d'action sociale.

---

L'organisme assureur demande le remboursement de la prise en charge des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire du fonds d'action sociale conformément au protocole technique.

Cette mesure est applicable dans la limite des fonds disponibles au fonds d'action sociale.

## **Article 8.2**

### **Bénéficiaires des actions individuelles**

Peuvent bénéficier des aides du fonds d'action sociale conformément au protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- L'ensemble des salariés des entreprises de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial ;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et dont le régime de complémentaire santé est maintenu au titre des a) et b) de l'article 5 du présent chapitre ;
- 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 ?

Selon les aides créées et les conditions fixées par le protocole technique, les ayants-droits de ces salariés (conjoint, e, partenaire de PACS ou concubins au sens du Code civil et les enfants du salarié avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

## **Article 8.3**

### **Bénéficiaires des actions collectives**

Les actions collectives bénéficient à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations alimentant le fonds de solidarité pour que l'action puisse être mise en œuvre.

## **Article 8.4**

### **financement du fonds d'action sociale**

Conformément aux articles L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du Code de la sécurité sociale, le fonds d'action sociale est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre de l'alternative du régime de complémentaire santé, tel que défini à l'article 4.2 du présent chapitre, mise en place de manière obligatoire dans l'entreprise ; par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective ALISFA.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé nommés dans l'article 11 du présent chapitre, 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 mises en place dans l'entreprise. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action social directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 8.5.

## **Article 8.5**

### **Gestionnaire unique du fonds d'action sociale**

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, le gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale est :

- L'OCIRP, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale-Siège social : 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds d'action sociale visé à l'article 8.

## **Article 8.6**

### **Contrôle par la commission paritaire de branche**

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, la CPSP contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par le gestionnaire unique les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique».

## **Article 9**

### **Suivi du régime de complémentaire santé**

### **Article 9.1**

#### **au niveau de la branche**

Le régime de couverture complémentaire santé obligatoire est administré par la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, par délégation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation.

Les organismes recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses nécessaires aux travaux de suivi du régime de la Commission Paritaire Santé et Prévoyance, au plus tard au 1<sup>er</sup> juin suivant

---

la clôture de l'exercice.

Les conditions de suivi technique sont précisées par les dispositions du protocole de gestion administrative.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par les organismes assureurs, les garanties et/ou cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation.

## **Article 9.2**

### **ou niveau de l'entreprise**

Dans le cadre d'une gestion paritaire du régime mutualisé de complémentaire santé, les entreprises n'ayant pas souscrit un contrat dans le cadre de la recommandation définie au présent accord doivent fournir les comptes de résultats annuels du régime en vigueur dans l'entreprise et les porter à la connaissance du comité social et économique pour information.

L'établissement de ces comptes de résultats relevant d'une obligation de l'organisme assureur au titre de l'article 15 de la Loi du 31 décembre 1989 dont le contenu est précisé dans le décret n° 90-769 du 30 août 1990.

## **Article 10**

### **Révision des conditions de mutualisations et de recommandation**

En application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen du régime défini par le présent chapitre tous les 5 ans maximum à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance du terme.

Le réexamen interviendra sur la base des données fournies par les organismes assureurs dans le cadre du suivi du régime tel que défini à l'article 9 du présent chapitre.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) souscrit(s) avec les organismes recommandés avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un préavis de deux mois avant échéance.

## **Article 11**

### **Organismes recommandés**

Les organismes d'assurance sont recommandés après une procédure de mise en concurrence préalable conforme aux articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent chapitre, pour assurer la couverture complémentaire santé obligatoire, le (s) organismes (s) suivant (s) :

Adrea Mutuelle, Groupe AESIO, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le numéro 311 799 878 - Siège social : 25 Place de la Madeleine - 75008 Paris.

Apicil Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale. Siren : 321862 500 - Siège social : 38 rue François Peissel - 69300 Caluire et Cuire.

Harmonie Mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité. Siren : 538 518 473 - Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

Mutuelle Ociane MATMUT, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité. Siren : 434 243 085 - Siège social : 35 rue Claude Bonnier - 33054 Bordeaux Cedex.

SOLIMUT Mutuelle de France, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité. Siren : 383 143 617 - Siège social : 7 Quai de la Joliette Castel Office - 13002 Marseille.

## **Article 12**

### **Mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise**

Dans les entreprises dotées d'institution représentative du personnel, les employeurs devront consulter ces instances représentatives du personnel sur la mise en place ou la modification de la complémentaire santé obligatoire.

## **Annexe 1**

Mod. par Avenant n° 04-19, 27 juin 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNAECSO.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*USPAOC CGT ;*

*CFTC Santé Sociaux.*

## Tableau de garanties ALISFA

Remboursement total dans la limite des Frais Réel inclus remboursement Sécurité sociale (sauf pour les forfaits)

Garanties bases conventionnelles	Base	Base + Option 1	Base + Option 2	
Frais d'hospitalisation (limite annuelle de 25 % du PASS par an et par bénéficiaire pour le non conventionné (hors Ticket Modérateur)				
Frais de séjour	200 % BR	250 % BR	300 % BR	
Honoraires (signataires OP-TAM/OPTAM CO (1)) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	220 % BR	220 % BR	220 % BR	
Honoraires (non signataires OP-TAM/OPTAM CO (1)) Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes d'obstétrique (ACO) Actes techniques médicaux (ATM)	200 % BR	200 % BR	200 % BR	
Forfait Hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR	
Chambre particulière par jour : Conventionnée (y compris maternité)	100 % FR limité à 2 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS	
Chambre particulière par jour : Non Conventionnée (y compris maternité)	-	-	100 % FR limité à 3 % PMSS	
Personne accompagnante : Conventionné	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	
Personne accompagnante : Non conventionné	-	-	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	
Frais médicaux				
Consultation - visites : Généralistes signataires de l'OPTAM (1)	120 % BR	140 % BR	220 % BR	
Consultation - visites : Généralistes Non signataires de l'OPTAM (1)	100 % BR	120 % BR	200 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	220 % BR	220 % BR	220 % BR	
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	200 % BR	200 % BR	200 % BR	
Médecine douce : acupuncture, ostéopathie, étioopathie, homéopathie (Praticiens reconnus par les annuaires professionnels)	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	25 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire	50 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire	
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS	3 % PMSS	
Analyses et examens de biologie	100 % BR	100 % BR	175 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	175 % BR	

Garanties bases conventionnelles	Base			Base + Option 1			Base + Option 2		
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	145 % BR			145 % BR			220 % BR		
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	125 % BR			125 % BR			200 % BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM/OP-TAM CO (1)	120 % BR			120 % BR			195 % BR		
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM/OP-TAM CO (1)	100 % BR			100 % BR			175 % BR		
Orthopédie et autres prothèses	175 % BR			175 % BR			275 % BR		
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Clas se 1	Classe 2		Clas se 1	Classe 2		Clas se 1	Classe 2	
	100 % du PLV (2)	10 % du PMSS par oreille		100 % du PLV (2)	20 % du PMSS par oreille		100 % du PLV (2)	30 % du PMSS par oreille	
Transport accepté par la Ss	100 % BR			100 % BR			100 % BR		
Dentaire									
Soins dentaires	100 % BR			100 % BR			100 % BR		
Onlays/inlays**	170 % BR			200 % BR			250 % BR		
Orthodontie :	-			-			-		
Acceptée par la Ss	250 % BR			250 % BR			350 % BR		
Refusée par la Ss	-			-			250 % BR		
Parodontologie	-			-			5 % PMSS		
Implantologie (par an et par bénéficiaire)	-			12 % PMSS			12 % PMSS		
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :	Panier 100 %	Panier maîtrisé et panier libre (**)		Panier 100 %	Panier maîtrisé et panier libre (**)		Panier 100 %	Panier maîtrisé et panier libre (**)	
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)	100 % du PLV (2)	370 % BR	Dans la limite de 1 000 € par an et par bénéficiaire (3)	100 % du PLV (2)	470 % BR	Dans la limite de 1 250 € par an et par bénéficiaire (3)	100 % du PLV (2)	470 % BR	Dans la limite de 1 500 € par an et par bénéficiaire (3)
Dents de fond de bouche		270 % BR			320 % BR			370 % BR	
Inlays-core		170 % BR			200 % BR			250 % BR	
Optique									
Conditions de renouvellement et de définition des classes A et B conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018 et garanties dans les limites fixées par le décret du 12 janvier 2019									

Garanties bases conventionnelles	Base	Base + Option 1	Base + Option 2	
Verres**	Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3	
Monture adulte**				
Monture adulte**				
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)	3 % PMSS	6 % PMSS	7 % PMSS	
Chirurgie réfractive (par œil)	22 % PMSS	22 % PMSS	32 % PMSS	
Actes de prévention				
Tous les actes des contrats responsables	100 % TM	100 % TM	100 % TM	
Actes divers				
Cures thermales acceptées par la Ss par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)	5 % PMSS	10 % PMSS	10 % PMSS	
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)	-	-	100 €	
Patchs anti-tabac (par an et par bénéficiaire)	2 % PMSS	2 % PMSS	4 % PMSS	

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 (2) 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 conformément au 100 % Santé

(3) Hors Panier 100 % Santé Limite à 1 000 € (ou 1 250 € ou 1 500 €) 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

Montant Total de la Garantie Sécurité sociale	Base conventionnelle			Option 1			Option 2		
Incluse	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant
Unifocaux	Classe A	Classe B		Classe A	Classe B		Classe A	Classe B	
sphère de 0 à -/+ 2	100 % PLV (2)	75,00 €	55,00 €	100 % PLV (2)	90,00 €	60,00 €	100 % PLV (2)	125,00 €	85,00 €
sphère de - 2 à - 4 ou de + 2 à + 4		75,00 €	55,00 €		90,00 €	60,00 €		125,00 €	85,00 €
sphère de - 4 à - 8 ou de + 4 à + 8		90,00 €	65,00 €		100,00 €	70,00 €		135,00 €	95,00 €
sphère < - 8 ou > + 8		125,00 €	95,00 €		130,00 €	100,00 €		165,00 €	125,00 €

Montant Total de la Garantie Sécurité sociale	Base conventionnelle			Option 1			Option 2		
Incluse	Adul te/E nfan t	Adul te	Enfant	Adul te/E nfan t	Adul te	Enfant	Adul te/E nfan t	Adulte	Enfant
cylindre $\leq +4$ sphère de $-2$ à $0$ ; sphère $> 0$ et $S \leq 2$	100 % PLV (2)	85,0 0 €	65,00 €	100 % PLV (2)	100, 00 €	70,00 €	100 % PLV (2)	135,00 €	95,00 €
cylindre $\leq +4$ sphère de $-4$ à $-2,25$ ; sphère $> 0$ et $2 < S \leq 4$		85,0 0 €	65,00 €		100, 00 €	70,00 €		135,00 €	95,00 €
cylindre $\leq +4$ sphère de $-8$ à $-4,25$ ; sphère $> 0$ et $4 < S \leq 8$		95,0 0 €	75,00 €		110, 00 €	80,00 €		145,00 €	105,00 €
cylindre $\leq +4$ sphère $> -8$ ; sphère $> 0$ et $8 < S$		110, 00 €	85,00 €		120, 00 €	90,00 €		155,00 €	115,00 €
cylindre $> +4$ sphère de $-2$ à $0$	100 % PLV (2)	135, 00 €	105,00 €	100 % PLV (2)	140, 00 €	110,00 €	100 % PLV (2)	175,00 €	135,00 €
cylindre $> +4$ sphère de $-4$ à $-2,25$		135, 00 €	105,00 €		140, 00 €	110,00 €		175,00 €	135,00 €
cylindre $> +4$ sphère de $-8$ à $-4,25$		140, 00 €	115,00 €		150, 00 €	120,00 €		185,00 €	145,00 €
cylindre $> +4$ sphère $> -8$		150, 00 €	125,00 €		160, 00 €	130,00 €		195,00 €	155,00 €
Multifocaux et progressifs	Clas se A	Classe B		Clas se A	Classe B		Clas se A	Classe B	
sphère de $0$ à $-/+2$	100 % PLV (2)	160, 00 €	115,00 €	100 % PLV (2)	180, 00 €	120,00 €	100 % PLV (2)	250,00 €	170,00 €
sphère de $-2$ à $-4$ ou de $+2$ à $+4$		160, 00 €	115,00 €		100, 00 €	120,00 €		250,00 €	170,00 €
sphère de $-4$ à $12$ ou de $+4$ à $+12$		175, 00 €	135,00 €		200, 00 €	140,00 €		270,00 €	190,00 €
sphère $< -12$ ou $> +12$		175, 00 €	135,00 €		200, 00 €	140,00 €		270,00 €	190,00 €
cylindre $\leq +4$ sphère de $-2$ à $0$ ; sphère $> 0$ et $S \leq 2$	100 % PLV (2)	180, 00 €	145,00 €	100 % PLV (2)	210, 00 €	150,00 €	100 % PLV (2)	280,00 €	200,00 €
cylindre $\leq +4$ sphère de $-4$ à $-2,25$ ; sphère $> 0$ et $2 < S \leq 4$		180, 00 €	145,00 €		210, 00 €	150,00 €		280,00 €	200,00 €
cylindre $\leq +4$ sphère de $-12$ à $-4,25$ ; sphère $> 0$ et $4 < S \leq 12$		190, 00 €	155,00 €		220, 00 €	160,00 €		290,00 €	210,00 €
cylindre $\leq +4$ sphère $> -12$ ; sphère $> 0$ et $12 < S$		200, 00 €	165,00 €		230, 00 €	170,00 €		300,00 €	220,00 €
cylindre $> +4$ sphère de $-2$ à $0$	100 % PLV (2)	180, 00 €	145,00 €	100 % PLV (2)	210, 00 €	150,00 €	100 % PLV (2)	280,00 €	200,00 €
cylindre $> +4$ sphère de $-4$ à $-2,25$		180, 00 €	145,00 €		210, 00 €	160,00 €		280,00 €	200,00 €
cylindre $> +4$ sphère de $-12$ à $-4,25$		190, 00 €	155,00 €		220, 00 €	160,00 €		290,00 €	210,00 €
cylindre $> +4$ sphère $> -12$		200, 00 €	165,00 €		230, 00 €	170,00 €		300,00 €	220,00 €
Montures et autres LPP	Clas se A	Classe B		Clas se A	Classe B		Clas se A	Classe B	



Montant Total de la Garantie Sécurité sociale	Base conventionnelle			Option 1			Option 2		
Incluse	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant	Adulte/Enfant	Adulte	Enfant
Verre neutre	100 % PLV (2)	75,00 €	55,00 €	100 % PLV (2)	90,00 €	60,00 €	100 % PLV (2)	125,00 €	85,00 €
Monture		100,00 €	90,00 €		100,00 €	100,00 €			
Supplément monture Enfant de moins de 6 ans									
Suppléments	Classe A	Classe B		Classe A	Classe B		Classe A	Classe B	
Prisme Incorporé adulte	100 % BR			100 % BR			100 % BR		
Prisme Incorporé enfant									
Prisme souple enfant moins de 6 ans									
Antiptosis Adulte									
Antiptosis Enfant									
Iséiconiques Adulte									
Iséiconique 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									
Appairage niveau 2									
Appairage niveau 3									

## Annexe 2

Selon l'article 4.1 «structure de la cotisation», les ayants droit s'entendent comme :

- L'époux ou épouse de l'assuré, même séparé de corps, mais non divorcé, à condition de ne pas exercer d'activité ;
- La personne vivant en couple sans être mariée avec l'assuré (union libre ou pacte civil de solidarité (Pacs)) à condition d'être à sa charge effective, totale et permanente (une seule personne peut être désigné ayant-droit au titre de ces deux premières définitions) ;
- Les enfants fiscalement à charge du salarié sont rattachés à leurs parents assurés en qualité d'ayant droits sous certaines conditions :
  - Un enfant de moins de 16 ans à la charge d'un de ses parents ou des 2 peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 (double rattachement).
  - Un enfant de 16 à 20 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il remplit au moins une des conditions suivantes
    - poursuivre des études,
    - être en apprentissage,
    - être dans l'incapacité permanente de travailler (infirmité ou maladie chronique),
    - vivre avec l'assuré depuis 12 mois au moins et être à sa charge effective, totale et permanente

- Un enfant de 20 à 26 ans peut être rattaché en qualité d'ayant droit d'un de ses parents ou des 2 s'il ne bénéficie pas à titre personnel d'un régime de protection sociale et s'il remplit l'une des conditions suivantes :
- être inscrit dans un établissement d'enseignement,
- recherche d'un premier emploi ou inscrit à Pole Emploi,
- avoir dû interrompre ses études primaires, secondaires ou technologiques pour cause de maladie.

Le rattachement aux parents est possible jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune a 26 ans.

## **Chapitre XV (nouveau)**

### ***Dispositions spécifiques aux assistants-es maternels-les***

*Mod. par Avenant n° 04-24, 24 sept. 2024, nonétendu, applicableà compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*USPAOC CGT ;*

*CGT FO.*

### ***Préambule***

*Ne peuventêtre salarié-es par un service d'accueil familial en qualité d'assistants-es maternels-les que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.*

*Les assistants-es maternels-les sont sous la direction d'un professionnel tel que précisé dans l'article R 2324-48-1 et les articles R. 2324-34 et R. 2324-36 du code de la santé publique.*

*Conformément aux dispositions légales, la crèche familiale dispose, d'un local réservéà l'accueil des assistants maternels et titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.*

*Les assistants-es maternels-les doivent fournir une copie de leur attestation d'agrémentà jour.*

*Les assistants-es maternels-les, sont rattachés-esà l'emploi repère«Animation petite enfance» conformémentà l'article4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.*

### **Article 1**

#### ***Durée du travail***

*La durée hebdomadaire de travail des salarié-es assistants-es maternels-lesà temps plein est fixéeà 45 heures.*

*Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat et au-delà de 45 heures par semaine sont majorées. La contrepartieà octroyer au salarié prend la forme d'une rémunération majorée de 25% du salaire dû.*

*En toutétat de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixéà 2 209 heures annuelles.*

### **Article 2.1**

#### ***Repos hebdomadaire, dimanche et jours fériés***

*Les dispositions de l'article1.3.2 du Chapitre IV de la présente convention collective sont applicables aux assistants-es maternels-les.*

### **Article 2.2**

#### ***Durée journalière de travail***

*La durée maximale d'amplitude de travail est de 13 heures pour l'ensemble des enfants accueillis sur une même journée.*

*Un repos quotidien de J 1 heures consécutives minimum doitêtre respecté, tous contrats confondus. Cependant, l'employeur peut demanderà l'assistant-e maternel-le de déroger de manière exceptionnelleà cette règle afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liésà l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leurétat de santé.*

*En contrepartie, l'employeur doit accorder soit un repos compensateur de même durée majoré de 30%, ou soit une indemnité correspondante au repos non accordé, majorée de 30%.*

*En toutétat de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixéà 2 209 heures annuelles.*

---

### **Article 2.3**

#### **Horaires atypiques**

*Sous réserve de respecter la durée minimale de repos quotidien et l'amplitude journalière maximale, les heures du matin (avant 6 h 30) et du soir (après 21 h) donnent lieu à une majoration de salaire ou un repos compensateur d'une durée équivalente majorée dont le montant est fixé au sein du contrat de travail. Le montant de la majoration ne peut être inférieur à 50%.*

*Un suivi semestriel des dérogations aux dispositions des articles 2.2 et 2.3 du présent chapitre sera présenté au comité social et économique s'il existe.*

### **Article 3**

#### **Rémunération**

#### **Article 3.1**

##### **Rémunération du temps d'accueil des enfants**

*La convention collective prévoit une rémunération minimum de 0,29 fois le montant du taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective par enfant et par heure d'accueil.*

*Cette rémunération est versée mensuellement.*

*Toutes les heures d'accueil sont décomptées pour être rémunérées.*

*En cas d'accueil sur une année non complète ou occasionnel, la rémunération se calcule de la même manière.*

#### **Article 3.2**

##### **Rémunération hors temps d'accueil des enfants**

*Les assistants-es maternels-les, sont rattachés-es à l'emploi repère «Animation petite enfance» conformément à l'article 4.1 du chapitre XII de la présente convention collective, même si l'employeur ne doit pas réaliser la pesée de leur poste au sein des 8 critères classants.*

*Lorsque le salarié doit réaliser des temps de formation, de réunion ou tout autre temps à la demande de l'employeur en dehors de son domicile, l'employeur doit assurer pour ces heures une rémunération correspondante au taux horaire du salaire socle conventionnel tel que défini à l'article 1.1.1 du chapitre V de la présente convention collective multiplié par le nombre d'heures réalisées.*

*Cette rémunération s'additionne à la rémunération due par l'employeur au titre de l'article 3.1. Cette rémunération est versée mensuellement.*

### **Article 4**

#### **Mise en place de mesures plus favorables**

*Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, la branche professionnelle fixe notamment les salaires minimaux hiérarchiques desquels il n'est pas possible de déroger à titre moins favorable, par un accord d'entreprise. Toutefois, les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible de prévoir des mesures plus favorables au sein des entreprises appartenant à la branche professionnelle. Le présent chapitre ne remet pas en cause les mesures plus favorables prévues au sein de chaque entreprise.*

---

# ANNEXES

## Annexe I

Mod. par Avenant n° 04-23,14 sept. 2023, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 10 juill., applicable le 1<sup>er</sup> janv. 2024<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

### Article 1

#### Définition des notions accompagnement (critère 4)

Consiste à informer, expliquer et conseiller le public accueilli.

#### Activité

Ensemble de tâches, réalisé en situation de travail, finalisé par un objectif et mobilisant des compétences déterminées.

#### Budget consolidé

Consiste à tenir compte dans un budget d'une entreprise de l'ensemble des budgets des établissements lui appartenant.

#### Classification

«Système ayant pour objet d'identifier dans un milieu de travail homogène une hiérarchie professionnelle qui est l'œuvre de tous les acteurs de la profession»<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> Source : ministère du travail - 1992.

Exemple : Le système de classification permet de positionner les emplois de la branche selon une échelle et une hiérarchie, déterminées par les partenaires sociaux.

#### Compétence

Capacité à mobiliser, dans une situation professionnelle donnée, différents types de ressources, en vue de produire un résultat. Ses caractéristiques :

- Elle est inséparable de l'action et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité
- Elle est liée aux situations dans lesquelles elle s'exerce
- Les connaissances (savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques), les «savoir-être» sont associés à la compétence

#### Critère

Élément de référence permettant de positionner un poste dans le système de classification.

#### Définition d'emploi

Fiche synthétique regroupant les différentes missions de l'emploi occupé.

Exemple : La définition d'emploi est parfois appelée «fiche de description de fonction» ou «fiche de poste».

#### Domaine d'activité

Représente les différents secteurs pour lesquels un salarié intervient auprès de différents publics (exemple secteur jeunesse, secteur famille) et /ou représente les différents champs d'actions du salarié dans différents domaines (financier, ressources humaines, relations partenariales).

#### Emploi

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dont la dénomination peut être variable d'une entreprise à l'autre.

Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.

#### Emploi rattaché/ Emploi assimilé

Emploi dont l'intitulé peut être différent de l'emploi repère mais dont les missions ou le(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences correspondent à ce dernier.

#### Emplois repères

Emplois identifiés comme étant représentatifs des emplois de la branche professionnelle. La Branche Alisfa compte 15 emplois repères.

Exemple : Les emplois repères constituent des emplois de référence.

---

## Entreprise

Est une unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services. L'entreprise est la personne morale employeur. Elle peut être constituée sous forme associative, coopérative, commerciale...

## Établissement

Autre lieu où s'exercent des activités au sein d'une même entreprise.

Exemple une entreprise peut avoir 3 établissements comprenant un centre social socioculturel et deux mufti accueils.

## Famille de métier

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité. Les familles de métiers permettent de renforcer l'identité des salarié-es de la Branche et de donner à voir les parcours possibles. Par exemple Famille animation, famille petite enfance.

## Fonction

Elle recouvre des activités et des emplois concourant à la réalisation d'une même mission au sein de l'entreprise

Exemple, la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.

## Gestion des ressources humaines

Ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une entreprise.

## Grille de cotation

Grille regroupant les 8 critères classants, leurs différents niveaux de positionnement dans le système de classification ainsi que les points affectés à chaque niveau de positionnement et servant à réaliser la pesée du poste.

## Méthode à critères classants

Méthode qui consiste à déterminer le niveau d'un poste au sein d'un système de classification à partir de plusieurs critères définis. La Classification de la CCN de la Branche Alisfa compte 8 critères classants :

**m** Critère 1 : Formation requise

**m** Critère 2 : Complexité de l'emploi

**m** Critère 3 : Autonomie

**m** Critère 4 : Dimensions relationnelles avec le public accueilli

**m** Critère 5 : Responsabilités financières

**m** Critère 6 : Responsabilités dans la gestion des ressources humaines

**m** Critère 7 : Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise

**m** Critère 8 : Contribution au projet de l'entreprise

## Mobilisation (critère 4)

Aller rencontrer le public accueilli afin que ce dernier contribue et adhère au projet de l'entreprise.

## Niveaux de positionnement

Présentation ordonnée et croissante des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.

Exemple : Les différents niveaux du critère d'autonomie varient de l'«exécution d'opération» à la «mise en œuvre des orientations définies».

## Pesée

Somme des points attribués au salarié sur la base du positionnement de son poste dans chacun des critères retenus dans le système de classification.

## Pilotage d'un projet

Piloter un projet c'est collecter un ensemble de données, les analyser, décider et mettre en œuvre le cas échéant les actions nécessaires pour que le projet atteigne les objectifs qui lui ont été assignés. Ceci dans le cadre initialement défini en termes de qualité, coûts et délais.

## Poste

Emploi intégrant les spécificités et les contraintes liées à l'environnement, à sa situation spatiale et l'organisation du travail.

Exemple : Ouvrier d'entretien au centre x, secrétaire au centre y, éducateur a z.

## Projet agréé

Projet qui relève d'un agrément d'un partenaire institutionnel (CAF, département, ARS...)

Exemple : projet social (CAF}, projet defonctionnement (PMI)

#### Rémunération de base

La rémunération de base est l'addition du salaire socle conventionnel et le cas échéant, du salaire additionnel.

#### Salaire additionnel

Correspond à la somme en euros obtenue en multipliant les points issus du classement du poste au sein de chaque critère par la valeur du point. Le versement du salaire additionnel suppose que le salarié soit positionné sur au moins un critère sur un niveau supérieur au niveau 1.

#### Salaire minimum hiérarchique de branche

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend : Le salaire socle conventionnel,

Le cas échéant le salaire additionnel,

La rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la Branche professionnelle et de l'acquisition de compétences.

#### Salaire socle conventionnel

Correspond à une valeur en euros négociée par les partenaires sociaux. Le salaire socle correspond au cumul de chaque premier niveau de positionnement de chaque critère. Il constitue un élément de rémunération versé à tous les salariés de la Branche. Il est négocié chaque année par les partenaires sociaux de la Branche.

#### Structure

Terme parfois utilisé pour désigner une entreprise dans le champ de la Branche Alisfa.

#### Valeur du point

Correspond à la valeur d'1 point en euros. Elle est déterminée par les partenaires sociaux et est négociée régulièrement par les partenaires sociaux de la Branche.

## Article 2 Définition des critères

### Critère 1 : formation requise

Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi. En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.

Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.

Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.

Niveau de diplômes correspondent à la nomenclature européenne :

Titre du diplôme	Niveau de diplôme	Ancienne dénomination
CAP, BEP	3	V
Baccalauréat	4	IV
DEUG, BTS, DUT, DEUST	5	III
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise	6	II
Master	7	I
Doctorat	8	I

### 2 : Complexité de l'emploi

La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité...

### Critère 3 : autonomie

L'autonomie est la latitude d'action définie par l'employeur

Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces deux aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.

Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

---

Critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli

Ce critère permet de valoriser les compétences spécifiques liées au contact avec le public.

Pour ce critère, la notion de public a été encadrée et définie par les partenaires dans le sens des usagers de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

Critère 5 : responsabilités financières

Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement structurels ou conjoncturels.

Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

Critère 6 : responsabilité dans la gestion des ressources humaines

Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue «gestion humaine».

Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise

Dans ce critère, la notion de personne renvoie aux salariés, bénévoles et public accueilli. Pour ce critère, la notion de public accueilli renvoie aux usagers des services de l'entreprise.

Ce critère traite du niveau de responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité, la sécurité des biens et des personnes.

Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise

Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.

Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités du projet de l'entreprise. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'entreprise.

## **Annexe I bis**

*Mod. par Accord, 28 févr. 2002, étendu par arr. 3 mars 2003, JO 13 mars, applicable à compter de sa signature et au plus tard le 1<sup>er</sup> janv. 2004*

Cette annexe cessera d'être applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### **Article 1**

#### **Modalités de pesée lors du passage d'un système à l'autre**

Lors du passage d'un système à l'autre, les modalités de la pesée de l'emploi des salariés présents dans l'entreprise au moment du changement de système sera faite selon les principes suivants :

##### **1.1.**

##### **Pesée de l'emploi**

La pesée des emplois dans l'entreprise est réalisée avec la grille de cotation.

Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau correspondant à l'exercice de l'emploi. Elle résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères, dans la limite des niveaux minimum et maximum de l'emploi repère concerné.

##### **1.2.**

##### **Procédure et modalités de la pesée**

La pesée s'effectue selon les étapes suivantes :

###### **1.2.1.**

###### **Étape 1 - Définition de l'emploi**

L'employeur réalise la définition de l'emploi, en s'appuyant sur une description des activités faite par le salarié. Toute pesée s'appuie sur une définition de l'emploi.

###### **1.2.2.**

###### **Étape 2 - Pesée de l'emploi**

Elle s'effectue avec la grille de cotation.

Elle consiste à positionner l'emploi dans le niveau approprié pour chaque critère.

Un seul niveau est choisi pour chaque critère.

La totalisation des chiffres obtenus est la pesée.

---

**1.2.3.**  
**Étape 3 - Rattachement de l'emploi à un emploi repère**

Chaque emploi doit être rattaché à un emploi repère selon la liste d'emplois repères avec leur description, les autres appellations et les emplois rattachés.

**1.2.4.**  
**Étape 4 - Validation du rattachement de l'emploi à un emploi repère**

Pour valider ce rattachement, il convient de vérifier que :

1. l'emploi figure soit sous la forme d'un des intitulés d'emploi repère avec ses autres appellations, soit dans la liste des emplois rattachés.
2. la mission ainsi que les activités renvoient bien au contenu de l'emploi étudié.
3. la pesée de l'emploi s'inscrit bien entre la pesée mini et la pesée maxi de l'emploi repère.

**Article 2**  
**Information et consultation des institutions représentatives du personnel**

**2.1.**  
**Missions de la commission technique paritaire de classification**

Une commission technique paritaire de classification est mise en place au niveau de l'entreprise.

Elle est constituée des délégués syndicaux et des délégués du personnel, ou à défaut de salariés de l'entreprise missionnés par une organisation syndicale représentative au plan national, ou à défaut d'un ou deux salariés de l'entreprise désignés par leurs pairs.

L'employeur, après avoir étudié le classement des salariés, doit engager avec la commission technique paritaire de classification une consultation sur le classement réalisé à partir de la définition des emplois et leur pesée.

Le classement des salariés étudié par l'employeur doit avoir été communiqué, au préalable, à l'ensemble des membres de la commission technique paritaire de classification.

Chaque représentant des salariés participant à la commission technique paritaire de classification bénéficie d'un temps de préparation de 2 heures, au minimum, considéré comme temps de travail effectif.

**2.2.**  
**Désignation des salariés missionnés**

Dans les entreprises sans instance représentative du personnel, un salarié peut être missionné par une organisation syndicale de salariés pour représenter les salariés dans la commission technique paritaire de classification. L'organisation syndicale doit être représentative au plan national, signataire de la convention collective du 4 juin 1983.

À cette fin, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage. Une copie de l'avis est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives.

L'affichage effectué, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité identiques à celles requises pour l'élection des délégués du personnel, peuvent se rapprocher des organisations syndicales représentatives afin d'être missionnés. Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul salarié missionné.

L'organisation syndicale doit informer l'employeur de la désignation d'un salarié missionné par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de quinze jours après réception de l'avis par l'organisation syndicale.

Le salarié est missionné pour une durée de trois mois.

Le cadre de la mission doit être établi entre le salarié missionné et l'organisation syndicale. Le salarié missionné bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du code du travail pendant toute la durée de sa mission. La protection se poursuit pendant une durée de six mois.

**Article 3**  
**Mise en œuvre de l'évaluation lors du passage**

Le premier entretien d'évaluation a lieu lors du passage d'un système à l'autre. Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante, au plus tard le 30 septembre, en vue de l'attribution ou non de la rémunération individuelle supplémentaire, l'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement. L'employeur fixe ensuite les objectifs à atteindre pour les douze mois suivants.

L'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire s'effectue à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'entretien.



---

## **Article 4**

### **Règles de passage d'un système à l'autre concernant la rémunération**

Lors du passage d'un système à l'autre l'employeur devra établir une comparaison entre les deux montants suivants :

- Le montant de la rémunération de base de la classification à critères (annuelle brute).
- Le montant de la rémunération actuelle (annuelle brute).

#### **4.1.**

##### **Les 2 montants sont à égalité**

Le salarié perçoit la rémunération de base déterminée par la pesée de son emploi.

#### **4.2.**

##### **La rémunération de base est inférieure à la rémunération actuelle**

En conformité avec le Code du Travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de son salaire annuel brut.

- Calculer la différence. On obtient un montant X en francs.
- Ce montant X constitue une indemnité de passage qui apparaît de façon distincte sur la fiche de paye.
- Au titre du maintien de la rémunération, cette indemnité de passage est acquise au salarié, dans l'emploi considéré, et dans l'entreprise au moment du passage.
- Elle n'évolue pas dans le temps, ne donne pas lieu à augmentation au titre de l'évolution de la valeur du point.
- La rémunération individuelle supplémentaire du salarié est accordée en référence à la rémunération de base sans tenir compte de l'indemnité de passage.

#### **4.3.**

##### **La rémunération de base est supérieure à la rémunération actuelle**

##### **4.3.1.**

##### **Principe de l'étalement**

Pour les emplois donnant lieu à un niveau de rémunération supérieur à la rémunération actuelle, l'obtention du total de points résultant de la pesée peut se faire par étapes, sur 4 ans maximum.

En cas de départ du salarié avant le terme de l'échéance de 4 ans maximum, ce principe s'applique pour toute nouvelle embauche en remplacement dudit salarié.

##### **4.3.2.**

##### **Modalités de l'étalement**

Calculer la différence. On obtient un montant Y en francs.

- On divise ce montant Y en francs par la valeur du point (nouveau système).
- On obtient un nombre de points, appelé écart de pesée.
- L'écart de pesée sera étalé sur une période de 4 ans maximum, selon un échéancier d'étalement remis au salarié.

## **Article 5**

### **Notification au salarié**

**Préalablement à l'application de la classification à critères, chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification :**

- L'intitulé de son emploi,
- Le total des points de pesée, et l'échéancier d'étalement s'il y a lieu,
- L'emploi repère de rattachement,
- La valeur du point,
- Les éléments de la rémunération annuelle brute conformément aux règles de passage,
- Les modalités de recours.

## **Article 6**

### **Recours**

#### **6.1.**

##### **Recours au niveau de l'entreprise**

À partir de la notification de la nouvelle pesée de l'emploi, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour exercer un recours sur son classement et demander à être reçu par l'employeur. Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel élu ou désigné ou par une personne de son choix de l'entreprise.

---

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai de deux mois après avoir, le cas échéant, consulté la commission technique paritaire de classification, ou la commission de classification instituée par accord d'entreprise. En cas de contestation, un recours au niveau de la branche professionnelle peut alors être mis en œuvre.

## **6.2. Recours au niveau de la branche professionnelle**

### **6-2-1 Le recours national**

Une Commission Nationale de recours sur la classification est créée. Celle-ci est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par le SNAEC SO et de représentants désignés par les organisations syndicales.

La Commission Nationale de Recours sur la Classification est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du Code du Travail et signataire de la Convention Collective Nationale (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès verbal est établie et signé par les membres présents de la commission. Le procès verbal est notifié immédiatement aux parties.

### **6-2-2 Le recours régional**

Des commissions régionales de recours sur la classification sont créées. Celles-ci sont constituées de manière paritaire de représentants désignés par le SNAEC SO et de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au sens du code du travail et signataires de la convention collective.

La commission régionale est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

Dès qu'une Commission Régionale est créée, la Commission Nationale de Recours se dessaisit au profit de la Commission Régionale.

Cette dernière ne peut être saisie que par la Commission Nationale de recours.

La Commission Régionale se réunit au maximum dans les deux mois qui suivent la saisine de la Commission Nationale de Recours sur la Classification.

La Commission Régionale donne son avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès verbal est établie et signé par les membres présents de la commission. Le procès verbal est envoyé immédiatement à la Commission Nationale de recours chargée de la notification aux parties. »

## **Annexe II - Mesures transitoires changement de systèmes**

*Mod. par Avenant n° 10-22, 6 déc. 2022, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024, sous réserve de son extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc. 2023, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT.*

## **Préambule**

La mise en place de nouveaux systèmes de classification et de rémunération entraîne un changement important pour les employeurs et les salariés au sein d'une entreprise. Soucieux d'accompagner ce changement, les partenaires sociaux ont mis en place des mesures facilitant la transition entre l'ancien et le nouveau système concernant l'acquisition des compétences, l'ancienneté, le passage entre les deux systèmes ainsi qu'une table de concordances entre

les terminologies de l'ancienne classification et la nouvelle.

## **Article 1** **Application du nouveau système de rémunération**

### **Article 1.1** **Rémunération de base**

Pour calculer la nouvelle rémunération de base, l'employeur doit réaliser la pesée du poste du salarié. Dans tous les cas, il doit appliquer aux salariés le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute, le cas échéant le salaire additionnel (pesée du poste).

### **Article 1.2** **(Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu) - L'expérience professionnelle**

#### **Article 1.2.1** **L'acquisition de compétences dans l'emploi repère**

Lors du passage d'un système à l'autre, les salariés en poste ont acquis des compétences dans l'emploi qu'il convient de valoriser.

Ainsi, l'employeur devra décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) du salarié dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024, date d'entrée en vigueur du présent accord au sein de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa date d'embauche et appliquer le nombre de points figurant dans le tableau suivant :

Palier	Durée	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié* < 0,50 ETP	Temps de travail* ≥ 0,50 ETP
Palier 1	Supérieure ou égale à 12 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 24 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 36 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 48 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 60 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 72 mois	3,8	7,5	15
Palier 2	Supérieure ou égale à 84 mois	4,3	8,8	17,5
	Supérieure ou égale à 96 mois	5	10	20
	Supérieure ou égale à 108 mois	5,6	11,3	22,5
	Supérieure ou égale à 120 mois	6,3	12,5	25
	Supérieure ou égale à 132 mois	6,9	13,8	27,5
	Supérieure ou égale à 144 mois	7,5	15	30
Palier 3	Supérieure ou égale à 156 mois	8,1	16,3	32,5
	Supérieure ou égale à 168 mois	8,8	17,5	35
	Supérieure ou égale à 180 mois	9,3	18,8	37,5
	Supérieure ou égale à 192 mois	10	20	40
	Supérieure ou égale à 204 mois	10,6	21,3	42,5
	Supérieure ou égale à 216 mois	11,3	22,5	45

\* Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2023, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

---

### **Article 1.2.2** **L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle**

L'ancienneté dans la branche se calcule à partir de la date de la première embauche dans une entreprise qui applique la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du salarié en reprenant le ou les différentes périodes où un emploi a été occupé en continu dans une ou des entreprises de la Branche professionnelle.

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra vérifier la date de la première embauche du salarié dans une entreprise appliquant la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial et appliquer un point par année d'ancienneté acquise dans la branche professionnelle dès lors que le salarié est resté au sein de la branche professionnelle en continu.

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

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

— Temps de travail du salarié inférieur à 0.23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25 % du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;

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

— Temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0.50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Les points sont attribués conformément à l'article 1.2.1 du chapitre V, en distinguant si le salarié a eu ou non une interruption de carrière au sein de la branche professionnelle.

### **Article 1.3** **Règles de passage d'un système à l'autre**

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra réaliser une comparaison entre les deux montants suivants :

L'ancienne rémunération correspondant à la somme de :

- m** La rémunération de base ou la rémunération minimum de branche,
- m** La rémunération individuelle supplémentaire si le salarié en bénéficiait,
- m** Une éventuelle indemnité de passage telle que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1 Bis,
- m** Une éventuelle indemnité de maintien de salaire.

La nouvelle rémunération de base correspondant à la somme de :

- m** La rémunération de base composée du salaire socle conventionnel, et le cas échéant du salaire additionnel (pesée du poste)
- m** Et de la rémunération correspondant aux points acquis au titre de l'expérience professionnelle (acquisition de compétence dans l'emploi repère et ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle).

Une fois ce calcul réalisé, plusieurs cas de figure sont possibles :

#### **Article 1.3.1** **Les deux montants sont identiques**

Le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base déterminée par le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant : le salaire additionnel (pesée du poste) ainsi que les points correspondants à l'expérience professionnelle.

#### **Article 1.3.2** **Les deux montants ne sont pas identiques**

##### **Article 1.3.2.1** **L'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle**

En conformité avec le code du travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de sa rémunération annuelle brute.

Ainsi, l'employeur devra calculer la différence entre les deux rémunérations définies à l'article 1.3 de la présente annexe. La différence obtenue en euros constituera une indemnité de maintien de salaire.

En cas de changement d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié entraînant une augmentation de cette dernière, l'indemnité de maintien de salaire sera réduite à proportion de l'augmentation.

### Article 1.3.2.2

#### La nouvelle rémunération est supérieure

Le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base déterminée par le salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant le salaire additionnel (pesée de poste) ainsi que les points correspondants à l'expérience professionnelle.

### Article 2

#### Montée en charge

Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

Afin de pouvoir réaliser une montée en charge progressive permettant aux employeurs de réaliser des budgets prévisionnels cohérents et viables, les partenaires sociaux ont prévu une montée en charge sur les quatre années suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Cette montée en charge n'exclue pas la tenue de négociations salariales, conformément aux dispositions légales.

Pour ce faire, l'employeur devra appliquer, en fonction de l'année, les valeurs minimales définies ci-après, déterminées par les partenaires sociaux :

Année	Valeur du point	Salaire socle
2024	55 €	22 100 €
2025	55 €	22 600 €
2026	55 €	23 000 €
2027	55 €	23 300 €

### Article 3

#### Table de concordance

Mod. par Avenant n° 01, 2 oct. 2023, étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

Dans le but d'accompagner les employeurs et les salariés dans l'application et la mise en œuvre du nouveau système de classification, un tableau de concordance a été créé par les partenaires sociaux.

Ce tableau a également pour but de servir à appliquer les autres dispositions prévues par la convention collective qui énuméraient l'ancienne terminologie des emplois repères.

Emploi repère ancien système	Emploi repère nouveau système
Agent de maintenance	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Animateur d'activité	Animateur·trice d'activité Animation petite enfance
Animateur	Animateur·trice Intervenant·e social·e
Assistant de direction	Assistant·e de gestion ou de direction
Auxiliaire petite enfance ou de soin	Animation petite enfance Accompagnement petite enfance et parentalité
Cadre fédéral	Directeur·trice / cadre fédéral·e
Chargé d'accueil	Chargé·e d'accueil

Emploi repère ancien système	Emploi repère nouveau système
Comptable	Personnel administratif ou financier
Coordinateur	Coordinateur·trice / encadrement
Directeur	Directeur·trice / cadre fédéral·e
Éducateur petite enfance	Éducation petite enfance
Intervenant technique	Intervenant·e spécialisé·e Personnel médical paramédical Personnel de maintenance, de service et de restauration
Personnel administratif	Personnel administratif et financier
Personnel de service	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Secrétaire	Secrétaire

## Annexe II bis

### Mesures transitoires pour l'application du palier 4

*Mod. par Avenant n° 06-24, 17 déc. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT.*

### Préambule

La présente annexe s'applique exclusivement aux salariés placés dans le palier 3 lors du changement du système de classification au 1<sup>er</sup> janvier 2024, en application de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes de la présente convention collective.

#### Article 1

##### Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent uniquement aux salariés placés au sein du palier 3 au 1<sup>er</sup> janvier 2024, ayant une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé au 31 décembre 2023.

#### Article 2

##### Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés n'ayant pas changé d'emploi repère sur l'année 2024

##### 2.1

##### Détermination du nombre de points

Ces dispositions visent les salariés remplissant les trois conditions cumulatives suivantes :

Les salariés placés au sein du palier 3, au 1<sup>er</sup> janvier 2024,

Ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé,

N'ayant pas changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

Reprendre le nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes,

Les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passés dans l'emploi repère en cours, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Une fois le calcul précédent réalisé, l'employeur devra en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé positionner le salarié dans le tableau ci-dessous.

Le nombre de points figurant dans le tableau devront être ajouté au total de points précédemment acquis au titre de l'acquisition de compétences.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP	0,23 ETP ; temps de travail du salarié* < 0,50 ETP	Temps de travail* ; 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0.6	1.3	2.5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1.3	2.5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1.9	3.8	7.5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2.5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3.1	6.3	12.5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3.8	7.5	15

\* Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

## 2.2

### Date de versement des points

Les points déterminés en application de l'article 2.1 de la présente annexe doivent être versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, mensuellement par douzième, conformément à l'article 1.2 du chapitre V qui prévoit que l'acquisition de compétences est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros.

## 2.3

### Sort de l'indemnité de maintien de salaire

L'indemnité de maintien de salaire déterminée en fonction de l'article 1.3.2.1 de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes de la présente convention collective sera réduite à proportion des points acquis au titre du palier 4.

## Article 3

### Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024

## 3.1

### Détermination du nombre de points

Cet article vise :

Les salariés placés au sein du palier 3 au 1<sup>er</sup> janvier 2024,

Ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé,

Ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés, l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

Décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passé dans l'emploi repère en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'au mois de changement d'emploi repère. Si le changement d'emploi repère intervient en cours de mois, ce mois n'est pas intégré dans le décompte.

Les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes,

Après avoir effectué le calcul, l'employeur devra positionner, grâce au tableau ci-après, le salarié en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé pour déterminer le nombre de points à verser.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié* < 0,50 ETP	Temps de travail* ≥ 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0.6	1.3	2.5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1.3	2.5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1.9	3.8	7.5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2.5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3.1	6.3	12.5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3.8	7.5	15.

\* Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

### 3.2

#### Date de versement des points

Les points déterminés en fonction du tableau de l'article 3.1 de la présente annexe sont versés, sur la paye de janvier 2025, au titre d'une prime, en une seule fois, au prorata des mois passés dans l'emploi repère avant le changement au cours de l'année 2024, afin de solder l'ancienneté acquise au titre de l'ancien emploi repère.

## Annexe III

### Contrats emploi solidarité (C.E.S.)

#### Accord du 19 octobre 1990

[Étendu par arrêté du 28 janvier 1991, 6 février 1991]

#### Préambule

Le présent accord a pour objet, en complétant les dispositions contenues dans les textes précités, de préciser les conditions d'utilisation des contrats emploi solidarité par les employeurs assujettis à la convention collective nationale du 4 juin 1983.

Il sera complété dans chaque entreprise par l'accord prévu à l'article 1<sup>er</sup> qui sera conclu entre l'employeur et les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, ou à défaut par la consultation du personnel.

Destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de personnes sans emploi par le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, les contrats emploi-solidarité sont des contrats de travail de droit privé, à durée déterminée et à temps partiel en application des articles L. 122-2 et L. 212-4-2 du Code du Travail.

Reconnaissant que les C.E.S. constituent un progrès réel pour les bénéficiaires sur les dispositifs qu'ils ont remplacés :

— TUC pour les jeunes

— PIL et AIG pour les chômeurs longue durée et les allocataires du RMI

en attribuant le statut de salarié, les signataires considèrent qu'il convient :

— d'une part, d'être rigoureux dans l'utilisation de ce dispositif et à cette fin adoptent des modalités d'applications complémentaires,

— d'autre part, d'améliorer la situation faite aux titulaires des CES, décident des mesures particulières à cette catégorie de salarié.

#### Article 1

La signature d'une convention avec l'État telle que prévue à l'article L. 322-4-7 du Code du travail, donnera lieu dans chaque entreprise à un accord contractuel qui définira :

— dans le cadre du projet global de l'Association, les activités nouvelles, le développement des actions existantes, objet de ladite convention



---

— Les emplois existants et/ou nouveaux concernés par ladite convention

## Article 2

Le contrat de travail est personnalisé. Il inclut les dispositions liées au projet d'insertion du contractant, notamment les modalités de la formation complémentaire.

## Article 3 (ancien)

*(Modifié par avenant du 30 juin 1995, étendu par arrêté du 15 janvier 1996, JO 24 janvier 1996)*

A l'exception des restrictions contenues dans les textes précités (notamment la rémunération et la durée du travail...), les dispositions de la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquent aux personnes titulaires d'un contrat emploi-solidarité.

## Article 3 (nouveau)

*(Résultant de l'avenant du 10 septembre 1999, non étendu)*

Les dispositions de la convention collective nationale s'appliquent aux salariés titulaires d'un contrat emploi-solidarité, à l'exception de celles relatives à la rémunération.

La rémunération des salariés en contrat emploi-solidarité est égale au minimum fixé par le code du travail.

Le contrat de travail peut comporter des dispositions plus favorables.

## Article 4<sup>(31)</sup>

*(31) Procès-verbal n° 35 du 26 juin 1998*

**Signataires :**

**Organisation(s) Patronale(s) :**

SNAECSO.

**Syndicat(s) de salariés :**

CFDT.

La commission paritaire nationale de conciliation réunie ce jour à la demande des organisations syndicales et du SNAECSO, sous la présidence de la CFDT, a été appelée à donner son interprétation de l'article 4 de l'annexe III concernant les contrats emploi-solidarité de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983 ainsi rédigé : « À la signature d'un contrat emploi-solidarité, est inscrit au budget 2,2% des salaires bruts du contrat pour la formation professionnelle » :

L'article 4 de l'annexe III s'applique également aux salariés en CEC (contrat emploi consolidé).

A la signature d'un contrat emploi-solidarité, est inscrit au budget 2,2% des salaires bruts du contrat pour la formation professionnelle.

## Article 5

Le rapport sur le déroulement des contrats emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4, est généralisé et porte sur : les conditions de réalisation des projets d'insertion ; les modalités de la formation complémentaire ; l'évaluation des qualifications acquises ; les conditions de l'accompagnement du salarié ; l'utilisation du crédit prévu à l'article 4.

## Annexe IV

### Personnel pédagogique occasionnel des Centres de vacances et de loisirs

*(Annexe abrogée par Avenant n° 03-09 du 11 juin 2009, étendu)<sup>(1)</sup>*

*(1) L'avenant n° 03-09 du 11 juin 2009 est étendu par l'arrêté du 8 octobre 2009 (JO, 17 oct.) à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants.*

## Annexe V - Régime de prévoyance

*(Annexe annulée par Avenant n° 09-08 du 19 novembre 2008, étendu : voir le chapitre XIII des dispositions générales de la convention collective)*

---

## SALAIRES

### Avenant n° 02-14 du 20 novembre 2014

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 11 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAEC SO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

#### Article 1

##### Rémunération minimum de branche

*(Voir l'article 1.3 du chap. V des dispositions générales de la convention)*

#### Article 2

##### Valeur du point

La valeur du point est fixée à 53.45 euros (Cinquante-trois euros et quarante-cinq centimes).

#### Article 3

##### Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du Travail.

### Avenant n° 03-16 du 1<sup>er</sup> décembre 2016

[Étendu par arr. 23 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAEC SO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FFSMAS CGC.

#### Article 1

##### Valeur du point

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) est fixée à 53,80 € (Cinquante-trois euros et quatre-vingt centimes).

Le présent accord tel que convenu entre les parties signataires, prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle et est le résultat d'une négociation annuelle menée en considération des exigences légales.

#### Article 2

##### Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail. Il s'appliquera alors à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêt d'extension.

---

## Avenant n° 04-17 du 19 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 août 2018, JO 25 août, à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclus de l'extension, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECESO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux ;

USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle ;

CFTC Fédération Santé et Sociaux.

### Article 1 Valeur du point

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) est fixée à 54,05 € (Cinquante-quatre euros et cinq centimes).

### Article 2 Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail de l'emploi et du dialogue social. Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Il s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## Avenant n° 09-18 du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECESO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC Santé Sociaux.

### Article 1 Valeur du point

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) est fixée à 54,60 € (Cinquante-quatre euros et soixante centimes).

### Article 2 Champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point défini dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

— La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

— Le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : valeur du point », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### Article 3 Égalité professionnelle femmes hommes

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de

---

l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail et à l'accord «égalité professionnelle femmes-hommes» signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

#### **Article 4** **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

### **Avenant n° 01-20 du 17 janvier 2020**

[Étendu par arr. 12 juin 2020, JO 26 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

#### **Article 1** **Valeur du point**

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) est fixée à 55 € (Cinquante-cinq euros).

Au cours de l'année 2020, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'objectif de conclure la négociation d'un avenant à l'accord cadre n° 01-17 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes et d'un avenant à la convention collective portant sur le système de classification.

#### **Article 2** **Champ d'application**

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point définit dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir «accord salarial : valeur du point», ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

#### **Article 3** **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

---

## Avenant n° 06-21 du 15 novembre 2021

[Étendu par arr. 31 mars 2022, JO 12 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT.

### Article 1 champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir «accord salarial : valeur du point» ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### Article 2 Valeur du point

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) est fixée à 55,30 € (Cinquante-cinq euros et trente centimes).

### Article 3 Égalité professionnelle femmes hommes

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord «égalité professionnelle femmes-hommes» signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Les partenaires sociaux ont ouvert les négociations visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'objectif de conclure la négociation d'un avenant à l'accord cadre n° 01-17 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, d'un avenant à la convention collective portant sur le système de classification et enfin d'un avenant portant sur le système de rémunération de la convention collective.

### Article 4 Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## Avenant n° 04-22 du 23 juin 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 19 oct. à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, exclues de l'extension, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2022]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

---

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

Le thème de négociation du présent avenant, à savoir «accord salarial : valeur du point» ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

## **Article 2**

### **Valeur du point**

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) est fixée à 56 € (Cinquante-six euros).

## **Article 3**

### **Égalité professionnelle femmes hommes**

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord «égalité professionnelle femmes-hommes» signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Les partenaires sociaux ont ouvert les négociations visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'objectif de conclure la négociation d'un avenant à l'accord cadre n° 01-17 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, d'un avenant à la convention collective portant sur le système de classification et enfin d'un avenant portant sur le système de rémunération de la convention collective.

## **Article 4**

### **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, du Plein l'Emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## **Avenant n° 06-22 du 15 septembre 2022**

[Étendu par arr. 5 déc. 2022, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Elisfa.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

— La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

— Le thème de négociation du présent avenant, à savoir «accord salarial : valeur du point» ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

---

## **Article 2**

### **Valeur du point**

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) est fixée à 57,50 € (Cinquante-sept euros et cinquante centimes).

## **Article 3**

### **Égalité professionnelle femmes hommes**

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord «égalité professionnelle femmes-hommes» signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Les partenaires sociaux ont ouvert les négociations visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'objectif de conclure la négociation d'un avenant à l'accord cadre n° 01-17 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, d'un avenant à la convention collective portant sur le système de classification et enfin d'un avenant portant sur le système de rémunération de la convention collective.

## **Article 4**

### **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, du Plein l'Emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Dispositions spécifiques aux assistants-es maternels-les

#### *Avenant n° 04-24 du 24 septembre 2024*

*[Nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

USPAOC CGT ;

CGT FO.

#### **Préambule**

*Le présent avenant a pour objet de créer un nouveau chapitre à la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) afin de préciser et d'adapter le statut particulier des assistants-es maternels-les qui sont salarié-es dans une crèche familiale ou dans un multi-accueil tels que définies dans l'article R. 2324-17 du code de la santé publique.*

*Les crèches familiales sont des services assurant l'accueil d'enfants, régulier ou occasionnel, par les assistants-es maternels-les mentionné-es à l'article L. 421-17-1 du code de l'action sociale et des familles.*

*De la même manière, des assistants-es maternels-les peuvent être salarié-es d'un établissement ou service dit "multi-accueil" qui associe l'accueil collectif et l'accueil familial ou l'accueil régulier et l'accueil occasionnel.*

*Ces établissements sont autorisés dans le cadre de l'article R. 2324-20 du code de la santé publique par le Président du conseil départemental et plus particulièrement dans le cadre de la sous-section 7 - articles R. 2324-48 à R. 2324-48-4 dudit code.*

*Ne peuvent être salarié-es par un service d'accueil familial en qualité d'assistants-es maternels-les que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en matière d'agrément.*

*Les assistants-es maternels-les sont sous la direction d'un professionnel tel que précisé dans l'article R 2324-48-1 du code de la santé publique et les articles R. 2324-34 et R. 2324-36 du code de la santé publique.*

*La crèche familiale dispose, en dehors du domicile de leurs salariés, d'un local réservé à l'accueil des assistant-es maternel-les et titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.*

*Les assistants-es maternels-les bénéficient des stipulations conventionnelles ci-après :*

Préambule

Chapitre I - Droit syndical

Chapitre II - Représentants du personnel

Chapitre III - Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail sauf pour les articles : 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10

Chapitre IV - Durée et conditions de travail, sauf pour les articles : 1.1, 1.2, 1.3.1, 1.3.3, 1.4, 1.5, 2, 3, 4, 6

Chapitre VI - Congés

Chapitre VII - Frais professionnels

Chapitre VIII - Formation professionnelle : sauf pour l'article 3

Chapitre IX - Maladie

Chapitre X - Retraite

Chapitre XIII - Prévoyance

Chapitre XIV - Complémentaire santé

#### **Article 1** **Cadre juridique**

*Le présent chapitre règle les relations de travail entre les employeurs et les salarié-es assistants-es maternels-les.*



---

## **Article 2**

### **Champ d'application**

*Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives au statut particulier des assistants-es maternels-les sein de la branche professionnelle s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :*

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;*
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir « Chapitre XV : Dispositions relatives aux assistants-es maternels-les » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.*

## **Article 3**

### **Dispositions spécifiques aux salarié-es assistants-es maternels-les de crèche familiale**

*(Voir CCN, Chapitre XV.)*

## **Article 4**

### **Mise en place de mesures plus favorables**

*Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, la branche professionnelle fixe notamment les salaires minimaux hiérarchiques desquels il n'est pas possible de déroger à titre moins favorable, par un accord d'entreprise. Toutefois, les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible de prévoir des mesures plus favorables au sein des entreprises appartenant à la branche professionnelle. Le présent chapitre ne remet pas en cause les mesures plus favorables prévues au sein de chaque entreprise.*

## **Article 4**

### **Clause revoyure**

*Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations sur ce chapitre tous les trois ans à compter de la date de signature.*

## **Article 5**

### **Révision**

*Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.*

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

*Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.*

*Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.*

*Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.*

*Sous réserve d'être étendu, le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

## **Réduction du temps de travail à 35 heures**

### **Accord du 8 juin 1999 complété par accord du 25 juin 1999**

*[Étendu par arrêté du 23 décembre 1999, JO 26 décembre 1999 modifié par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001]*

*(Modifié par avenants du 4 février 2000 et du 18 février 2000 étendus par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

## **Préambule de l'accord de branche**

En référence à la loi 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983, affirment leur volonté de lutter contre le chômage et de participer au développement de l'emploi. Ils conviennent de franchir une nouvelle étape dans la voie de la réduction du temps de travail pour tous, et décident d'établir un accord de branche destiné à la création d'emplois par la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le travail des centres sociaux et des associations œuvrant pour le développement social repose avant tout sur les compétences et le temps de présence des personnes qui y travaillent. Cette

---

démarche de réduction et d'aménagement du temps de travail ne peut donc se faire au détriment des conditions d'accueil et de service au public, mais doit viser à maintenir le niveau des prestations rendues aux habitants avec un souci d'amélioration. Elle implique de la part des employeurs et des salariés un réexamen du mode d'organisation du travail afin d'y apporter les aménagements qui permettront de développer qualitativement l'emploi et d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Cette démarche n'atteindra sa pleine efficacité qu'avec :

- concertation et négociation avec les salariés,
- concertation et négociation avec les organismes financeurs,
- utilisation des différentes aides financières liées à la RTT et recherche de pérennisation.

### Objectifs de l'accord de branche

Les partenaires sociaux visent par cet accord de branche à :

- 1) Créer des emplois,
- 2) Privilégier et faciliter la négociation au niveau de l'entreprise, en offrant aux entreprises et à leurs salariés un cadre indicatif leur permettant de mettre en œuvre la loi du 13 juin 1998 dans des conditions optimales,
- 3) Inciter le développement de la pratique contractuelle par le recours aux possibilités de négociation offertes par la loi, notamment le mandatement et la négociation interentreprises,
- 4) Aider les associations à signer des accords d'entreprises grâce à diverses formes d'aménagement du temps de travail conformes à des modalités prévues dans le présent accord de branche,
- 5) Permettre l'amélioration des conditions d'emploi des salariés et de l'organisation des entreprises.

### Contenu de l'accord de branche

La diversité des situations des entreprises de la branche motivent un accord comprenant 3 parties :

**Titre I** - Un accord général de réduction et d'aménagement du temps de travail qui s'applique à toutes les entreprises à la date où elles réduisent l'horaire collectif de travail.

**Titre II** - Un accord cadre qui fixe les conditions de négociation des accords d'entreprise destinés à anticiper la réduction du temps de travail. Il ne peut s'appliquer seul. Il vient en complément du titre I.

**Titre III** - Le présent accord de branche sera complété par un accord d'accès direct. Cet accord ouvrira la possibilité pour les entreprises dépourvues de délégué syndical de mettre en œuvre à titre anticipé la réduction du temps de travail (à l'exclusion de celles dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés). Il viendra en complément du titre I.

### Champ d'application

Les dispositions du présent accord de branche concernent toutes les entreprises situées dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue du 4 juin 1983.

### Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Bobigny en application du Code du travail. Les signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

### Date d'effet

Le présent accord de branche prend effet :

- à compter de sa signature pour les adhérents au SNAEC SO,
- à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour toutes les entreprises situées dans son champ d'application.

### Commission Nationale de Suivi

Il est créé une Commission Nationale de Suivi de l'accord, composée des organisations signataires du présent accord. Un règlement intérieur sera négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

---

## **Titre I**

### **Accord général RTT**

#### **1.1 - Champ d'application**

##### *1.1.1- Entreprises concernées*

Les dispositions figurant dans le présent titre sont applicables à toutes les entreprises situées dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue du 4 juin 1983, à la date où elles réduisent la durée du travail. Ces dispositions annulent, remplacent et complètent les dispositions correspondantes des articles et du chapitre IV de la convention collective « Durée et conditions de travail » et annulent les dispositions de l'annexe V « Accord cadre sur le travail à durée indéterminée intermittent ».

##### *1.1.2- Salariés concernés*

Le présent titre est applicable à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale du 4 juin 1983. Les salariés ayant un statut cadre tel que défini dans le chapitre XI de ladite convention collective, bénéficient de l'ensemble des dispositions relatives au temps de travail. Toutefois l'employeur peut envisager un accord avec le salarié cadre d'aménager ces dispositions pour tenir compte de l'autonomie nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.

En ce qui concerne les assistantes maternelles, compte tenu de leurs conditions tout à fait particulières de travail, elles ne sont pas concernées par les dispositions de la convention collective relative à la durée et aux conditions de travail. En conséquence, les dispositions spécifiques du Code du travail leur sont applicables.

#### **1.2 - Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail**

##### *1.2.1- Durée conventionnelle du travail*

La durée conventionnelle du travail est fixée à 35 heures par semaine au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres.

##### *1.2.2- Organisation de la journée de travail*

###### **Fractionnement de la journée de travail**

La journée de travail peut être continue ou discontinue.

La journée de travail s'effectue en une ou deux périodes, exceptionnellement en trois périodes.

###### **Repos journalier**

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

###### **Amplitude journalière**

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

###### **Pause**

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

##### *1.2.3- Organisation hebdomadaire du travail*

###### **Répartition hebdomadaire**

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

###### **Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs, comprenant obligatoirement le dimanche.

Toute exception à cette règle due à des fonctionnements de services est soumise à l'accord du salarié concerné et est inscrite au contrat de travail.

##### *1.2.4- Modulation du temps de travail*

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises du secteur connaissant des variations d'activités liées au fonctionnement de certains dispositifs et à l'organisation des activités.

Les emplois dont l'activité connaît des fluctuations significatives dans l'année peuvent faire l'objet d'une annualisation (modulation de type III) conformément à la loi.

###### **Principes**

La modulation est établie sur la base d'un horaire moyen maximum de 35 heures hebdomadaires.

Les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement au cours de la période de modulation.

---

La durée maximale hebdomadaire est de 44 heures.

Les heures de travail comprises entre la durée hebdomadaire conventionnelle et le plafond hebdomadaire défini ci-dessus ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait elles n'entraînent ni majoration de salaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

### **Modalités**

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs.

La modulation est établie après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés concernés, selon une programmation indicative. Cette programmation est communiquée à chaque salarié concerné, avant le début de chaque période de modulation.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours calendaires minimum, sauf contraintes affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Les représentants du personnel sont informés de ces modifications d'horaire.

À l'issue de la période de modulation, si le calcul fait apparaître un solde d'heures en faveur du salarié, ces heures donneront lieu à un repos compensateur de remplacement majoré conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois, et par journée entière.

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

### **Rémunération**

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Dans ce cas :

- Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.
- Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.
- L'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées. En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salarié, que l'horaire hebdomadaire moyen a été respecté et, le cas échéant, les heures excédentaires sont rémunérées conformément aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

#### *1.2.5- Heures supplémentaires*

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

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

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

En cas d'impossibilité de cette formule, ces heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales et aux taux conventionnels en vigueur.

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

#### *1.2.6- Travail à temps partiel*

*(Modifié par avenant du 18 février 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

### **Conditions générales**

La réduction du temps de travail s'applique aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail.

La situation des salariés à temps partiel doit faire l'objet d'un examen individuel de leur contrat de travail, afin de tenir compte des conditions spécifiques de celui-ci.

Dans le cas où la réduction du temps de travail a des conséquences sur la couverture sociale du salarié à temps partiel, son horaire de travail initial peut être maintenu à sa demande.

### **Durée minimale de travail**

La durée de travail continue des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 1 heure.

### **Organisation de la journée de travail**

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

Certains emplois peuvent déroger à ces limites (soit parce qu'ils comportent deux interruptions, soit parce qu'ils comportent une interruption de plus de deux heures).

---

Dans ce cas, à défaut d'autres contreparties fixées par le contrat de travail, les salariés bénéficient d'une indemnité fixée à 6,55 F (soit un euro) par jour dès lors qu'il y a deux interruptions ou une interruption de plus de 2 heures.

### **Temps partiel annualisé**

Tous les emplois correspondant à une alternance de périodes travaillées et non travaillées et dont la durée de travail annuelle en heures est inférieure à la durée annuelle conventionnelle, peuvent donner lieu à des embauches à temps partiel annualisé, conformément à la loi.

Le contrat de travail à temps partiel annualisé peut prévoir le lissage de la rémunération.

## **1.3 - Dispositions salariales**

### *1.3.1- Maintien de la rémunération*

La réduction de la durée du travail de 37h30 à 35 heures s'effectue avec le maintien de la rémunération mensuelle telle que définie dans l'article 1 du chapitre V de la convention collective du 4 juin 1983 (la valeur du point de référence est de 32,82 F).

La rémunération conventionnelle mensualisée pour un temps complet correspond à 151,67 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est réduit, la rémunération mensuelle est maintenue. Si la durée du travail est maintenue la rémunération est augmentée proportionnellement.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises à la date où elles réduisent effectivement la durée du travail.

### *1.3.2- Modération salariale*

Afin de limiter les surcoûts engendrés, d'une part, par une réduction du temps de travail avec maintien de salaire, d'autre part, par la création d'emplois, les parties signataires décident d'un gel de la valeur du point à 32,82 F jusqu'au 31 décembre 2001. Toutefois si l'indice INSEE (Ensemble des ménages hors tabac) subit une augmentation de plus de 2 % entre le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et le 31 décembre 2000, les parties conviennent, dès la connaissance de cette situation, d'en examiner les conséquences et les conditions dans lesquelles l'échéance fixée pourrait être suspendue et les négociations salariales engagées.

Pour valoriser cette contribution des salariés à la création d'emplois, une provision comptable est constituée pendant la période précédant la réduction du temps de travail, sur les bases prescrites au plan national.

## **1.4 - Modalités de la réduction**

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre sous différentes formes :

- réduction de l'horaire journalier
- réduction de l'horaire hebdomadaire
- réduction du temps de travail associée à une annualisation
- jours de repos RTT (associés ou pas à un compte épargne temps)

### *1.4.1- Jours de repos RTT*

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

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

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

### *1.4.2- Compte épargne temps*

Le compte épargne temps a pour objet, conformément à la loi, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler certains droits à congé rémunéré.

Les dispositions prévues par le présent accord s'appliquent aux entreprises dans lesquelles n'existe pas d'accord d'entreprise sur le compte épargne temps.

#### **(a) Mise en œuvre**

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

---

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en œuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés.

#### **(b) Ouverture et tenue du compte**

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne temps. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée, peut ouvrir un compte épargne temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne temps.

Le choix des éléments à affecter au compte épargne temps est fixé par le salarié pour une année civile. Le compte individuel est tenu par l'employeur qui doit remettre au salarié un document individuel à l'issue de chaque période annuelle. Le salarié qui souhaite continuer à épargner, doit notifier ses choix pour l'année à venir par écrit à l'employeur, au plus tard avant la fin du premier mois de la nouvelle période.

#### **(c) Alimentation du compte**

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des conditions différentes, chaque salarié peut affecter à son compte une partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail.

#### **(d) Utilisation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

- Congé parental d'éducation
- Congé sabbatique
- Congé pour création ou reprise d'entreprise
- Congé pour convenance personnelle accepté par l'employeur
- Congé formation
- Congé pour départ anticipé à la retraite

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi à l'initiative du salarié après accord de l'employeur.

#### **(e) Situation du salarié pendant le congé**

Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Le montant de cette indemnité est calculé compte tenu du nombre d'heures épargnées et du montant de la rémunération du salarié en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

L'indemnité compensatrice d'épargne temps est versée dans tous les cas.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié qui souhaite renoncer à l'utilisation de son compte doit prévenir l'employeur 6 mois avant la date à laquelle il souhaite renoncer au compte épargne temps. Les heures épargnées seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

### **1.5 - Dispositions générales liées au suivi du titre I**

#### **1.5.1- Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par la Commission Nationale de Suivi composée de représentants des organisations signataires du présent accord. Un bilan annuel est établi et est transmis à la Commission Paritaire Nationale pour examen.

---

### 1.5.2- Réexamen de l'accord

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ou le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises jusqu'à 20 salariés, un horaire hebdomadaire moyen au plus égal à 35 heures. Des modifications concernant cette obligation légale rendraient cet accord caduc et obligerait les signataires à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème dans un délai de deux mois.

### 1.5.3- Durée, révision, dénonciation de l'accord

Le présent titre est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Les signataires conviennent qu'une négociation sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus dans le courant de l'année 1999, afin qu'il en soit tenu compte par voie d'avenant au présent accord.

Le présent titre est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une ou par l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision et est 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, des négociations devront être engagées en vue de la nouvelle rédaction du texte. Le présent titre restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui seront soumis à extension pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent titre moyennant un préavis de trois mois de date à date, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties. Dans ce cas, le présent titre restera 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.

## Titre II Accord cadre

La loi du 13 juin 1998 invite les partenaires sociaux à négocier les modalités de la réduction du temps de travail la plus adaptée à chaque branche ou à chaque entreprise. Dans cet esprit, les signataires ont défini les normes communes à la branche dans le titre I. Ils souhaitent dans le présent titre inciter à la négociation locale. Le présent titre constitue un cadre de référence pour la conclusion d'accords d'entreprises ou interentreprises.

### 2.1 - Champ d'application

#### 2.1.1- Entreprises concernées

Les dispositions figurant dans le présent titre sont applicables à toutes les entreprises du champ d'application de la convention collective du 4 juin 1983 qui souhaitent anticiper la réduction du temps de travail en concluant des accords d'entreprises ou interentreprises sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

#### 2.1.2- Salariés concernés

Le présent titre est applicable à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

L'accord d'entreprise ou interentreprises peut prévoir une application différée ou des aménagements pour des catégories de salariés précises (par exemple gardiens, animateurs occasionnels de centres de loisirs cotisant sur les assiettes forfaitaires prévues par l'arrêté du 11/10/76, formateurs occasionnels cotisant sur des assiettes forfaitaires prévues par l'arrêté du 28/12/87, etc.).

Si l'accord d'entreprise ou interentreprises n'est pas applicable à l'ensemble du personnel, il doit mentionner de façon précise les catégories de salariés non concernées et ne peut avoir pour effet de leur appliquer un horaire supérieur à l'horaire légal en vigueur.

### 2.2 - Accords interentreprises

Des négociations collectives peuvent être organisées au plan local, départemental ou régional, en vue de la conclusion d'accords interentreprises, conformément à l'article 2 de la loi du 13 juin 1998 et à l'article L. 132-30 du Code du travail.

Une copie des accords conclus dans ce cadre est adressée à la Commission Nationale de Suivi.

### 2.3 - Dispositions communes à tous les accords

Les accords d'entreprise ou interentreprises destinés à la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail sont conclus dans le respect des dispositions suivantes.

#### 2.3.1- *Éléments de calcul de la durée de travail*

Calcul des durées journalières, hebdomadaires et annuelles ainsi que du nombre de jours travaillés et rémunérés. (Le calcul est fait en jours ouvrés).					
	Horaire hebdomadaire moyen	Horaire journalier moyen	Nombre de jours travaillés dans l'année	Horaire annuel travaillé	Horaire annuel rémunéré
Horaire conventionnel	35 heures	7 heures	365-(104we+11j fériés +25j congés légaux +8j de congé suppl) =217 jours/an maxi	217 jours / 5 jours soit 43,40 semaines 43,40 x 35 H 1519 heures	52 sem x 35 h 1820 heures
Horaire de l'entreprise qui réduit l'horaire de 10%	33,75 heures	6,75 heures	365-(104we+11j fériés +25j congés légaux +8j de congé suppl) =217 jours/an maxi	43,40 x 33,75 H 1464,75 heures	1755 heures
Horaire de l'entreprise qui réduit l'horaire de 15%	31,88 heures	6,37 heures	365-(104we+11j fériés +25j congés légaux +8j de congé suppl) =217 jours/an maxi	43,40 x 31,88 H = 1383,59 heures	1657,76 heures

### 2.3.2- Dispositions relatives à la rémunération

La réduction de la durée du travail de 37h30 à 35 heures s'effectue avec le maintien de la rémunération mensuelle conformément à l'article 1.3.1 du titre 1.

Pour une réduction en dessous de 35 heures, la rémunération est fixée par l'accord d'entreprise ou interentreprises pour les heures en deçà de 35 heures.

### 2.3.3- Éléments sur lesquels peut porter la négociation locale

Pour que les associations locales puissent mettre en œuvre les dispositions du présent accord cadre dans des conditions de coût compatibles avec le maintien des conditions d'action et d'accueil du public, les parties conviennent de les autoriser à déroger jusqu'au 31 décembre 2001 à l'une des dispositions suivantes de la Convention Collective Nationale.

#### Points d'ancienneté

Prévus à l'article 5 du chapitre V de la convention collective.

#### Treizième mois

Prévu à l'article 3 du chapitre V de la convention collective.

#### Congés supplémentaires

Prévus à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective.

### 2.3.4- Recours au mandatement syndical

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national pour négocier un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif au plan national et avoir au moins un an d'ancienneté.

Il ne pourra, de par ses pouvoirs, être assimilable au chef d'entreprise ni lui être apparenté.

Le mandat doit préciser :

- l'objet de la négociation ;
- les conditions selon lesquelles le projet est soumis au syndicat au terme de la négociation ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information, le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du Code du travail. Elle expirera six mois après la signature de l'accord ou, à défaut d'accord, à la fin de la négociation ou du mandat lorsque la durée de ce dernier a été précisément définie. Le salarié mandaté bénéficiera, par ailleurs, à l'issue de la période de protection définie au paragraphe précédent, des éléments de protection énoncés à l'article L. 412-2 du Code du travail.

Il bénéficie, pour la durée de la négociation, d'un crédit de 10 heures par mois.

Par ailleurs, préalablement à sa signature, l'accord d'entreprise ou interentreprises doit être soumis par le salarié



---

mandaté auprès de son syndicat mandant.

#### **2.3.5- Information interne**

L'accord d'entreprise ou interentreprises doit être communiqué aux représentants du personnel et porté à la connaissance de l'ensemble du personnel lors d'une réunion du personnel.

#### **2.3.6- Information à la Commission Nationale de Suivi**

Les accords d'entreprise ou interentreprises conclus en application de cet accord cadre sont adressés pour information à la Commission Nationale de Suivi qui établit le bilan annuel des accords.

### **2.4 - Dispositions spécifiques aux accords aidés**

Les accords d'entreprise ou interentreprises conclus en application de cet accord cadre et ouvrant droit aux aides de l'État, doivent, en outre, répondre aux conditions fixées par la loi.

#### **2.4.1- Ampleur de la réduction du temps de travail**

Pour que les accords conclus en application du présent accord cadre puissent être éligibles aux aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise doit être :

— soit d'au moins 10% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 33,75 heures au plus,

— soit d'au moins 15% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 31,875 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

L'ampleur de la réduction doit être appréciée à partir d'un mode constant de décompte.

#### **2.4.2- Embauches compensatrices**

##### **Accords offensifs (avec embauches compensatrices)**

L'entreprise doit augmenter d'au moins 6% l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si celle-ci est d'au moins 10%, et d'au moins 9% si celle-ci est d'au moins 15%.

L'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel peut entrer dans l'effectif des embauches compensatrices, à hauteur de 50%, en raison de la situation particulière dans la branche et pour réduire la précarité dans notre secteur.

L'accord doit prévoir en plus des clauses générales, le nombre d'embauches par catégories professionnelles, le calendrier prévisionnel des embauches (au maximum dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail), la durée pendant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir ses effectifs sachant qu'elle ne peut être inférieure à trois ans, ainsi que les modalités de suivi.

##### **Accords défensifs (avec préservation d'emplois)**

L'entreprise doit prévoir le nombre d'emplois préservés par l'accord, qui doit être d'au moins 6% de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si celle-ci est d'au moins 10% ainsi que la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif sachant qu'elle ne peut être inférieure à trois ans.

### **2.5 - Dispositions générales liées au suivi du titre II**

#### **2.5.1- Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par la Commission Nationale de Suivi prévue à l'article 1.5.1.

#### **2.5.2- Réexamen de l'accord**

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ou le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises jusqu'à 20 salariés, un horaire hebdomadaire au plus égal à 35 heures. Des modifications concernant cette obligation légale rendraient cet accord caduc et obligerait les signataires à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème dans un délai de deux mois.

#### **2.5.3- Durée, révision, dénonciation de l'accord**

Le présent titre est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2001.

Les signataires conviennent qu'une négociation sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus dans le courant de l'année 1999, afin qu'il en soit tenu compte par voie d'avenant au présent accord.

Le présent titre est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision et est 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, des négociations devront être engagées en vue de la nouvelle rédaction du texte. Le présent titre restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel

---

accord. Les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui seront soumis à extension pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent titre moyennant un préavis de trois mois de date à date, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties. Dans ce cas, le présent titre restera 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.

## **Titre III**

### **Accord d'accès direct**

*(Résultant de l'accord du 25 juin 1999, étendu)*

*(Modifié par avenant du 4 février 2000, étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

Conformément à la loi du 13 juin 1998 et à ses différents décrets d'application, le présent titre constitue un accord d'accès direct pour les entreprises souhaitant bénéficier des aides leur permettant de signer directement une convention avec l'État.

#### **3.1 - Champ d'application**

##### *3.1.1- Entreprises concernées*

Les dispositions du présent titre sont applicables aux entreprises situées dans le champ d'application de la convention collective du 4 juin 1983, dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, et qui, en l'absence de délégués syndicaux ou de salariés mandatés, souhaitent anticiper la réduction du temps de travail et bénéficier des aides de l'État.

##### *3.1.2- Salariés concernés*

Le présent titre est applicable à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

#### **3.2 - Dispositions générales**

Les dispositions des articles 1.2.1 à 1.4.2 du titre I s'appliquent.

#### **3.3 - Rappel des dispositions relatives aux accords aidés**

##### *3.3.1 - Ampleur de la réduction du temps de travail*

*(Modifié par avenant du 4 février 2000, étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

Le nouvel horaire collectif de travail mis en place au sein de l'entreprise est fixé :

- soit à 35 heures au plus,
- soit à 33,75 heures au plus. La réduction de l'horaire collectif est alors d'au moins 10% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise,
- soit à 31,875 heures au plus. La réduction de l'horaire collectif est alors d'au moins 15% de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise lui permettant de bénéficier de l'aide majorée.

L'ampleur de la réduction doit être appréciée à partir d'un mode constant de décompte.

##### *3.3.2- Embauches compensatrices*

*(Modifié par avenant du 4 février 2000, étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

L'entreprise s'engage :

- à prendre un engagement en terme d'emploi, en augmentant d'au moins 3% l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, si la durée du travail est fixée à 35 heures,
- d'augmenter au moins de 6% l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, si la durée du travail est fixée à 33,75 heures,
- d'augmenter d'au moins 9% l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, si la durée du travail est fixée à 31,875 heures.

L'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel peut entrer dans l'effectif des embauches compensatrices, dans la limite maximale de 50%, *le maintien de l'horaire contractuel d'un salarié à temps partiel étant entendu comme une augmentation du temps de travail.* [termes exclus de l'extension]

Conformément à la loi les entreprises dont l'obligation d'embauche est inférieure à un mi-temps sont dispensées de l'obligation d'embauche.

L'entreprise doit prévoir en plus des clauses générales, le nombre d'embauches par catégories professionnelles, le calendrier prévisionnel des embauches (au maximum dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail), la durée pendant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir ses effectifs sachant qu'elle ne peut être inférieure à trois ans, ainsi que les modalités de suivi.

### 3.4 - Informations

#### 3.4.1- Information interne

L'entreprise qui envisage de mettre en oeuvre l'accord d'accès direct doit consulter, avec un délai de prévenance de 15 jours, les représentants du personnel ou, en leur absence, l'ensemble du personnel, et leur communiquer le formulaire d'accès direct joint au présent accord.

#### 3.4.2- Information à la Commission Nationale de Suivi

Les entreprises qui mettent en oeuvre l'accord d'accès direct doivent adresser le formulaire d'accès direct pour information à la Commission Nationale de Suivi.

### 3.5 - Principe de la mise en oeuvre de l'accès direct

(Modifié par avenant du 4 février 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)

Afin que chaque entreprise souhaitant anticiper la réduction du temps de travail puisse trouver des aménagements adaptés à ses conditions de fonctionnement, l'employeur doit choisir, parmi les trois modalités présentées, celle qu'il souhaite mettre en oeuvre.

Chaque modalité est un dispositif autonome. Il n'est pas possible de mettre en oeuvre directement dans une entreprise uniquement certains aspects de la modalité, ni des solutions intermédiaires entre les trois options.

### 3.6 - Modalité 1 (33,75 heures)

L'horaire hebdomadaire de travail subit une réduction de 10 %.

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire moyen de 33,75 heures.

#### Calcul de la durée du travail

	Horaire hebdomadaire moyen	Horaire journalier moyen	Nombre de jours travaillés dans l'année	Horaire annuel travaillé
Horaire de l'entreprise qui réduit l'horaire de 10 %	33,75 heures	6,75 heures	365-(104 we + 11 j fériés + 25 j congés payés + 8 j de congés suppl) = 217 jours/an maxi	217 / 5 jours = 43,40 43,40 semaines x 33,75 H = 1464,75 heures

#### Organisation du travail

En ce qui concerne l'organisation du travail, l'entreprise choisit une ou plusieurs possibilités présentées ci-dessous.

#### 3.6.1- Modification de l'horaire hebdomadaire collectif de travail

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
1 <sup>ère</sup> possibilité (1 A)	33,75 heures	0 jour	6,75 heures

#### 3.6.2- Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et / ou réduction de l'horaire hebdomadaire collectif de travail

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
2 <sup>ème</sup> possibilité (1 B)	35 heures	54,25 heures, soit 7,75 jours	7 heures
3 <sup>ème</sup> possibilité (1 C)	36 heures	97,63 heures, soit 13,56 jours	7,20 heures
4 <sup>ème</sup> possibilité (1 D)	37,5 heures	162,8 heures, soit 21,7 jours	7,5 heures

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
5 <sup>ème</sup> possibilité (1 E)	Horaire moyen : 33,75 heures Horaire maximum : 44 heures	0 jour	6,75 heures

La période de modulation est déterminée par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Pendant la période de modulation, l'horaire maximum hebdomadaire est de 44 heures, l'horaire hebdomadaire moyen est de 33,75 heures. Les heures effectuées au-delà de 33,75 heures et dans la limite de 44 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

#### 3.6.4- Rémunération

Le maintien de salaire étant assuré pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, pour une durée hebdomadaire de 33,75 heures, une réduction représentant au maximum 3,57 % de l'ancienne rémunération sur 37,5 heures peut être effectuée.

Cette réduction est opérée sur la rémunération annuelle supplémentaire (13<sup>ème</sup> mois), telle que définie à l'article 3 du chapitre 5 de la convention collective.

### 3.7 - Modalité 2 (31,875 heures)

L'horaire hebdomadaire de travail subit une réduction de 15 %.

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire moyen de 31,875 heures.

#### Calcul de la durée du travail

	Horaire hebdomadaire moyen	Horaire journalier moyen	Nombre de jours travaillés dans l'année	Horaire annuel travaillé
Horaire de l'entreprise qui réduit l'horaire de 15 %	31,88 heures	6,37 heures	217 jours / an maxi	1383,59 heures

#### Organisation du travail

En ce qui concerne l'organisation du travail, l'entreprise choisit une ou plusieurs possibilités parmi celles présentées ci-dessous :

##### 3.7.1-

#### *Modification de l'horaire hebdomadaire collectif de travail*

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
1 <sup>ère</sup> possibilité (2 A)	31,88 heures	0 jour	6,37 heures

##### 3.7.2- *Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et / ou réduction de l'horaire hebdomadaire collectif de travail*

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
2 <sup>ème</sup> possibilité (2 B)	33 heures	49,91 heures 7,56 jours	6,6 heures
3 <sup>ème</sup> possibilité (2 C)	34 heures	93,31 heures 13,72 jours	6,8 heures
4 <sup>ème</sup> possibilité (2 D)	35 heures	136,71 heures 19,53 jours	7 heures

### 3.7.3-

### *Modulation*

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
5 <sup>ème</sup> possibilité (2 E)	Horaire moyen : 31,88 heures Horaire maximum : 44 heures	0 jour	6,37 heures

La période de modulation est déterminée par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Pendant la période de modulation, l'horaire maximum hebdomadaire est de 44 heures, l'horaire hebdomadaire moyen est de 31,88 heures. Les heures effectuées au-delà de 31,88 heures et dans la limite de 44 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputant pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

### 3.7.4- Rémunération

Le maintien de salaire étant assuré pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, pour une durée hebdomadaire de 31,875 heures, une réduction représentant au maximum 8,92 % de l'ancienne rémunération sur 37,5 heures peut être effectuée.

Cette réduction est opérée sur la rémunération annuelle supplémentaire (13<sup>ème</sup> mois), telle que définie à l'article 3 du chapitre V de la convention collective.

## 3.8 - Modalité 3 (35 heures)

*(Ajouté par avenant du 4 février 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)*

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

### Calcul de la durée du travail

	Horaire hebdomadaire moyen	Horaire journalier moyen	Nombre de jours travaillés dans l'année	Horaire annuel travaillé
Horaire de l'entreprise	35 heures	7 heures	217 jours/an maxi	1519 heures

### Organisation du travail

En ce qui concerne l'organisation du travail, l'entreprise choisit une ou plusieurs possibilités présentées ci-dessous.

### 3.8.1-

### *Modification de l'horaire hebdomadaire collectif de travail*

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
1 <sup>ère</sup> possibilité (3 A)	35 heures	0 jour	7 heures

### 3.8.2- *Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et/ou réduction de l'horaire hebdomadaire collectif de travail*

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
2 <sup>ème</sup> possibilité (3 B)	36 heures	48,4 heures soit 6 jours	7,2 heures
3 <sup>ème</sup> possibilité (3 C)	37 heures	86,80 heures soit 11,78 jours	7,4 heures
4 <sup>ème</sup> possibilité (3 D)	37,5 heures	108,5 heures soit 14,46 jours	7,5 heures

### 3.8.3-

### *Modulation*

	Horaire hebdomadaire	RTT Heures et jours	Horaire journalier moyen
5 <sup>ème</sup> possibilité (3 E)	Horaire moyen : 35 heures Horaire maximum : 44 heures	0 jour	7 heures

La période de modulation est déterminée par l'employeur après consultation des représentants du personnel ou du personnel concerné.

Pendant la période de modulation, l'horaire maximum hebdomadaire est de 44 heures, l'horaire hebdomadaire moyen est de 35 heures. Les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 44 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

### 3.8.4- Rémunération

La réduction du temps de travail de 37h30 à 35 heures s'effectue avec le maintien de la rémunération mensuelle conformément à l'article 1.3.1.

## 3.9 - Dispositions générales liées au suivi du titre III

(Ancien article 3.8 renuméroté 3.9 par avenant du 4 février 2000 étendu par arrêté du 20 février 2001, JO 1<sup>er</sup> mars 2001)

### 3.9.1- Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est effectué par la Commission Nationale de Suivi.

### 3.9.2- Réexamen de l'accord

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ou le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises jusqu'à 20 salariés, un horaire hebdomadaire au plus égal à 35 heures. Des modifications concernant cette obligation légale rendraient cet accord caduc et obligeraient les signataires à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème dans un délai de deux mois.

### 3.9.3- Durée, révision, dénonciation de l'accord

Le présent titre est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2001.

Les signataires conviennent qu'une négociation sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus dans le courant de l'année 1999, afin qu'il en soit tenu compte par voie d'avenant au présent accord.

Le présent titre est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la 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, des négociations devront être engagées en vue de la nouvelle rédaction du texte. Le présent titre restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui seront soumis à extension pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer le présent titre moyennant un préavis de trois mois de date à date, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties. Dans ce cas, le présent titre restera 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.

---

## Formulaire d'accès direct

Le présent formulaire d'adhésion est destiné à formaliser la mise en oeuvre d'une des modalités de réduction du temps de travail ouvertes par le titre III de l'accord de branche signé le 25 juin 1999.

Cette possibilité est réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, n'ayant ni délégué syndical, ni salarié mandaté.

Dans ces conditions, conformément à l'article III de la loi du 13 juin 1998, l'application d'une des modalités prévues par l'accord d'accès direct permet aux entreprises souhaitant bénéficier des aides de signer directement une convention avec l'État.

L'accord d'accès direct comprend deux modalités :

- la modalité 1 correspondant à une réduction de 10 % de l'horaire collectif de travail (soit 33,75 h) ;
- la modalité 2 correspondant à une réduction de 15 % de l'horaire collectif de travail (soit 31,875 h).

Les associations souhaitant mettre en oeuvre une des modalités d'accès direct doivent remplir le formulaire joint en 3 exemplaires (photocopier le présent exemplaire) :

- un exemplaire est adressé pour information à la Commission Nationale de Suivi

Commission Nationale de Suivi

de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

c/o SNAEC SO

26 rue des Sorins

93100 MONTREUIL

- un exemplaire est adressé à la DDTE en complément du dossier de demande de convention,

- un exemplaire est conservé par l'employeur.

Chaque exemplaire doit être daté et signé par l'employeur.

### Notice explicative

#### 1. Informations concernant l'entreprise

— Préciser le nombre de personnes qui ont été salariées par l'entreprise, quel que soit le type de contrat de travail, et quelle que soit la durée du contrat de travail, au cours de l'année civile précédente. Ces informations figurent sur la DADS 1.

— Préciser ensuite, parmi ces personnes, combien l'ont été à temps partiel, et combien à temps plein.

— Préciser le nombre de salariés de l'entreprise au sens des règles applicables pour l'élection des délégués du personnel. Mentionner l'effectif moyen sur les 12 derniers mois, compte tenu des règles suivantes :

— Compte pour une unité tout salarié ayant travaillé au moins un mi-temps dans le mois.

— Salariés qui effectuent moins d'un mi-temps pendant le mois : toutes les heures sont totalisées et divisées par un mi-temps (81,25 h par mois ou 975 h par an).

— Sont exclus du calcul les salariés qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, les salariés en contrat de qualification, en contrat d'adaptation, en contrat d'orientation, en CIE, en CES, en CEC, en CEV, les apprentis.

Attention, les emplois-jeunes ne sont pas exclus.

#### 2. Informations concernant la réduction du temps de travail

Mettre une croix dans la case correspondant à la modalité choisie.

L'entreprise doit choisir une modalité, et une seule, selon l'ampleur de la réduction du temps de travail :

- la modalité 1 correspondant à une réduction de 10 % de l'horaire collectif de travail (soit 33,75 h) ;
- la modalité 2 correspondant à une réduction de 15 % de l'horaire collectif de travail (soit 31,875 h).

Seule la conclusion d'un accord d'entreprise, en application de l'accord cadre exposé dans le titre II de l'accord du 8 juin 1999 permet de mettre en oeuvre des modalités « sur mesure » :

— par exemple de définir un champ d'application limité à certaines catégories du personnel ;

— par exemple mettre en oeuvre partiellement une modalité, ou une solution intermédiaire entre deux modalités.

#### 3. Informations concernant l'aménagement du temps de travail

Chaque modalité se décline en 5 possibilités d'aménagement du temps de travail. Une entreprise peut utiliser une ou plusieurs possibilités d'aménagement selon les catégories de personnel, mais à la condition que toutes les possibilités correspondent à une seule modalité (voir point 2).

Mentionner le nombre de salariés concernés par chacune des possibilités d'aménagement à l'intérieur de la modalité choisie.

Modalité 1 (33 h 75)		Modalité 2 (31,88 h)	
1A	33,75 h par semaine	2A	31,88 h par semaine
1B	35 h par semaine + 7,75 jours RTT	2B	33 h par semaine + 7,56 jours RTT
1C	36 h par semaine + 13,56 jours RTT	2C	34 h par semaine + 13,72 jours RTT
1D	37,5 h par semaine + 21,7 jours RTT	2D	35 h par semaine + 19,53 jours RTT
1E	1464,75 h par an	2E	1383,59 h par an

#### 4. Informations concernant la rémunération

Cocher la case à l'intérieur de la modalité retenue modalité choisie par l'entreprise (voir point 2).

Les deux modalités autorisent l'employeur à pratiquer une réduction de la rémunération. Si l'employeur opte pour un taux de réduction libre, celui-ci doit être inférieur au taux maximum correspondant à la modalité choisie.

Chacune des possibilités figurant dans une même modalité est quantitativement équivalente, et limitée dans le temps (au plus tard jusqu'au 31 décembre 2001). En tout état de cause un employeur peut toujours opter pour un maintien intégral du salaire.

#### 5. Informations concernant les embauches compensatrices

Calculer, selon le cas de figure, le nombre d'heures correspondant aux embauches compensatrices.

= effectif annuel moyen en personnes avant réduction x % d'embauches x nouvel horaire hebdomadaire

La modalité 1 implique 6 % d'embauches, la modalité 2 implique 9 % d'embauches.

Préciser sur cet horaire d'embauche, combien d'heures correspondent à des augmentations d'horaire de contrats à temps partiel.

Préciser sur cet horaire d'embauche, combien correspondent à des embauches en CDI.

#### Important

Le formulaire doit être daté et signé de l'employeur, en précisant la qualité du signataire.

#### Formulaire d'accès direct sur la réduction du temps de travail

1. Informations concernant l'entreprise			
Nom et adresse de l'association			
Nombre de personnes salariées par l'entreprise (DADSI année n-1)			
dont		personnes salariés à temps partiel (DADSI année n-1)	
et		personnes salariés à temps plein (DADSI année n-1)	
Nombre de salariés au sens des règles applicables pour l'élection des délégués du personnel (entre le 1/1 et le 31/12 de l'année n-1)			

2. Informations concernant la réduction du temps de travail			
Modalité choisie (cocher la case)			
Modalité 1 (33 h 75)		Modalité 2 (31 h 875)	



3. Informations concernant l'aménagement du temps de travail					
Quelles possibilités d'aménagement avez-vous choisies ?					
Modalité 1			Modalité 2		
1A	combien de salariés ?		2A	combien de salariés ?	
1B	combien de salariés ?		2B	combien de salariés ?	
1C	combien de salariés ?		2C	combien de salariés ?	
1D	combien de salariés ?		2D	combien de salariés ?	
1E	combien de salariés ?		2E	combien de salariés ?	

4. Informations concernant la rémunération			
Conditions de mise en œuvre du maintien de salaire			
Modalité 1		Modalité 2	
Réduction maximale de la rémunération : 3,57 %		Réduction maximale de la rémunération : 8,92 %	
Pas de réduction de salaire		Pas de réduction de salaire	
Autre réduction Taux choisi par l'entreprise		Autre réduction Taux choisi par l'entreprise	

5. Informations concernant les embauches compensatrices					
Nombre d'heures devant faire l'objet d'embauches compensatrices		Nombre d'heures correspondant à des augmentations d'horaire de contrats à temps partiel		Nombre d'embauches en CDI	
				Nombre d'embauches en CDD	

Fait à .....	Signature et cachet de l'employeur
le .....	Nom et qualité du signataire

## Fonds d'aide au paritarisme

### Accord n° 11-05 du 10 novembre 2005

[Étendu par arr. 7 déc. 2006, JO 19 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006]

*Mod. par Avenant n° 3-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.*

*Mod. par Avenant n° 02-07, 26 sept. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1<sup>er</sup> mars*

*Mod. par Avenant n° 05-08, 22 avr. 2008, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2008*

*Mod. par Avenant n° 07-09, 9 déc. 2009, étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr., à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfant, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*

L'Organisation Employeur et les Organisations Syndicales de Salariés signataires souhaitent développer la négociation collective dans la branche et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes instances des négociation en place dans la branche professionnelle, il est nécessaire de donner aux organisations les moyens financiers pour pouvoir mener

---

à bien leurs missions. Il s'agit notamment, de favoriser l'application de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Il est convenu ce qui suit :

### **Article 1** **Champ d'application de l'accord**

Le présent protocole d'accord est applicable dès sa signature aux adhérents du SNAEC SO.

Les signataires conviennent d'en demander d'extension aux employeurs et salariés couverts par le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983.

### **Article 2** **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer un fonds d'aide au paritarisme afin d'en permettre son fonctionnement et d'en favoriser son développement.
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

### **Article 3** **Utilisation des fonds**

Ce fonds est destiné à financer les dépenses telles que définies à l'article 6 du présent accord collectif.

### **Article 4** **Contribution de l'employeur**

*Mod. par Avenant n° 3-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.*

*Mod. par Avenant n° 05-08, 22 avr. 2008, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2008*

*Mod. par Avenant n° 07-09, 9 déc. 2009, étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr., à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfant, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010*

#### **4-1** **Montant**

(Avenant n° 03-06, 30 nov. 2007, étendu)

Dans le cadre du présent accord, pour assurer le financement du fonds d'aide au paritarisme, les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 sont tenus de verser une contribution annuelle.

Cette contribution est égale à 0,08 % de la masse salariale annuelle brute déclarée dans la DADS1 au 31 décembre de l'année N-1.

(Avenant n° 07-09, 9 déc. 2009, étendu) Cette contribution est au moins égale à 20 euros.

#### **4-2** **Collecte**

(Avenant n° 05-08, 22 avr. 2008, étendu)

L'appel de la contribution prévue à l'article 4.1 du présent accord est organisé par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective du 4 juin 1983 (ACGFP). L'association peut confier la collecte à un organisme extérieur. Une convention fixera les modalités de partenariat.

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

### **Article 5** **Création d'une Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 (ACGFP)**

*Mod. par Avenant n° 3-06, 30 nov. 2006, étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 16 oct.*

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une Association dénommée «Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 (ACGFP)», dont les statuts figurent en annexe du présent accord collectif.

Placée sous l'autorité de la Commission Paritaire Nationale de Négociation, elle a pour objet :

- Gérer les contributions, veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de

---

branche,

— et, plus généralement, assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

## **Article 6**

### **Affectation des ressources**

*Mod. par Avenant n° 05-08, 22 avr. 2008, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2008*

Le montant total et global des contributions sera affecté à deux fonds :

- Un fonds «Fonctionnement du paritarisme»,
- Un fonds «Exercice du syndicalisme / développement du dialogue social »

Les modalités de répartition des enveloppes de ces fonds sont précisées dans le Règlement Intérieur de l'ACGFP. Les crédits non consommés en fin d'exercice pourront être réattribués à l'un ou l'autre des fonds.

### **6.1**

#### **Fonds «fonctionnement du paritarisme»**

Les crédits du fonds «fonctionnement du paritarisme» sont affectés au financement des dépenses engagées et figurent dans la liste suivante :

#### **6.1.1**

##### **Commissions et groupes de travail paritaires nationaux**

Les frais de déplacement, restauration et hébergement, ainsi que les dédommagements forfaitaires, liés aux commissions et groupes de travail paritaires nationaux, institués par la Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) et par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

#### **6.1.2**

##### **Réunions Paritaires Régionales**

Les frais de déplacement, restauration et hébergement liés aux réunions paritaires régionales (en dehors de tout autre mode de prise en charge) sont remboursés sur une base forfaitaire. Le forfait est versé, sur présentation de justificatifs à l'organisation syndicale (*SNAECISO / syndicats de salariés signataires de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983(Termes exclus de l'extension par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc.)*) ayant mandaté un participant aux réunions paritaires régionales concernées.

#### **6.1.3**

##### **Dédommagement auprès de l'employeur de l'absence du salarié**

Pour compenser l'absence des salariés participant à des réunions paritaires, l'employeur sera indemnisé sur présentation de justificatifs.

**6.1.4**

**Contribution aux frais de fonctionnement** des réunions de la Commission Paritaire Nationale de Négociation, CPNN, des réunions de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation, CPNEF, des Commissions Régionales, ainsi que de l'ACGFP.

**6.1.5**

**Études** liées au paritarisme et décidées en Commission Paritaire Nationale de Négociation et en Commission Paritaire Nationale Emploi Formation.

Lorsque certaines dépenses remboursées au titre de l'une des cinq rubriques prévues ci-dessus sont prises en charge par une autre source de financement, l'ACGFP rembourse les dépenses, récupère les pièces justificatives puis se retourne vers l'autre source de financement pour ré-alimenter le fonds.

Les modalités de prise en charge, le montant des dédommagements forfaitaires pour les commissions et groupes de travail paritaires nationaux, les montants forfaitaires pour les réunions paritaires régionales, ainsi que les conditions de dédommagement des absences des négociateurs salariés auprès de l'employeur, sont précisés dans le Règlement Intérieur de l'association ACGFP.

### **6.2**

#### **Fonds «Exercice du syndicalisme/développement du Dialogue social»**

Les crédits disponibles issus de ce fonds sont répartis de la façon suivante : 50 % pour le *SNAECISO(Terme exclu de l'extension par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc.)*, syndicat employeur de la branche et 50 % répartis entre les 5 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national *et signataires(Termes exclus de l'extension par*

---

arr. 1<sup>er</sup> déc. 2008, JO 9 déc.) de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983.

Le versement des sommes est soumis à des conditions fixées dans le règlement intérieur de l'association ACGFP.

#### **Article 7**

##### **Entrée en vigueur de l'accord collectif.**

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Les signataires conviennent de déposer le présent protocole d'accord auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et d'en demander l'extension dans les conditions fixées par l'article L. 133-8 du Code du Travail.

#### **Article 8**

##### **Interdiction de conclure des accords collectifs d'entreprise moins favorables**

Conformément aux dispositions des articles L. 132-13 modifié, L. 132-17-1 nouveau et L. 132-23 modifié au sens de la loi numéro 2004-391 du 4 mai 2004, il ne peut être conclu d'accords collectifs d'entreprise ayant un caractère moins favorable, en tout ou partie, que le présent accord collectif de branche.

### **Statuts d'une association chargée de la gestion du fonds d'aide au paritarisme**

L'Organisation Employeur et les Organisations Syndicales de Salariés signataires de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 ont décidé de constituer un Fonds commun d'aide au paritarisme.

Les signataires ont ainsi décidé que les sommes constituant ce fonds seront collectées par un organisme collecteur de Prévoyance, puis directement reversées à une association paritaire dédiée à la gestion dudit fonds.

À cette fin, les soussignés, membres de la Commission Paritaire Nationale de Négociation de la Branche relevant de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983, créent entre eux une telle association et établissent les statuts suivants :

#### **Article 1er**

##### **Forme**

Il est créé une association à but non lucratif, régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour dénomination : Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983.

#### **Article 2**

##### **Objet**

L'Association a pour objet, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de Négociation, de développer et de promouvoir le paritarisme au sein de la Branche des Centres Sociaux et Socioculturels dans le strict cadre de l'accord paritaire national du 10 novembre 2005 instituant un fonds d'aide au paritarisme.

À ce titre, elle mandate l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance de la Branche, pour rappel et la collecte de la contribution mutualisée auprès des employeurs au titre du financement du paritarisme.

Elle gère l'ensemble des fonds collectés, sous le contrôle et l'autorité de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

#### **Article 3**

##### **Siège social**

Le siège social de l'Association est fixé 18/22 avenue Eugène Thomas 94270 Le Kremlin Bicêtre.

#### **Article 4**

##### **Durée de l'Association**

La durée de l'Association est illimitée.

#### **Article 5**

##### **Composition**

L'Association se compose de 10 membres issus du collège employeur représenté par le SNAEC SO et du collège salarié représenté par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO et la CGT, Signataires de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983.

— Organisation employeur : SNAEC SO.

— Organisations syndicales de salariés :

— CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux.

— CFE - CGC Fédération Française de l'Action Sociale et de la Santé.

---

— CFTC Fédération Santé et Sociaux.

— CGT - FO Fédération Nationale de l'Action Sociale.

— USPAOC - CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel.

L'organisation employeur désigne cinq membres représentants.

Chacune des organisations de salariés désigne un membre représentant.

## **Article 6**

### **Fonctionnement de l'Association**

#### **Article 6.1**

##### **Conseil d'administration**

L'Association est dirigée par un Conseil d'Administration de quatre membres, désignés pour deux ans, un Président, un Vice Président, un Trésorier, et un Trésorier Adjoint. Le président et le Trésorier doivent être choisis alternativement, l'un dans le collège employeur, l'autre dans le collège salarié, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le Vice Président et le Trésorier Adjoint doivent être choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le Président et le Trésorier.

Chaque collège désigne les membres aux postes qui lui sont dévolus.

En cas de vacance, le représentant est aussitôt remplacé dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent, pour la durée du mandat restant à courir.

Le Conseil d'Administration contrôle la bonne application de l'accord collectif instituant un fonds d'aide au paritarisme et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, tant au niveau de l'exécution de la collecte qu'au niveau du règlement des dépenses.

À cet effet, il se réunit au moins une fois par trimestre sur convocation conjointe du Président et du Vice Président, et ces réunions font l'objet d'un procès verbal communiqué à la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Il rend compte de sa mission à la Commission Paritaire Nationale de Négociation, à la demande de celle-ci et en tout état de cause à l'échéance du mandat des membres du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration prend ses décisions à l'unanimité des membres présents.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation est seule habilitée à trancher les éventuelles difficultés.

Elle est saisie conjointement par le Président et le Vice Président ou se saisit d'office lorsqu'elle le juge nécessaire à la lecture du procès verbal.

#### **Article 6-2**

##### **Assemblée Générale Ordinaire**

Les 10 membres représentants désignés dans le cadre de l'article 5 des présents statuts composent l'Assemblée Générale Ordinaire de l'Association en deux collèges distincts (employeurs - salariés).

Ils se réunissent annuellement en une Assemblée Générale Ordinaire sur convocation conjointe du Président et du Vice Président devant parvenir au moins 15 jours avant la date de l'Assemblée.

Chaque membre représentant dispose d'une voix et chaque collège dispose de 5 voix.

Sans Quorum de 3 membres représentants de chaque collège, l'Assemblée Générale Ordinaire ne peut se tenir.

Les décisions sont prises par accord majoritaire des deux collèges.

Au cours de cette Assemblée, il est procédé à la désignation d'un Président, d'un Vice Président, d'un Trésorier ainsi que d'un Trésorier Adjoint, dans les conditions de l'article 6.1 des présents statuts.

Chaque collège désigné les membres aux postes qui lui sont dévolus.

#### **Article 6-3**

##### **Assemblée Générale Extraordinaire**

En cas de modification des statuts ou de dissolution de l'Association, les 10 représentants désignés dans le cadre de l'article 5 des présents statuts composent une Assemblée Générale Extraordinaire, sur convocation conjointe du Président et du Vice Président devant intervenir au moins 15 jours avant la tenue de l'Assemblée.

Chaque membre représentant dispose d'une voix et chaque collège dispose de 5 voix.

Sans Quorum de 3 membres représentants de chaque collège, l'Assemblée Générale Extraordinaire ne peut se tenir.

Les décisions sont prises par accord majoritaire des deux collèges.

## **Article 7** **Perte de la qualité de membre représentant**

La qualité de membre se perd par :

- Le décès ;
- La démission qui doit être adressée par écrit au Conseil d'Administration et à la Commission Paritaire Nationale de la Négociation ;
- Le retrait de mandat prononcé par l'organisation syndicale qui l'a désigné.

## **Article 8** **Ressources de l'Association**

Les ressources de l'Association comprennent notamment :

- la contribution mutualisée visée à l'article 4 de l'accord collectif instituant un fonds d'aide au paritarisme ;
- des subventions, dotations et aides publiques pouvant être allouées ;
- toute autre ressource non contraire à la législation en vigueur.

Les ressources de l'Association sont employées conformément à l'article 6 de l'accord collectif instituant un fonds d'aide au paritarisme.

## **Article 9** **Contrôle paritaire**

Toute ressource est utilisée conformément à l'accord collectif du 10 novembre 2005 instituant un fonds d'aide au paritarisme.

Toute utilisation est soumise au contrôle de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

## **Article 9** **Modification des statuts et dissolution de l'Association**

La modification des présents statuts ne peut être décidée qu'en Assemblée Générale Extraordinaire.

La dissolution de l'Association, pour quelque motif que ce soit, est prononcée par une Assemblée Générale Extraordinaire qui nomme un ou plusieurs liquidateurs.

Ce ou ces commissaires liquidateurs sont chargés de réaliser l'actif, de régler le passif et de notifier à la Commission Paritaire Nationale le montant de l'actif ou du passif net.

L'actif est réparti de façon paritaire entre le collège employeur et le collège salarié.

Les formalités déclaratives seront accomplies sans délai par le Président, dès l'adoption des présents statuts.

## **Indemnités kilométriques**

### **Accord du 27 mars 2003**

[Étendu par arrêté du 31 juillet 2003, JO 9 août 2003]

Conformément à l'article 1er du chapitre VII de la convention collective nationale, au 1<sup>er</sup> mars 2003, ces indemnités sont fixées comme suit :

Indemnités kilométriques			
Voitures			
	5 000 premiers kms	De 5 001 à 20 000 Kms	+ 20 000 Kms
Jusqu'à 5 cv	0,46 euros	0,25 euros	0,30 euros
6 cv	0,48 euros	0,26 euros	0,32 euros
7 cv et plus	0,50 euros	0,28 euros	0,33 euros
Véломoteurs		Motos	
0,21 euros		50/125 cm <sup>3</sup>	0,28 euros
		3/4/5 cv	0,33 euros
		6 cv et +	0,43 euros
Exemple : Pour 12 500 Kms véhicules de 5 cv			

Indemnités kilométriques			
Voitures			
	5 000 premiers kms	De 5 001 à 20 000 Kms	+ 20 000 Kms
5 000 kms remboursée à 0,46 euros = 2 300 euros			
7 500 kms remboursée à 0,25 euros = 1 875 euros			
Total remboursé pour 12 500 kms = 4 175 euros			

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du travail et suivants.

## Accord du 27 septembre 2005

[Étendu par arr. 11 janv. 2006, JO 21 janv.]

Conformément à l'article 1er du chapitre VII de la convention collective nationale du 4 juin 1983, au 1<sup>er</sup> septembre 2005, ces indemnités sont fixées comme suit :

### Voitures

(En euros.)

Catégorie	5 000 premiers Km	De 5 001 à 20 000 Km	+ 20 000 Km
4 Cv	0,425	0,239	0,286
5 Cv	0,468	0,261	0,313
6 Cv	0,489	0,275	0,329
7 Cv et plus	0,511	0,291	0,346

### Vélomoteurs

(En euros.)

2 000 Premiers Km	De 2 001 à 5 000 Km	+ 5 000 Km
0,232	0,055	0,126

### Motos

(En euros.)

Catégorie	3 000 premiers Km	De 3 001 à 6 000 Km	+ 6 000 Km
50 à 125 Cc	0,290	0,070	0,180
de 3 à 5 Cv	0,345	0,060	0,200
> 5 Cv	0,446	0,060	0,250

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail et suivants.

## Avenant n° 8-06 du 30 novembre 2006

[Étendu par arr. 2 mai 2007, JO 15 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2007]

Conformément à l'article 1er du chapitre VII de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983, au 1<sup>er</sup> janvier

2007, ces indemnités sont fixées comme suit :

Voitures			
catégorie	5 000 premiers Km	de 5001 à 20 000 Km	+ 20 000 Kms
4 cv	0,439 €	0,247 €	0,295 €
5 cv	0,483 €	0,270 €	0,323 €
6 cv	0,505 €	0,285 €	0,340 €
7 cv et +	0,528 €	0,300 €	0,357 €

Véломoteurs		
2 000 premiers Km	de 2001 à 5 000 Km	+ 5 000 Km
0,240 €	0,057 €	0,130 €

Motos			
catégorie	3 000 premiers Km	de 3001 à 6 000 Km	+ 6 000 Kms
50 à 125 cc	0,300 €	0,076 €	0,186 €
de 3 à 5 CV	0,356 €	0,062 €	0,209 €
> 5 CV	0,461 €	0,059 €	0,260 €

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail et suivants.

## Avenant n° 01-08 du 7 février 2008

[Étendu par arr. 23 juin 2008, JO 1<sup>er</sup> juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2008]

### Article 1 Barème des indemnités kilométriques

Conformément à l'article 1er du chapitre VII de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983, ces indemnités sont fixées comme suit :

Voitures			
catégorie	5 000 premiers Km	de 5001 à 20 000 Km	+ 20 000 Kms
4 cv	0.447 €	0.251 €	0.300 €
5 cv	0.492 €	0.275 €	0.329 €
6 cv	0.514 €	0.290 €	0.346 €
7 cv et +	0.538 €	0.305 €	0.363 €

Véломoteurs			
	2 000 premiers Km	de 2001 à 5 000 Km	+ 5 000 Km
	0.244 €	0.057 €	0.132 €



Motos			
catégorie	3 000 premiers Km	de 3001 à 6 000 Km	+ 6 000 Km
50 à 125 cc	0.305 €	0.077 €	0.191 €
de 3 à 5 CV	0.362 €	0.064 €	0.213 €
> 5 CV	0.469 €	0.061 €	0.265 €

**Article 2**  
**Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2008.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par l'article L. 133-8 du Code du Travail.

**Avenant n° 05-09 du 4 novembre 2009**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> mars 2010, JO 9 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2009]

**Article 1**  
**Barème des indemnités kilométriques**

Conformément à l'article 1er du chapitre VII de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial, ces indemnités sont fixées comme suit :

**Voitures**

catégorie	5 000 premiers Km	de 5001 à 20 000 Km	+ 20 000 Kms
4 cv	0.466 €	0.262 €	0.313 €
5 cv	0.512 €	0.287 €	0.343 €
6 cv	0.536 €	0.301 €	0.360 €
7 cv et +	0.561 €	0.318 €	0.379 €

**Vélomoteurs**

2 000 premiers Km	de 2001 à 5 000 Km	+ 5 000 Km
0.254 €	0.061 €	0.138 €

**Motos**

catégorie	3 000 premiers Km	de 3001 à 6 000 Km	+ 6 000 Km
50 à 125 cc	0.318 €	0.080 €	0.199 €
de 3 à 5 CV	0.378 €	0.066 €	0.222 €
> 5 CV	0.489 €	0.063 €	0.276 €

**Article 2**  
**Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du Travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du Travail.

## Avenant n° 05-15 du 1<sup>er</sup> décembre 2015

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 16 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAEC SO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CGC.

### Article 1

#### Barème des indemnités kilométriques

Conformément à l'article, le 1<sup>er</sup> du chapitre VII de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial, le barème des indemnités kilométriques dont bénéficient les salariés amenés à utiliser leur propre véhicule, est fixé comme suit :

Voitures			
catégorie	5 000 premiers Km	de 5001 à 20 000 Km	+ 20 000 Kms
4 cv	0.49 €	0.27 €	0.33 €
5 cv et +	0.54 €	0.30 €	0.36 €

Véломoteurs			
	2 000 premiers Km	de 2001 à 5 000 Km	+ 5 000 Km
	0.254 €	0.061 €	0.138 €

Motos			
catégorie	3 000 premiers Km	de 3001 à 6 000 Km	+ 6 000 Km
50 à 125 cc	0.318 €	0.080 €	0.199 €
de 3 à 5 CV	0.378 €	0.066 €	0.222 €
> 5 CV	0.489 €	0.063 €	0.276 €

### Article 2

#### Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les signataires en demandent l'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du Travail.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Avenant n° 02-17 du 29 juin 2017

[Etendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECSO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC Santé Sociaux ;

CGC Santé Social.

### Article 1

#### Barème des indemnités kilométriques

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre VII de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial, le barème des indemnités kilométriques dont bénéficient les salariés amenés à utiliser leur propre véhicule, est fixé comme suit :

Voitures			
catégorie	5 000 premiers Km	de 5001 à 20 000 Km	+ 20 000 Kms
4 cv	0.493 €	0.277 €	0.332 €
5 cv et +	0.543 €	0.305 €	0.364 €

Vélomoteurs			
	2 000 premiers Km	de 2001 à 5 000 Km	+ 5 000 Km
	0.269 €	0.063 €	0.146 €

Motos			
catégorie	3 000 premiers Km	de 3001 à 6 000 Km	+ 6 000 Km
50 à 125 cc	0.338 €	0.084 €	0.219 €
de 3 à 5 cv	0.398 €	0.070 €	0.242 €
> 5 cv	0.509 €	0.067 €	0.296 €

### Article 2

#### Entrée en vigueur, dépôt et extension

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## Avenant n° 03-19 du 25 avril 2019

[Étendu par arr. 4 nov. 2019, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019]

### Signataires :

---

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECESO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC Santé Sociaux.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux ont souhaité simplifier l'utilisation du barème conventionnel des indemnités kilométriques pour les entreprises de la branche professionnelle.

Ainsi, le présent avenant a pour objet de supprimer la mise en place d'un barème conventionnel des indemnités kilométriques particulier à la convention collective, qui prévoyait des montants de remboursements spécifiques, afin d'appliquer le barème fiscal prévu par la Direction Générale des Finances Publiques.

### **Article 1**

#### **Indemnités kilométriques**

L'article suivant annule et remplace l'article 1 du chapitre VII «frais professionnels» :

*(voir Chapitre VII, article 1er)*

### **Article 2**

#### **Champ d'application**

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, le remboursement des indemnités kilométriques s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir les indemnités kilométriques, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 3**

#### **Effet de l'application**

Le présent avenant a pour effet d'annuler les accords suivants :

- Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques du 27 mars 2003,
- Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques du 27 septembre 2005,
- Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques du 30 novembre 2006,
- Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques du 7 février 2008,
- Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques du 4 novembre 2009,
- Protocole d'accord sur les indemnités kilométriques du 1<sup>er</sup> décembre 2015,
- Avenant indemnités kilométriques du 29 juin 2017.

### **Article 4**

#### **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2019.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

---

## Prévention et santé au travail

### Avenant n° 03-11 du 24 juin 2011

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAEC SO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSS CFDT ;

FNAS CGT FO ;

USPAOC CGT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CGC.

*Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, nonétendu, applicableà compter du 1<sup>er</sup> sept. 2018<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Snaecso.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT Fédération nationale des Services de Santé et des Services Sociaux.*

## Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux et de l'amélioration de la santé au travail et entendent en faire une priorité d'action de la branche pour ces prochaines années.

À ce titre, les partenaires sociaux témoignent par la conclusion du présent accord de leur volonté commune d'engager pour l'ensemble des acteurs de la branche professionnelle un plan pluriannuel en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à ce stade que la protection de la santé physique et mentale au travail des salariés est l'affaire de tous :

— employeur à qui il revient la responsabilité en premier chef, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale au travail des salariés ;

— mais également au salarié à qui il incombe conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, de prendre soin de sa santé et de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail.

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

Les objectifs recherchés à travers cet accord sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développement d'une politique de santé au travail constituant un facteur de performance. Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et à valoriser l'image des entreprises du secteur.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'Économie Sociale du 31 juillet 2010.

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

---

## **Titre I**

### **Réalisation d'un diagnostic national de branche sur la santé au travail**

#### **Article 1** **Objet**

Les parties s'entendent sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés.

#### **Article 2** **Méthode et Contenu**

Aussi et afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail, il sera établi tous les 4 ans un bilan relatif à la santé au travail des salariés et d'évaluation des mesures de prévention des risques professionnels.

Ce bilan sera réalisé par l'observatoire de la branche à partir d'un panel constitué paritairement et représentatif des établissements de la branche. Pour ce faire, la branche dispose de lieux ressources susceptibles de lui fournir les informations nécessaires :

- La commission de prévoyance
- La note de cadrage élaborée par l'observatoire
- L'étude documentaire réalisée par CIDES sur la santé des salariés de la branche en 2009.
- Les différentes études de terrain qui seraient menées notamment par le Cides et l'ARACT
- Le cas échéant d'enquêtes spécifiques demandées par la CPNN.

Ce bilan pourra comprendre notamment les indicateurs suivants :

- Une pyramide des âges des professionnels par emploi repère
- Ancienneté des professionnels dans les entreprises, dans la branche
- Éléments relatif à la mobilité des salariés par emploi repère (démission, mutation...)
- Formation professionnelle, type de formation, objectif des formations par emploi repère
- Recensement des arrêts maladies par emploi repère et type (courte durée, longue durée)
- Recensement des accidents du travail par emploi repère précisant leurs causes, nombre, avec arrêt, sans arrêt.
- Recensement des maladies professionnelles par emploi repère précisant leur nombre ; catégorie (tableau des maladies professionnelles)
- Recensement des inaptitudes d'origine professionnelle par emploi repère précisant leurs causes et nombre
- Recensement des situations professionnelles susceptibles de générer des risques : physiques, biologiques, chimiques, psychosociaux dont le stress au travail.
- Le type de structure et leur environnement

Ces indicateurs seront amenés à évoluer en fonction des analyses effectuées par les partenaires sociaux.

Le premier bilan d'état des lieux sera établi au plus tard un an après l'extension du présent accord.

À partir de ce travail, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs réunis au sein de la commission nationale paritaire de prévoyance et santé au travail telle que définie par la convention collective de définir paritairement et dans le cadre de programmes quadriennaux les grandes orientations et les priorités d'action en matière de prévention des risques professionnels, et de les proposer à validation de la CPNN.

## **Titre II**

### **Prévenir et réduire les risques professionnels au niveau national et local : mise en place des dispositifs de prévention prioritaire**

#### **Article 1** **Au niveau national**

##### **1.1** **Établissement d'un plan d'action de prévention**

##### **1.1.1** **Objet, méthode et contenu**

Un plan quadriennal d'actions de prévention prioritaires sera établi au niveau de la branche au regard de l'analyse

---

du diagnostic national de branche sur la santé au travail.

Dans ce plan quadriennal seront développés des actions (campagne nationale d'information, programme de formation) contribuant à prévenir et réduire les risques physiques tels que Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) (des investissements dans le matériel adapté pourront être effectués au regard des préconisations de la médecine du travail) et les risques psychosociaux dont le stress au travail tels qu'ils sont définis dans l'accord USGERES du 31 juillet 2010.

À titre d'exemple, les partenaires sociaux pourront considérer l'opportunité d'instaurer l'obligation d'une visite annuelle auprès de la médecine du travail au niveau de la branche pour les métiers qui le cas échéant présenteraient des risques spécifiques. La liste des éventuels métiers à risque pourra être définie dans le plan quadriennal.

Ce plan d'action sera élaboré par la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail.

### **1.1.2**

#### **Mise en œuvre du plan d'action**

Pour la mise en œuvre des différentes actions décidées dans le cadre du plan d'action quadriennal, toute forme de financement devra être recherché notamment par la négociation de conventions d'objectifs avec des partenaires institutionnels tels que la CNAM ou l'ANACT.

### **1.2**

#### **Le suivi des actions de prévention**

La commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail procédera à une évaluation annuelle de la mise en œuvre des orientations et les priorités d'actions ainsi fixées.

### **Article 2**

#### **Au niveau local**

L'employeur a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques professionnels permettant de préserver la santé des salariés conformément aux dispositions légales.

Ces risques sont identifiés a priori et ils doivent figurer, conformément au décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 sur le document unique d'évaluation des risques, qui doit être à la disposition de l'ensemble du personnel.

Des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) pourront être négociés dans les établissements afin de tenir compte des situations réelles de travail.

La définition des objectifs et des actions d'amélioration de la santé au travail pourront s'appuyer sur l'analyse du bilan annuel de la santé au travail dans l'entreprise, sur l'analyse du document unique obligatoire, sur les comptes rendus des réunions de droit d'expression des salariés, et lorsque l'entreprise est dotée d'instance sur le bilan de l'activité du CHS-CT ou de l'instance des délégués du personnel.

En termes de méthode, il est recommandé d'impliquer la médecine du travail et de rechercher des partenariats notamment avec les services des ARACT et des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

## **Titre III**

### **Faciliter l'appropriation de la démarche prévention des risques par les acteurs**

#### **Article 1**

##### **Au niveau national**

#### **1.1**

##### **Actions de sensibilisation**

#### **1.1.1**

##### **Séminaires «Prévention»**

Les partenaires sociaux ont souhaité depuis 2010, la mise en place d'actions de sensibilisation par l'organisation de séminaires réguliers déployés sur le territoire afin d'accompagner les différents acteurs dans une démarche de prévention active des risques professionnels.

À cet effet, les partenaires sociaux appuient et s'associent aux initiatives mises en œuvre par CIDES-CHORUM et invitent les acteurs de la branche à y participer.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place de ces séminaires pour les années à venir.

---

### **1.1.2 Élaboration et diffusion d'outils pratiques**

En 2010, les partenaires sociaux afin de faciliter le développement de démarches de prévention dans les associations de la branche des acteurs du lien social et familial ont souhaité concevoir des outils adaptés aux spécificités de la branche.

À cet effet, les partenaires sociaux ont engagé un travail d'élaboration de fiches pratiques consacrées à la prévention des risques professionnels. Ces fiches pratiques seront diffusées aux employeurs et aux représentants des instances représentatives du personnel au sein des entreprises courant 2011.

Le concours financier du FACT a été sollicité afin de permettre la réalisation de ce projet.

### **1.2 Développement d'actions de formation**

Afin de qualifier et professionnaliser les salariés et employeurs de la branche sur la question de la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux entendent impulser et développer la mise en œuvre des actions de formation dédiées à cette question.

Des fonds spécifiques permettant la prise en charge de ces actions seront affectés par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

## **Article 2 Au niveau local**

*(Art. abrogé par Avenant n° 07-18, 14 juin 2018, nonétendu)*

Conformément à l'accord USGERES, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la mise en place au sein des entreprises de la branche des instances de concertation paritaire chargée des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ces instances de concertation paritaire chargées des questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail sont obligatoirement consultées sur le contrat passé entre l'employeur et le service de santé au travail. Elles sont également consultées sur l'évaluation a priori des risques professionnels et associées à toutes démarches et actions relatives aux questions d'hygiène de sécurité et conditions de travail.

### **2.1 Dans les entreprises de plus de dix équivalents temps plein (ETP)**

Dans les établissements de plus de 50 salariés (ETP), le CHCST remplit cette mission conformément aux dispositions légales.

Dans les établissements de moins de 50 salariés (ETP), les délégués du personnel remplissent cette mission.

Les délégués du personnel bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

### **2.2 Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein (ETP)**

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où un représentant du personnel a été élu, le délégué du personnel assure cette mission.

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où aucun représentant du personnel n'a été élu est créée une instance de concertation sur les questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cette instance devra être mise en place dans un délai de 6 mois à compter de la parution au journal officiel l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur 4 fois par an est composée de :

— l'employeur ou de son représentant

et

— d'un salarié chargé des questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail élu à la majorité des salariés de l'entreprise tous les 4 ans par vote à bulletin secret. En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais pour la durée restante du mandat. Cette mission est exercée pendant le temps de travail du salarié dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation. Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.



---

## Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du Travail.

## Durée, Aménagement du temps de travail et dispositifs relatifs à la sécurisation de l'Emploi

### Avenant n° 01-13 du 14 novembre 2013

[Étendu par arr. 16 avr. 2014, JO 25 avr. à l'exception des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants exclues de l'extension]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAECESO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSS CFDT ;

FFSAS CGC ;

FNSCS CFTC.

Les organisations syndicales de salariés de la branche et le SNAECESO œuvrent depuis plusieurs années, par divers leviers, au maintien de l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Et ce, afin de permettre aux projets des entreprises de la branche d'exister et de se développer au service des personnes et citoyens sur l'ensemble du territoire.

Les entreprises à but non lucratif de la branche prennent des initiatives et développent des activités pour répondre avant tout aux besoins des individus, des familles en complémentarité, en soutien, à la demande ou dans le prolongement des services publics.

Le maintien et la création de l'emploi dans la branche sont par conséquent contraints compte tenu :

- de la nature et de l'objet même des projets des organismes à but non lucratif du secteur professionnel,
- des besoins des publics,
- des politiques publiques locales en matière d'enfance, jeunesse et famille.

Deux aspects caractérisent ainsi l'emploi dans la branche :

- une alternance de périodes hautes et basses d'activités pour répondre principalement à l'accueil et à l'accompagnement du public en fonction du calendrier et du rythme scolaire et celui des familles,
- une durée du travail pour plus de 15000 salariés inférieure à la nouvelle durée légale minimale, à savoir 24 heures.

Pour autant, les partenaires sociaux restent attachés à sécuriser l'emploi des salariés de la branche.

À ce titre, le présent avenant comporte trois volets :

- le premier vise à rappeler l'engagement des partenaires sociaux à sécuriser l'emploi, en créant des conditions favorables au maintien et au développement des compétences des salariés et en luttant contre la précarité,
- le second concernant l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année,
- le troisième concernant la durée de travail des salariés à temps partiel.

## 1. Sécurisation de l'emploi

Le Snaecso et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont toujours veillé à l'amélioration des conditions de travail des salariés ainsi qu'à proposer des formations et parcours professionnels pour permettre le développement des compétences.

Par le titre I de cet accord, les partenaires sociaux signataires de l'accord réaffirment leur implication sur les thèmes relevant de la responsabilité sociale tels que la lutte contre la précarité des salariés de la branche et la sécurisation de l'emploi.

---

## 2. Aménagement du temps de travail des salariés

De nombreux emplois de la branche sont marqués par la saisonnalité, tels que les directeurs de centre de loisirs, les cuisiniers, les animateurs, les assistants d'animations, les intervenants techniques....

Les partenaires sociaux de la branche signataires de l'accord souhaitent mettre en place dans la convention collective un dispositif d'aménagement du temps de travail tel que prévu par la loi du 20 août 2008 de telle sorte que puissent être prises en compte les réalités des activités sur le terrain et ce, dans l'intérêt de tous, employeurs comme salariés. Ce dispositif d'aménagement du temps de travail en s'appliquant aussi bien aux salariés à temps partiel qu'à ceux à temps plein permettra ainsi :

- de lutter contre la parcellisation du temps de travail et de consolider la durée de travail des salariés à temps partiel,
- de répondre aux inadéquations du Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII) et notamment l'obligation de prévoir des semaines d'intermittence ou d'en limiter le recours à certains emplois repères,
- de lutter contre le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD) successif,
- de sécuriser les emplois et les parcours professionnels,
- d'assurer la continuité pédagogique.

## 3. Durée de travail des salariés à temps partiel

Dans un contexte de profonde crise économique et sociale qui touche notamment les salariés et employeurs de notre secteur, les partenaires sociaux souscrivent aux principes posés par la loi de sécurisation de l'emploi récemment promulguée visant à préserver et maintenir l'emploi, à faire reculer la précarité et à développer la qualité de l'emploi. Ce sont des valeurs qui ont toujours régi les négociations dans notre branche professionnelle.

Cependant, en 2011, la branche est composée de 61 % de salariés en CDI contre 52 % en 2007 soit une évolution de 9 points en 5 ans. Parmi ces salariés, 35 % sont à temps partiel avec des durées hebdomadaires du travail très faibles compte tenu des missions, activités développées ou confiées aux entreprises de la branche professionnelle.

La réforme des rythmes scolaires risque d'accentuer ces spécificités pour les activités de notre champ professionnel (multiplication des temps courts et fractionnés de travail).

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 organise la possibilité pour les partenaires sociaux d'une branche d'apporter des dérogations à la durée du temps de travail compte tenu des spécificités de l'activité et donc de l'emploi dans certains secteurs professionnels.

Afin de préserver et maintenir l'emploi dans notre branche professionnelle en continuant à assurer un accueil et un accompagnement de qualité, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent par conséquent, prendre un certain nombre de dispositions particulières par le présent avenant.

Cet avenant est négocié conformément aux prescriptions posées par les nouvelles dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 14 juin 2013.

Il est précisé que le présent avenant ne s'applique pas aux salariés en Contrat à Durée Indéterminée Intermittent couverts par l'article 6 du chapitre IV de la convention collective et les dispositions légales applicables.

## Titre I Sécurisation de l'emploi

La lutte contre les emplois précaires passera par la capacité des acteurs de la branche à anticiper les évolutions des besoins et des compétences des salariés, à les adapter aux mutations de leur métier en prenant en compte leurs aspirations.

Pour ce faire, un certain nombre d'actions sont envisagées par les partenaires sociaux de la branche visant à :

- lutter contre la précarité de l'emploi et dans l'accès à l'emploi,
- sécuriser les emplois ainsi qu'à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, des qualifications.
- Lutter contre la précarité de l'emploi et dans l'accès à l'emploi
- Consolider l'emploi à travers le développement du partage de l'emploi

Les partenaires sociaux voient dans la mutualisation de l'emploi, un moyen de sécuriser les parcours professionnels des salariés et une solution possible au morcellement de courtes durées de travail effectuées par un même salarié au sein de plusieurs structures.

Toutefois, les partenaires sociaux de la branche ont conscience que rentrer dans une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessite un accompagnement.

---

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent en s'appuyant sur l'étude «Mieux connaître la mutualisation des emplois pour être acteur de ses choix» menées au sein de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) en avril 2011 à mener une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche permettant de développer les formes de mutualisation de l'emploi.

Les travaux des partenaires sociaux s'appuieront également sur le contrat études prospectives mené par la branche en 2013 et les accords signés entre l'Union Des Employeurs de L'Économie Sociale et les organisations syndicales de salariés et notamment l'accord conclu le 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle.

— Lutter contre les emplois à temps partiel subi

Les partenaires sociaux s'engagent à renforcer les possibilités pour un salarié à temps partiel d'obtenir un temps complet sur deux postes différents.

Pour ce faire, les partenaires sociaux organiseront la mise en place d'actions de formation permettant à un salarié volontaire de développer ses compétences sur un autre métier. Ainsi, les partenaires sociaux cherchent à développer les formes de polyvalence permettant d'offrir aux salariés des postes de travail avec une durée de travail hebdomadaire plus importante.

— Ouvrir des négociations visant à la mise en place d'une complémentaire santé au niveau de la branche

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations permettant la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de la branche des acteurs du lien social et familial. Ces discussions porteront également sur la mise en application des règles légales relatives à la portabilité.

— Faciliter la construction des parcours professionnels

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie, élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations visant à adapter si nécessaire les dispositions légales concernant les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et les modalités de substitution au droit individuel à la formation.

— Sécuriser les emplois et développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

— Mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser la mise en place au niveau de la branche et à encourager au sein des entreprises la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des qualifications, démarche consistant à développer les trajectoires professionnelles individuelles en adéquation avec ce que seront demain les métiers et les besoins en compétence de la branche.

Les partenaires sociaux pourront réfléchir aux mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à cette démarche, en particulier en matière de formation, de qualification du salarié, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

— Réalisation d'études prospectives sur l'emploi dans la branche

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois, de leurs évolutions au sein de la branche. Cette visibilité doit être particulièrement développée concernant l'impact des mutations (structurelles, économiques, légales...) sur les métiers et leurs évolutions au travers l'Observatoire de la branche.

À ce titre, les partenaires sociaux chercheront à inscrire en 2014 les travaux réalisés par l'Observatoire dans cette démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette meilleure connaissance des évolutions des emplois de la branche permettra ainsi de contribuer à édifier une véritable démarche en faveur de l'adaptation des salariés aux évolutions à venir.

La réalisation d'études prospectives sur l'évolution de l'emploi devra permettre de mieux adapter la politique emploi formation mise en place par les partenaires sociaux.

— Renforcer la connaissance des outils de branche existants

Un certain nombre d'outils paritaires existe permettant d'accompagner les salariés et développer leurs compétences.

À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent consolider l'ensemble de ces outils afin de permettre une communication ciblée au sein des structures de la branche.

## **Titre II**

### **Aménagement du temps du travail**

*(Voir chapitre IV, art. 1.3.3 - Modulation du temps de travail, modifié)(Voir chapitre IV, art. 2.2 - Temps partiel modulé,*

### **Titre III**

#### **Durée de travail des salariés à temps partiel**

(Voir chapitre IV, art. 2.1.6 - Durée de travail)(Voir chapitre IV, art. 2.6 - Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail)

#### **Extension et entrée en vigueur**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les articles L 2261-15 ; L 2261-24 et L 2261-25 du Code du Travail.

Les titres I et II du présent avenant sont conclus pour une durée indéterminée et entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le paragraphe 1 «Durée minimale de travail» du titre III du présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension et est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de son entrée en vigueur.

Le paragraphe 2 «Compléments d'heures de travail» du titre III du présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension.

#### **Égalité professionnelle femmes-hommes**

#### **Accord cadre n° 01-17 du 8 mars 2017**

[Étendu par arr. 11 janv. 2018, JO 18 janv.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SNAEC SO.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

USPAOC CGT ;

CFTC Santé sociaux ;

FFSMAS CGC.

#### **Préambule**

La branche des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA), tout comme dans le champ multi professionnel de l'économie sociale et solidaire, présente des caractéristiques propres (branche professionnelle non mixte), qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle femmes-hommes :

— Une forte féminisation des métiers : 84 % des salariés sont des femmes (97 % dans les EAJE ; 76 % dans les centres sociaux et 77 % dans les ADSL).

— Des écarts de rémunérations entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi et au poste occupé selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche :

— liés à un recours au temps partiel très important (36 % des salariés sont à temps plein). Les partenaires sociaux ont signé un avenant (janvier 2015) dérogeant à la durée de temps partiel minimal le 15 juin 2015

— et à l'accès aux responsabilités avec le phénomène «plafond de verre» pour les postes à responsabilité suivant le type et la taille de l'entreprise

— Selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche, malgré un bon accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes, les femmes ont moins souvent accès aux formations professionnalisantes certifiantes et en matière de promotion.

— La mixité : «la typologie des emplois de la branche est fortement apparentée à la division sexuelle des tâches ; d'une part la petite enfance, le soin à la personne, le ménage d'autre part les responsabilités éducatives, d'autorité, d'apprentissage...», qui montre l'ancrage très fort des identités de sexe dont la branche est marquée.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par cet accord de branche, de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de toutes les entreprises de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois et accords traitant de ce sujet :

- 
- L'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire
  - L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
  - L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
  - L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 «vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle» ;
  - La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
  - L'accord UDES du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Les parties signataires conviennent :

- De procéder à un état des lieux, réactualisant les données de «l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial» menée en 2011 en lien avec l'Observatoire de branche ;
- De mettre en œuvre des actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche.
- De se doter d'indicateurs de suivi chiffrés et par genres
- D'effectuer un suivi de l'accord

### **Article 1**

#### **Bilan - État de lieux - Recueil de données chiffrées par sexe**

Le taux de féminisation de la branche est de 84 %. C'est une branche non mixte, tel que défini par l'accord UDES du 27 novembre 2015.

Sur les bases de «l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial» en 2011, du panorama, la branche professionnelle via son observatoire collectera les données sexuées, par secteurs d'activité (centres sociaux, EAJE et ADSL) relatives a :

- La répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des emplois repères ;
- La répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage...) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- La répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- La répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire)

Ces données devront être réactualisées tous les ans dans le cadre du suivi de l'accord, et feront l'objet d'une communication auprès des entreprises de la branche, conformément à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord pourront faire évoluer la liste de ces informations et demander toutes études ou enquêtes spécifiques afin de compléter ces données.

L'évaluation des données se fera chaque année par les partenaires sociaux afin de corriger les éventuels écarts en matière d'égalité professionnelle et fera l'objet d'une communication à l'ensemble de la branche.

### **Article 2**

#### **Attractivité des métiers et des secteurs d'activité**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

#### **a**

##### **Actions en faveur de la mixité**

Au niveau de la branche, dans le cadre du dialogue social les partenaires sociaux évalueront les obstacles à l'attractivité et à la mixité et adopteront des mesures permettant d'accompagner une évolution en matière :

- de pénibilité,
- de condition de travail,
- d'emploi,
- de rémunération,
- ou de protection sociale.

#### **b**

##### **Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes**

Les partenaires sociaux seront vigilants à la promotion de la mixité des métiers de la branche ainsi que de la lutte contre les stéréotypes dans la branche. C'est pourquoi des actions seront prises dans ce sens tel que la prise en

---

compte de la lutte contre les stéréotypes dans les réflexions autour du système de classification.

Une vigilance sera portée sur toute communication, représentation de la branche visant à l'équilibre hommes-femmes en direction des établissements scolaires, instituts de formation...

### **Article 3** **Adapter les mesures de recrutement**

Les parties signataires rappellent aux employeurs de la branche que le recrutement doit se faire selon les principes de non discriminations auxquels la branche est attachée pour ce faire les mesures suivantes devront être mises en place :

- neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler),
- affichage des offres d'emploi en interne conformément à l'article 2 du chapitre III de la convention collective nationale.
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (CDD, CDI, temps plein temps partiel, fourchette de rémunération...)
- diversifier les canaux de recrutement et de dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, quand cela est possible.

#### **a** **Recrutements externes ou promotion interne**

L'employeur devra veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçu en entretien corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quel que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé.

#### **b** **État selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués**

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à tenir un état selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

La branche s'engage à la bonne diffusion de toute information existante.

#### **c** **Négociations obligatoires**

Afin de favoriser une politique dynamique et prospective de l'emploi et de qualification dans la branche, les partenaires sociaux de la branche s'engage à ouvrir les négociations, telles que prévues par le code du travail, sur les conditions et la qualité de vie au travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

#### **d** **Meilleure connaissance du secteur d'activité et des processus d'orientation professionnelle**

Afin d'améliorer la connaissance de son secteur d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi femmes et hommes, la CPNEF via l'Observatoire branche mettra à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) les travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications au niveau national et régional.

La CPNEF de la branche ALISFA mettra en œuvre tous les dispositifs nécessaires à la mise en œuvre de cette action dans son plan de travail.

### **Article 4** **Évolution professionnelle**

La branche réaffirme le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, par les actions suivantes :

#### **a** **Promouvoir la formation**

Conformément aux dispositifs prévus par l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires conviennent de rendre effective les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Il est primordial que ces principes fassent l'objet d'une attention particulière par la CPNEF lors de la mise en place des priorités de branche en matière de formation, mais aussi par les entreprises dans l'élaboration du plan de for-

---

mation.

Il est nécessaire que toutes les offres de formation proposées par la branche s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, les possibilités d'accès à la certification, quant à l'accès des deux sexes à ces formations afin de garantir à l'ensemble des salariés des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

#### **b**

##### **Favoriser l'accès à la formation**

L'employeur devra tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de formations.

Le temps de travail pouvant être une cause d'inégalité dans les accès à la formation et à l'évolution professionnelle, les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation.

Dans la mesure du possible, les employeurs organiseront la formation de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Dans le cadre du suivi de l'accord, une attention particulière sera portée sur le nombre de départ en formation des salariés à temps partiel.

Les employeurs vérifient l'opportunité d'une démarche de formation lors de l'entretien professionnel.

#### **c**

##### **Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités**

Afin de favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé, ainsi que sur des postes présents dans l'entreprise. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Pour ce faire, l'employeur devra tenir compte des formations suivies et/ou des certifications acquises pour la prise en compte d'une possible mobilité interne que ce soit à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

Les formations spécifiques de préparations au concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes, à ce qu'il n'y est aucun impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel...)

Pour ce faire, l'entretien professionnel défini à l'article L. 6315-1 du code du travail issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, décliné dans l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle doit permettre d'identifier des solutions en matière de progression de carrière et promouvoir auprès des salariés l'accès à la promotion professionnelle. L'entretien professionnel intègre les questions de temps de travail et d'organisation du temps de travail.

#### **Article 5**

##### **Égalité salariale et classification**

Les parties signataires rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites.

Chaque année des données relatives à l'égalité professionnelle seront transmises aux partenaires sociaux afin de les prendre en compte dans la négociation salariale annuelle obligatoire.

#### **Article 6**

##### **Conditions de travail**

Depuis 2010, la branche a mis en œuvre une démarche visant à améliorer la santé, les conditions et la qualité de vie au travail pour les salariés (avec notamment la signature le 24 juin 2011 d'un accord-cadre sur la santé, la mise en place d'un plan d'action quadriennal, le déploiement d'une étude sur la santé des salariés dans la Branche en mars 2016...) et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche vise à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés. Pour leurs futurs travaux, les partenaires sociaux doivent aussi prendre en compte les éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

---

**a**  
**Dispositions visant le travail à temps partiel**

La branche professionnelle étant caractérisée par une forte féminisation et un recours important au travail à temps partiel, la question du temps partiel s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tel que prévu à l'article L. 2241-13 du code du travail, les partenaires sociaux ont conduit des négociations de branche ayant abouties à la signature le 15 juin 2015 d'un avenant (01.15) relatif à la durée de travail à temps partiel.

Comme indiqué à l'accord pour l'égalité professionnelle dans l'ESS du 27 novembre 2015, la branche souhaite apporter une attention particulière aux salariés concernés par les mesures dérogatoires définies à l'avenant 01.15 :

— En outillant les entreprises vers des solutions de mutualisation de l'emploi au niveau de leur territoire, recours à des groupements d'employeurs notamment,

— En favorisant l'accès à la formation des salariés à temps partiel qui le souhaitent dans le but de compléter leur temps de travail le cas échéant

— En leur garantissant, comme l'exige la loi, une égalité de traitement avec les autres salariés quant aux bénéfices des dispositions conventionnelles

Les conditions pour bénéficier de ces mesures seront fixées dans l'accord d'entreprise ou décision unilatérale.

**b**  
**Informations des salariés en congés spécifiques**

Il sera possible pour les seuls salariés le souhaitant de maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, paternité, d'adoption, de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale.

Pour cela, avant son départ le salarié informera par courrier son employeur de sa volonté.

Les salariés en congés spécifiques trouveront dans la notice concernant le contrat de prévoyance et la complémentaire santé remise par l'employeur au moment de l'embauche, toutes les informations utiles. Par ailleurs, ils pourront bénéficier sous les conditions prévues, du fond d'action sociale ou de solidarité mis en place par la branche ou les organismes concernés.

**c**  
**Entretien professionnel de retour**

Selon les dispositions légales en vigueur, chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, les questions de formation mais aussi celles relatives au temps de travail et à son organisation seront abordées.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel pourra être réalisé avant la fin de ce congé. Pour cela, l'employeur informera par tout moyen approprié le salarié de cette possibilité comme au travers de la lettre de réponse à la demande de congé parental d'éducation.

**Article 7**  
**Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail**

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément aux articles du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit faire l'objet de mesures discriminantes. Les employeurs doivent intégrer dans les règlements intérieurs une mention faisant référence à cette interdiction ainsi que les peines encourues. Il sera possible de prendre comme modèle la mention suivante «l'ensemble du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise. Est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou personne accueillie dans l'établissement, notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes».

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.



---

## Article 8

### Les obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est rappelé l'existence, pour les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, des outils suivants :

- La base de données économique et sociale. Cette base de données doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle,
- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés qui doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Afin de satisfaire aux objectifs fixés par la loi, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de moins de 50 salariés équivalent temps plein, l'utilisation de l'outil proposé par la Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisées des données sociales unifiée (DADS-U) d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail sous forme d'un tableau synthétique. Cet outil permettra aux entreprises de bénéficier de données sexuées.

## Article 9

### Gouvernance et dialogue social

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté à termes de favoriser une représentation équilibrée au sein des différentes instances paritaires.

Conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les listes électorales présentées pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

## Article 10

### Communication

La communication du national vers les entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches et de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise de le communiquer à la branche via l'Observatoire nationale de la négociation collective.

Les entreprises doivent conformément au code du travail, afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, dès que cela sera nécessaire.

## Article 11

### Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un plan d'actions triennal renouvelable.

Il fera l'objet d'un suivi sur la base de «données chiffrées» par sexe ainsi que d'indicateurs grâce aux données recueillies par l'Observatoire de la Branche via le panorama annuel.

Des données pourront également être recueillies via les données démographiques issues des comptes de résultats des régimes prévoyance et complémentaire santé, ainsi que de l'OPCA et éventuellement par des enquêtes spécifiques.

La CPNN se réunira au minimum une fois par an pour faire un bilan intermédiaire.

## Article 12

### Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, il pourra être révisé par accord entre les parties tous les 3 ans.

## Plan d'actions Égalité Professionnelle 2017- 2019

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de mise en œuvre	Moyens humains	Moyens financiers
Attractivité des métiers et des secteurs d'activité	1. Évaluer les obstacles à l'attractivité notamment au travers de l'étude égalité professionnelle réactualisée	1 <sup>er</sup> trimestre 2017 : Faire un point sur les données de branche existantes Détaillez le type de données sexuées nécessaires et sur quelles thématiques en lien avec l'accord-cadre. Fixer un échéancier à fin 1 <sup>er</sup> semestre 2017. Éventuellement en 2018 lancer une étude pour approfondir certaines données. Si nécessité d'une étude : début de l'enquête 1 <sup>er</sup> trimestre 2018.	Observatoire emploi et formation	En fonction du lancement ou non d'une étude supplémentaire
	2. Promouvoir les métiers de la branche, en intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes, par la construction d'outils de communication interne et externe à la branche Alisfa Une campagne de communication sera engagée pour diminuer les stéréotypes sur les métiers de la branche.	Travail en lien avec l'EDEC petite enfance en 2017 qui doit réaliser une campagne de communication sur la mixité dans les EAJE.	Copil EDEC composé de membres de la CPNN et de la CPNEF Lien avec Uniformation via le Conseil en évolution professionnelle (CEP)	Pas de coût supplémentaire.
Adapter les mesures de recrutement	3. Intégrer la lutte contre les stéréotypes dans la réflexion paritaire menée autour du système de classification et de rémunération (ex : dénomination des emplois).	Action menée en lien avec les réflexions en cours sur le système de classification et celui de rémunération 2017/2018	Pas de charge de travail supplémentaire. Le lien avec cette thématique devra être réalisé par le groupe de travail classification.	Pas de coût supplémentaire
	4. Rechercher des partenariats destinés à faciliter la promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes. Des rencontres débats régionaux avec les salariés, employeurs et futurs professionnels pourront être organisés sur ce thème.	2018/2019 une fois que les outils de communication seront réalisés et la campagne lancée. Il est possible de rechercher des partenaires au niveau national ou régional.	Rencontres paritaires (sur le même schéma que celle organisées pour la prévoyance et la complémentaire santé). Association du réseau des référents régionaux	Remboursement des réunions pour les partenaires sociaux.
	5. En lien avec l'étude réactualisée prévue à l'action n° 1, diffuser les informations existantes sur le sujet (ex : guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle élaboré par l'UDES).	Début 2017 Envoi d'une newsletter d'information sur la parution du guide UDES	Service de communication du Snaesco	Remboursement des salaires par l'ACGFP
	6. Mettre à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) des travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications.	À partir de 2017 Au 1 <sup>er</sup> semestre de chaque année lors de la diffusion du Panorama de la branche	La CPNEF en lien avec l'Observatoire emploi et formation Lien avec les référents régionaux	Pas de coût supplémentaire
	7. Ouvrir des négociations sur les conditions et la Qualité de Vie au Travail (QVT) et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (Gpec).	1 <sup>er</sup> semestre 2017 Ouverture des négociations sur la QVT 2 <sup>nd</sup> semestre 2017 Ouverture des négociations sur la Gpec	S'intègre au calendrier des négociations CPNN et lien à faire avec la CPNEF	À déterminer selon les besoins

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de mise en œuvre	Moyens humains	Moyens financiers
Adapter les mesures de recrutement	8. Étudier la possibilité, en lien avec la CPNEF et Uniformation, d'élaborer une formation à destination de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que des dirigeants salariés ou des dirigeants bénévoles, dédiée à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière.	Année 2017-2018	La CPNEF en lien avec l'OPCA	Voir quel(s) financement(s) pourrait être alloué(s) à cette formation
Évolution professionnelle	9. En lien avec l'action n° 1, compléter les éléments du Panorama de la branche liés à la formation professionnelle, par des données sexuées. Objectifs : permettre aux partenaires sociaux d'apporter les éléments correctifs nécessaires en adaptant la politique de formation et d'évolution professionnelle dans la branche.	À partir de 2017 Et tous les ans	Observatoire emploi et formation En lien avec la CPNEF et la CPNN	Pas de coût supplémentaire
Congés spécifiques	10. Promouvoir auprès des acteurs de la branche, des congés liés à la parentalité des femmes et des hommes (congé paternité/maternité, congé parental d'éducation) et les modalités de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréPare) perçue à l'occasion du congé parental. Les modalités des différents congés familiaux existants pourront à cette occasion, être rappelées.	2017	Réalisation par le service juridique Snaecso d'un fascicule rappelant les règles applicables. La diffusion à la branche sera effectuée par news via le service communication	Remboursement des salaires par l'ACGFP
Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail	11. Conduire ou proposer des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à l'ensemble des acteurs de la branche. Elles prendront la forme d'actions de communication/information à destination des acteurs de la branche.	2017-2018	La CPNEF en lien avec l'OPCA.	Voir quel financement pourrait être alloué à ces actions

	Obligations, engagements	Dates ou périodes de mise en œuvre	Moyens humains	Moyens financiers
Communication	12. Rappeler les obligations pour certaines entreprises de la branche d'être couvertes par un accord ou plan d'actions sur l'égalité professionnelle. Mise en place d'une campagne de communication à destination de la branche de tous les éléments recueillis au niveau national, via le Panorama annuel, ainsi que les différents accords signés au niveau national relatifs à l'égalité professionnelle.	Courant année 2017 (rappel des obligations) Chaque année (communication)	Réalisation par le service juridique Snaecso d'un fascicule rappelant les règles applicables. La diffusion à la branche sera effectuée par news du service communication Lien avec le service juridique Snaecso et l'Observatoire emploi et formation	Pas de coût supplémentaire
	13. En fonction des données complémentaires dont auraient besoin les différentes commissions paritaires nationales de la branche, redéfinir la feuille de route de l'Observatoire emploi et formation au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord.	Tous les 3 ans En lien avec l'accord-cadre et son plan d'actions	Observatoire emploi et formation	
Suivi de l'accord	14. Assurer un suivi de l'accord cadre Égalité professionnelle L'accord cadre fera l'objet d'un suivi sur la base de données chiffrées établies par sexe, ainsi que d'autres indicateurs recueillis par l'Observatoire emploi et formation via le panorama annuel. Les indicateurs nécessaires au suivi de l'accord sont les suivants : - la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ; - la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CEE) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ; - la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge - la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire). Avec pour objectif de négocier, si besoin, un nouvel accord en 2019.	Chaque année	Cette action sera réalisée par l'Observatoire emploi et formation	Pas de coût supplémentaire

## Risques psychosociaux

(Voir Accord du 31 juillet 2010 dans « Économie sociale »)

## Parcours d'évolution professionnelle

(Voir Accord du 15 janvier 2011 dans « Économie sociale »)

## Égalité et prévention des discriminations

(Voir Accord du 23 mai 2011 dans « Économie sociale »)

## Formation professionnelle

## Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

## Avenant n° 08-18 du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

SNAEC SO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC Santé Sociaux.

## **Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme profondément le paysage des actuels organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en modifiant leur rôle, leurs missions, leur dénomination, conformément aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les opérateurs de compétences seront créés. Cette transformation nécessite une forte cohérence du champ d'intervention de chacun avec l'affirmation de critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filière, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.

Ce présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences pour l'ensemble des structures relevant du champ d'application de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial. Ainsi, il devra s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la désignation de l'opérateur de compétence est réalisée indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

— La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

— Le thème de négociation du présent avenant, à savoir la désignation de l'opérateur de compétences de la branche professionnelle, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Cette désignation a été réalisée d'après les préconisations du rapport Marx/Bagorski intitulé «Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences» qui garantissent une cohérence et une pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences.

### **Article 1**

#### **Rattachement à l'opérateur de compétences**

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétences «Cohésion sociale» couvrant le Champ social et l'insertion, le sport à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au second alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Cet opérateur de compétences «Cohésion sociale» prend la suite de l'actuel organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) UNIFORMATION.

Les partenaires sociaux de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial réaffirment leur attachement au secteur de l'Économie Sociale et Solidaire qui regroupent des secteurs d'activités ayant une forte culture associative, pour suivant un objectif d'utilité sociale et mettant l'humain au cœur de l'accompagnement.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle partagent, avec le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire, des valeurs, des enjeux de formation professionnelle communs ainsi que la même volonté de sécurisation des parcours professionnels des salariés portée par des employeurs responsables.

### **Article 2**

#### **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire et que l'OPCO Cohésion sociale obtienne l'agrément conformément aux dispositions du code du travail, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

---

## Actions de professionnalisation des dispositifs d'alternance

### *Avenant n° 02-19 du 25 avril 2019*

[Non étendu, applicable à compter du 26 avr. 2019 jusqu'au 31 déc. 2020]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAEC SO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC Santé Sociaux.

#### **Préambule**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie le contrat de professionnalisation et crée la promotion ou reconversion par alternance « Pro A ».

> Le contrat de professionnalisation a, notamment, pour objet de former un jeune ou un demandeur d'emploi ou un bénéficiaire des minimas sociaux, ou une personne ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, pour lui permettre d'acquérir une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification reconnue par une convention collective de branche professionnelle afin de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle.

> La promotion ou reconversion par alternance « Pro A » a pour objet de permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle grâce à des actions de formation qualifiantes ou certifiantes.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre d'une négociation globale des partenaires sociaux sur la formation professionnelle. Il a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation et la promotion ou reconversion par l'alternance compte tenu des spécificités de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial.

Cet avenant est temporaire et cessera de produire ses effets dès lors qu'un accord global relatif à la formation professionnelle sera conclu par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Le présent avenant constitue dès lors une annexe temporaire au chapitre VIII de la convention.

#### **Article 1**

##### **Contrat de professionnalisation**

##### **Article 1.1**

##### **La durée de l'action de professionnalisation**

Conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

##### **Article 1.2**

##### **La durée de l'action de formation**

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15% et 50% de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

#### **Article 2**

##### **Reconversion ou la promotion par l'alternance**

##### **Article 2.1**

##### **La durée de l'action de professionnalisation**

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-12 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

---

**Article 2.2**  
**La durée de l'action de formation**

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15% et 50% de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

**Article 3**  
**Champ d'application**

La thématique du présent avenant concerne toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif. En effet, les actions de professionnalisation des dispositifs d'alternance s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein.

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, au regard de ce qui précède et du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir les actions de professionnalisation des dispositifs d'alternance, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

**Article 4**  
**Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée déterminée. Son terme est fixé au 31 décembre 2020. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le présent avenant cessera de produire ses effets.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 26 avril 2019.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

**Dispositif de reconversion ou promotion par alternance - PRO A**  
**Avenant n° 03-20 du 22 janvier 2020**

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., mod. par arr. 20 nov. 2020, JO 13 févr. 2021, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, jusqu'au 31 décembre 2021]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFTD ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux.

Mod. par Avenant n° 02-21, 7 janv. 2021, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA

Syndicat(s) de salariés :

CFTD ;

CGT.

**Préambule**

La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- 
- L'accueil de jeunes enfants,
  - L'accueil et l'animation de la vie sociale et familiale,
  - L'intervention sociale et/ou culturelle.

La majorité des structures sont de petites tailles et comptent moins de 10 salariés en ETP.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- Fonctions de direction,
- Fonctions liées à la petite enfance,
- Fonctions liées à l'animation,
- Fonctions administratives et liées aux ressources Humaines,
- Fonctions techniques.

Dans les métiers de la petite enfance, les professions sont réglementées par le Code de la santé publique. L'ouverture d'un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE) n'est autorisée que si certains professionnels qualifiés y travaillent. Les recrutements se font, donc, principalement sur les diplômes des métiers de la petite enfance parmi lesquels le CAP accompagnement éducatif petite enfance, le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture et enfin le diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants.

Dans les centres sociaux, l'agrément délivré par la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), donne des obligations d'exercice de la fonction d'animation globale requérant des compétences techniques particulières que doivent posséder les équipes. Les fonctions d'animateur/rice et de référent/e famille nécessitent de posséder des qualifications spécifiques, niveau 5 et 6.

Les postes d'encadrement (directeurs/rices, responsables techniques...) sont accessibles par des diplômes de niveau 6 (Bac + 3) à X (Bac + 5), en sciences humaines et sociales, droit, économie et gestion. Un DES JEPS, une licence ou un master et une expérience confirmée dans l'animation sociale permettent d'exercer des fonctions d'encadrement dans les centres sociaux. Pour prétendre au poste de directeur ou directrice de crèche, il faut justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en tant qu'infirmier/ère, puéricultrice ou éducateur de jeunes enfants.

Les employeurs dans un souci d'insertion professionnelle et sociale, embauchent, également, des professionnels non qualifiés qu'ils amènent à la qualification. Les structures de la branche ont engagé, depuis plusieurs années, un large processus de professionnalisation des emplois et des salariées et portent une attention particulière à des possibilités de parcours possibles pour les salariés, pour aller vers des niveaux de diplôme plus élevés. Les actions de formation mises en place répondent à trois enjeux principaux :

- L'adaptation des salariés à leur poste de travail et l'acquisition de compétences supplémentaires pour la conduite des activités,
- La qualification des salariés :

m Dans ce cas, les formations mobilisées sont diplômantes ou qualifiantes. Cette deuxième conception correspond à la logique de qualification qui met en relation un titre et une fonction occupée.

- Le développement des compétences :

m Les formations liées au développement des compétences permettent de renforcer les aptitudes des salariés, afin de les faire évoluer dans leurs parcours professionnels.

Les associations employeuses sont, par conséquent, des lieux de qualification et de développement des compétences. Ces dernières années, les structures doivent faire face à de nombreux changements :

- La baisse des financements publics,
- L'émergence de nouveaux modèles économiques,
- La diminution du nombre de contrats aidés et leur moindre prise en charge,
- L'évolution du cadre légal et réglementaire,
- L'évolution des besoins des personnes,
- Le développement du numérique,
- Les enjeux de santé publiques.
- Les nouvelles exigences des partenaires financeurs ou délivreurs d'agrément concernant les niveaux de qualification des salariés, même de ceux déjà en poste.

Soulignons que les employeurs sont, par ailleurs, confrontés à des difficultés de recrutement sur certains métiers en tension auxquels les directeurs.rices, les éducateurs.rices, les auxiliaires de puériculture.

À ces difficultés s'ajoutent le manque d'attractivité des métiers de la branche (ex : déficit d'image de certains métiers, idées reçues sur l'emploi associatif {faible reconnaissance sociale, emplois aidés, temps partiel subi, mau-



---

vaies conditions de travail, rares perspectives d'évolution...)).

Les nombreuses transformations vécues dans la branche exposent les emplois à de fortes mutations et les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle continue en précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance dit «pro A».

> Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance «Pro-A» remplaçant le dispositif de période de professionnalisation,

> Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail,

> Vu l'ordonnance visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au journal officiel le 22 août 2019, modifiant les dispositions légales et réglementaires telles qu'issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

> Considérant la volonté des partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa) :

— De permettre aux entreprises d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences liées fortes mutations des activités,

— D'accompagner les salariés vers de la reconversion ou la promotion professionnelle par la mobilisation du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance «Pro-A».

Il est convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche. En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

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, au regard de ce qui précède et du fait que :

— La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

— Le thème de négociation du présent avenant, à savoir le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit «Pro-A» ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 2** **Objet de l'accord**

Le présent accord vise à préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (pro A), dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 3** **Cadre d'application**

Les dispositions du présent accord seront complétées par l'accord relatif à la formation professionnelle.

### **Article 4** **La promotion ou reconversion par alternance «Pro A»**

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

#### **4.1** **Objectifs**

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

---

## **4.2 Publics**

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 6 (anciennement niveau II) autrement dit à la licence :

- En contrat à durée indéterminée (CDI),
- En contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Ce dispositif s'adresse également aux salariés placés en position d'activité partielle conformément à l'article L. 5122-1 du code du travail.

## **Article 5 Durée du dispositif**

### **5.1 Durée de l'action de professionnalisation**

Mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, la formation organisée au titre de la Pro-A repose sur le principe de l'alternance. Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée du dispositif Pro A peut être portée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Dans la branche des acteurs du lien social et familial, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à trente-six mois.

### **5.2 Durée de l'action de formation**

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, dans la branche des acteurs du lien social et familial, la durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée.

## **Article 6 Liste des certifications professionnelle éligibles au dispositif Pro A**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance «Pro A» annexée au présent accord.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques de perdre de compétences.

Les métiers s'organisent autour des fonctions suivantes :

- Fonctions de direction,
- Fonctions liées à la petite enfance,
- Fonctions liées à l'animation,
- Fonctions administratives et liées aux ressources Humaines,
- Fonctions techniques.

## **Article 7 Financement de la reconversion ou de la promotion par alternance**

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétences désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- Des frais pédagogiques,
- Des frais annexes,
- De la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

---

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'Opco de la Cohésion Sociale et des règles de péréquation de France Compétences.

## **Article 8**

### **Clause de revoyure**

La Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation (CPNEF) de la branche peut, périodiquement, procéder à un réexamen de la liste des certifications éligibles au dispositif «Pro A».

## **Article 9**

### **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

*Mod. par Avenant n° 02-21, 7 janv. 2021, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT.*

Le présent avenant, conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022 et entera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion. Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

## **Annexe 1 : les structures de la branche des acteurs du lien social et familial**

La branche est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou
- D'intervention sociale et/ou culturelle concertées et novatrices et/ou
- D'accueil de jeunes enfants.

Sont donc notamment concernées les types de structures suivantes :

Les Centres Sociaux : associations permettant la création de lien social à travers la participation des habitants au dessin d'un projet collectif d'animation du territoire. Ils peuvent accueillir une multitude d'activités et de publics :

- Des enfants autour de l'accueil périscolaire,
- Des jeunes autour d'activités culturelles et sportives, de sorties, etc.
- Des adultes autour de l'accompagnement à l'emploi,
- Des familles autour de diners collectifs, accompagnement à la parentalité,
- Des personnes âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils sont également souvent point relais de certains services publics, service de la poste, des associations du quartier cherchant des financements, etc.

Les EAJE (Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants) : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans sous formes différentes :

- La crèche parentale,
- La crèche à gestion parentale,
- La crèche d'entreprise.

Les ADSL (Associations de Développement Social Local) : associations œuvrant pour l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très diverses telles des activités pour les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte contre l'illettrisme, etc. Elles sont parfois également positionnées sur les mêmes thématiques que les centres sociaux.

Ces associations ont le même type de gouvernance que les centres sociaux et les établissements d'accueil de jeunes enfants. Elles sont généralement de petite taille et disposent de moins de possibilités de financement que les EAJE ou CS (tels que les financements CAF, etc.).

Les espaces de vie sociale qui contribuent à la politique d'animation de la vie sociale.

---

## **Annexe 2 : liste des certifications professionnelle éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance «PRO-A» dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial**

*Mod. par Avenant n° 02-21, 7 janv. 2021, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT.*

Fonctions	Certifications professionnelles	Argumentaires
Direction	- DES JEPS : Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport	Depuis plusieurs années, le secteur médico social est en pleine évolution. Les structures doivent, donc, faire face à de nombreux changements : > L'évolution du cadre légal et réglementaire : . La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance prévoit une évolution des normes d'accueil de la petite enfance. . La COG entre l'État et la CNAF comprend différents axes qui ont un impact direct sur les structures de la branche. Il s'agit, à la fois, de potentiels vecteurs de développement et des modalités de financement élargies. . Plus largement, la COG entre l'État et la CNAF s'inscrit dans la Stratégie nationale de prévention de lutte contre la pauvreté. > L'émergence de nouvelles modalités de financement : . Certaines structures doivent faire face à des contraintes financières et recherchent de nouvelles solutions pour financer leur projet associatif : développement des logiques d'alliance, recherche de modèles alternatifs, financement participatif, mutualisation des moyens... . Il est également important de souligner que quel que soit la nature publique ou privée de la ressource, son obtention est de plus en plus soumise à la réalisation d'objectifs, que ce soit dans le cadre de marchés publics ou via la réalisation de prestations. > La diversité et l'évolution des publics accueillis : . Les situations sociales se complexifient et impliquent l'acquisition de nouvelles compétences permettant de m Garantir la qualité de l'accueil, m Prévenir l'usure professionnelle. > Par ailleurs, le numérique a, évidemment, un impact sur les métiers et les compétences. Il influence et modifie les pratiques professionnelles et l'organisation du travail. Mais, il fait également évoluer les projets des structures, qui doivent intégrer la médiation numérique dans leurs activités (utilisation du numérique, e-administration, sensibilisation sur les pratiques et usages du numérique, sensibilisation aux dangers du numérique, ...) > L'évolution des qualifications des professionnels chargés de la direction : Les structures de la branche sont soumises à des impératifs réglementaires concernant la fonction de direction. . Dans les EAJE, le code de la santé publique régit cette fonction et précise les qualifications requises
	- CAFDES : Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	
	- CAFERUIS : Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale	
	- Master professionnel spécialisé développement social	
	- Diplôme d'État de puériculture	
	- Diplôme d'État d'infirmier	
	- Diplôme d'État de docteur en médecine	
	- DEEJE : Diplôme d'État - Éducateur de jeunes enfants - Diplôme d'État ingénierie sociale (DEIS) - Master Économie Sociale et Solidaire - Master Gestion des Ressources Humaines - Master Gestion des ressources humaines (RH) - Économie sociale et solidaire (ESS) degré (Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.)	En 2018, les décrets et les arrêtés relatifs à la réingénierie des diplômes d'État du travail social, dont celui d'éducateur de jeunes enfants sont entrés en vigueur. Le diplôme est passé d'un niveau 5 à un niveau 6. Toutefois, les compétences de gestion économique et d'équipe autour de l'animation d'un projet n'ont pas été renforcées. Concernant les centres sociaux, une circulaire de la CNAF prévoit que l'exercice de la fonction de direction nécessite une qualification de niveau II des carrières sociales, de l'animation sociale, du développement local, et/ou de l'ingénierie sociale. Les structures mettent également en avant les spécificités liées au statut associatif. Ce statut implique que la fonction de direction occupe un double rôle : un rôle d'accompagnement du Conseil d'Administration et d'encadrement d'une équipe de professionnels. Les grandes évolutions de la société : démographique, écologique et démocratique impactent également les activités des structures de la branche. Au regard de ces enjeux, la fonction de direction s'intensifie : une réglementation et des politiques publiques qui évoluent et se complexifient (veille, décryptage et application), de nouveaux modèles économiques, la gestion des ressources humaines et le management d'équipe, le renforcement des démarches en mode projet et des partenariats (ingénierie de projet : de l'élaboration, à l'évaluation en passant par le pilotage, conception et supervision de l'accompagnement de la petite enfance). Soulignons que le dispositif pro A pourra permettre l'accès à des fonctions de direction à des salariés en poste qui n'ont pas la qualification requise. Ces mutations ne sont pas sans effet sur l'exercice de la fonction de direction qui constitue l'une des principales fonctions des entreprises de la branche. En effet, l'action de la direction des structures en termes d'orientation stratégique, de développement, de gestion financière ou de ressources humaines s'en trouve modifiée.

Fonctions	Certifications professionnelles	Argumentaires
Animation	- CP JEPS : Certificat Professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	Les métiers de l'animation sont les plus représentés dans notre branche professionnelle (plus de 4 salariés sur 10). Ces dernières années, un certain nombre de phénomènes sociaux ont eu des impacts importants sur les métiers de l'animation parmi lesquels :
	- BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport LTP ou animation sociale	- La hausse des difficultés d'insertion sociale (échec scolaire, manque de soutien familial, absence de ressources) et professionnelle (augmentation du chômage) des jeunes, - La croissance de certaines difficultés sociales (économiques, familiales, de logement, de santé ou d'insertion) des publics accueillis, - La hausse des situations d'isolement, - L'évolution des publics accueillis et les nouvelles exigences des habitants/parents.
	- BEES : brevet d'État d'éducateur sportif, 1 <sup>er</sup> degré (Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.)	L'évolution de la société a élargi les publics accueillis dans les structures de la branche. Les métiers de l'animation doivent, aujourd'hui, accompagner de nouveaux publics : enfants en situation de handicap, personnes âgées, personnes issues de l'immigration, personnes rencontrant des problématiques sociales diverses. Les animateurs doivent proposer et conduire des projets adaptés aux différents publics, en termes de besoins, de capacités et d'âge. C'est pourquoi connaître les différents publics permet d'adapter au mieux les pratiques professionnelles à la diversité des profils rencontrés et d'être au plus près des publics.
	- BEES : brevet d'État d'éducateur sportif, 2 <sup>ème</sup> degré (Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.)	L'avènement du numérique dans l'ensemble des sphères de la société entraîne également de profondes transformations. Dans les centres sociaux, le numérique est arrivée avec la dématérialisation des démarches administratives (d'après le baromètre emploi-formation d'Unifor- mation, 6 structures sur 10 disent avoir été impactées par l'introduction des technologies numériques au cours des dernières années). Les professionnels de l'animation accompagnent, aujourd'hui, les usagers (en particulier les publics fragiles victimes de la fracture numérique) face aux difficultés engendrées par la dématérialisation des services publics.
	- BEES : brevet d'État d'éducateur sportif, 3 <sup>ème</sup> degré (Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.)	Soulignons également que les métiers de l'animation doivent faire face à des changements ré- glementaires (conditions d'agrément, convention d'objectifs et de moyens, taux d'encadrement, règles de sécurité...), des évolutions de financements ainsi qu'à de nouvelles exigences en termes de bilans quantitatifs demandées par les financeurs.
	- DUT Carrières sociales	À l'image de la société, les contextes de travail des professionnels de l'animation sont caracté- risés par des changements constants. Leur rôle et leurs missions nécessitent, par conséquent, des ajustements permanents. Les enjeux d'évolution des métiers de l'animation résident ainsi dans un positionnement entre animateur - éducateur - travailleur social.
	- DE JEPS : Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éduca- tion Populaire et du Sport spécialité animation socio- éducative ou culturelle	Dans ce contexte, les professionnels de l'animation doivent investir de nouveaux domaines d'intervention comme par exemple la connaissance des caractéristiques socio-culturelles des publics, la mise en place de nouvelles formes d'actions socioculturelles, la coordination de pro- jets d'animation, le montage de dossiers de financement, les réponses à des appels d'offre, la gestion administrative et financière, la réalisation de bilan, le développement de nouvelles ac- tivités adaptées aux besoins des publics accueillis, l'accompagnement au numérique des usa- gers...
	- Licence professionnelle dans le domaine de l'ani- mation sociale	Face à ces mutations, la formation est un levier stratégique permettant d'accompagner la mon- tée en compétences des professionnels et leur donnant la capacité à s'adapter et à accompagner les mutations de leurs activités.
	- DUT Carrières Sociales	La formation permet, par ailleurs, de pallier des difficultés de recrutement. D'après le Baro- mètre Emploi-Formation 2019 d'Unifor- mation, 4 structures sur 10 déclarent rencontrer des dif- ficultés pour recruter sur les métiers de l'animation. La première difficulté citée étant le fait de trouver des candidats ayant le diplôme ou les compétences comportementales recherchés.
	- (Avenant n° 02-21, 7 janv. 2021, étendu «DE-Conseil- ler en économie sociale et familiale»)	Ainsi, ces difficultés de recrutement étaient auparavant compensées par la mobilisation de la période de professionnalisation afin de faire monter en compétences les salariés déjà en poste dans les structures. Ainsi, sur les trois dernières années, les périodes de professionnalisation étaient mobilisées en premier lieu pour former des salariés sur des DE JEPS et des BP JEPS. Il est alors essentiel que les structures de la branche puissent continuer à former les salariés aux diplômes des métiers de l'animation.
	- DUT carrières sociales	

Fonctions	Certifications professionnelles	Argumentaires
Petite enfance	- CAP Accompagnement éducatif petite enfance	<p>Le monde de la petite enfance a connu de grands changements ces dernières années. Les professionnels et les différentes structures concernés ont dû faire face aux nouvelles problématiques générées par l'évolution de notre mode de vie : mutations familiales, flexibilité du temps de travail des parents, modifications des contextes urbains et ruraux, nouveaux regards portés sur les enfants, prise en charge du handicap...</p> <p>Ces changements ont eu un impact sur les métiers de la petite enfance. Assistant.e.s petite enfance, auxiliaires de puériculture, éducateurs.rices de jeunes enfants constituent les principales professions de l'accueil du jeune enfant et ont vu leurs rôles évoluer. Ils doivent désormais assurer deux grands rôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un rôle d'information et d'accompagnement des parents,</li> <li>- Un rôle d'éveil des enfants.</li> </ul> <p>L'analyse des activités des structures petite de la branche et des compétences des professionnels a permis de faire apparaître trois domaines de compétences dans lesquels des connaissances et des savoirs doivent être développés chez les professionnels de la petite enfance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; La prise en charge et de l'accompagnement du jeune enfant :</li> </ul> <p>. Cette compétence représente un enjeu majeur en termes de qualité de prise en charge et de professionnalisation.</p> <p>. Certains salariés n'ont pas encore pu bénéficier de l'accompagnement nécessaire pour acquérir une posture professionnelle optimale. Ils rencontrent des difficultés dans l'accompagnement éducatif, et se trouvent également en difficulté dans la relation avec les parents et au sein des équipes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'accompagnement à la parentalité et la relation avec les parents :</li> </ul> <p>. Il est important pour les professionnels de la petite enfance de développer et d'entretenir une relation de confiance et de coopération avec les parents en vue d'assurer la continuité dans la prise en charge de l'enfant.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Les modes d'accueil ou de garde atypiques (accompagner le jeune enfant dans des situations familiales complexes, assurer l'accueil et l'accompagnement d'enfants porteurs de handicap...) :</li> </ul> <p>. Cette activité résulte d'une évolution tendancielle de la fonction des EAJE au service des politiques familiales. Ainsi dans l'accueil collectif, les financeurs attendent que l'accompagnement des familles en difficulté soit assuré de manière concertée, avec les différents intervenants (EAJE, acteurs de l'intervention sociale, collectivités territoriales, CAF...), dans une approche plurielle permettant de répondre de manière combinée aux différentes problématiques rencontrées. De la même façon, il est demandé aux salarié.e-s d'être à l'écoute et de repérer les éventuelles difficultés socio-économiques des familles, de les signaler et de travailler en lien avec les autres services pour orienter et servir la mise en place d'actions.</p> <p>. Les professionnels doivent, également, être en capacité d'assurer l'accueil et l'accompagnement, d'enfants porteurs de handicap. Pour y répondre, les structures mettent en place différentes options : accueils ponctuels, places réservées pour l'inclusion de ces enfants. Qu'il s'agisse d'accueils ponctuels ou réguliers, des compétences spécifiques doivent être mises en œuvre par les salarié-es pour assurer leur accompagnement et celui de leurs familles.</p> <p>Quel que soit les fonctions, les compétences décrites doivent être renforcées en priorité pour réduire les principaux déficits de compétences relevés et répondre aux attentes éducatives et sociales en accueil collectif de jeune enfant.</p>
	- DEAP : Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture	
	- DEEJE : Diplôme d'État - Éducateur de jeunes enfants	

Fonctions	Certifications professionnelles	Argumentaires
Administratif/RH	Licence pro GRH ; assistant	<p>Les structures de la branche des acteurs du lien social et familial sont traversées par de fortes évolutions, réglementaires, financières, numériques. Les fonctions administratives et RH s'inscrivent au centre de ces transformations puisqu'elle doivent les accompagner. Toutefois, dans notre branche, ces emplois représentent une faible part des emplois (1 % de personnel administratif, 2 % de comptables).</p> <p>En effet, les structures de la branche souffrent d'un déficit de structuration de la fonction RH. D'après le baromètre Emploi Formation d'Unifformation seules 13 % des structures disposent d'un service support dédié, avec du personnel formé, qui apporte des procédures, de la formation et assure le pilotage opérationnel de la fonction RH, en lien avec la direction. C'est néanmoins davantage le cas dans les centres sociaux.</p> <p>Dans de nombreuses structures de petites tailles, le pilotage ainsi que la gestion opérationnelle de la fonction RH sont assurés par la direction. Le directeur (la directrice) gère la fonction RH en relation de codécision avec le Conseil d'Administration ou le Bureau associatif. La structuration des associations ne permet pas toujours de disposer des compétences dédiées en gestion des ressources humaines et des outils nécessaires.</p> <p>Les formations initiales des directeurs/directrices de structures comportent peu de module en termes de GRH, management, gestion administrative et financière, laissant les professionnels démunis face à ces activités. Or, les structures de la branche doivent faire face à certaines problématiques en matière de Gestion des Ressources Humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une charge administrative relativement élevée liée aux multiples contrats, aux partiels,</li> <li>- Des difficultés de recrutement sur certains métiers,</li> <li>- Un manque d'attractivité des métiers de la branche,</li> <li>- Une forte féminisation et des difficultés à promouvoir la mixité professionnelle notamment dans le secteur de la petite enfance,</li> <li>- Une augmentation des risques professionnels pouvant être liés à la nature des activités développées par les structures :</li> <li>. Des risques physiques (postures de travail contraignantes notamment dans les EAJE peuvent entraîner des troubles musculo squelettiques {TMS}...),</li> <li>. Des risques psychosociaux pouvant être engendrés par plusieurs facteurs (charge émotionnelle liée au contact avec les personnes accueillies, relations de proximité, niveau d'exigence de plus en plus élevé, imprévus et urgences, contraintes économiques...).</li> <li>- Un taux d'absentéisme en hausse,</li> <li>- Des défis en termes d'organisation des équipes,</li> <li>- La professionnalisation de la branche a permis de développer la formation professionnelle et les évolutions professionnelles, toutefois, certaines difficultés en termes de gestion du plan de formation, de financement et d'accompagnement à la formation des salariés persistent, et la loi du 5 septembre 2018 complexifie l'accès à la formation,</li> <li>- Le dialogue social demeure encore peu établi en raison notamment de la faible taille des structures,</li> <li>- L'émergence numérique,</li> <li>- .../...</li> </ul> <p>L'analyse des pratiques de GRH et des problématiques rencontrées par les structures mettent en évidence la nécessité de développer les compétences dans différents domaines de la GRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le pilotage RH avec la mise en place et le suivi des indicateurs RH au service d'une politique de gestion et de développement des ressources humaines,</li> <li>- Le recrutement, l'intégration, l'évaluation du personnel, la formation et le développement des compétences,</li> <li>- Le repérage de l'usure professionnelle, la mise en place d'actions préventives et curatives de nature à promouvoir et préserver la santé au travail,</li> <li>- L'accompagnement des évolutions professionnelles (mobilité, qualification, VAE...),</li> <li>- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.</li> <li>- L'identification et la mobilisation des moyens et des ressources (en temps, budgets, compétences) pour favoriser le développement des compétences, optimiser l'organisation et les ressources humaines.</li> <li>- De nombreuses structures de la branche sont, également, confrontées à des tensions budgétaires et des mutations de leur modèle socio-économique engendrées notamment par la baisse des subventions publiques. Face à ces changements, elles développent de nouveaux modèles économiques.</li> </ul> <p>L'évolution et l'hybridation des ressources financières, en provenance de sources variées et de natures diverses, les conduit à adapter leurs activités et leurs pratiques notamment en matière de gestion financière et comptable.</p> <p>Au regard de ces constats, les métiers des fonctions administratives et RH sont des métiers en développement ou en transformation. Plusieurs compétences sont essentielles à l'avenir pour aider à une meilleure structuration de ces métiers au sein des structures afin notamment qu'elle soit moteur dans les évolutions structurantes qui transforment les métiers de la branche.</p>
	Licence économie, gestion	
	Licence pro métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paye	
	BTS comptabilité, gestion	
	BTS Gestion de la PME (ex BTS Assistant de gestion de PME-PMI)	
	TP : Titre professionnel Comptable gestionnaire	
	Titre professionnel Gestionnaire de paye	
	Bac pro comptabilité, gestion	
	Titre professionnel comptable assistant	



Fonctions	Certifications professionnelles	Argumentaires
Accueil/secrétariat	Titre professionnel (TP) Agent(e) d'accueil et d'information	<p>Les fonctions d'accueil et de secrétariat représentent 6 % des salariés de la branche.</p> <p>L'accueil constitue une activité centrale pour les structures de la branche car elle constitue la porte d'entrée, le premier contact et la première «image» de la structure. Ceci implique que les modalités et les conditions de l'accueil soient une priorité pour les structures. Il s'agit également de garantir le respect et la dignité de la personne par un accueil bienveillant, accessible, et adapté à ses besoins.</p> <p>D'après les données recueillies par l'observatoire de la branche, ces métiers couvrent les fonctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistant de direction,</li> <li>- Secrétaire,</li> <li>- Chargé d'accueil.</li> </ul> <p>Les principales missions des professionnels chargés de l'accueil et du secrétariat sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'accueillir, d'informer et d'orienter les publics au sein de la structure,</li> <li>- De recueillir les demandes et les transmettre à l'équipe,</li> <li>- D'assurer la coordination administrative.</li> </ul> <p>L'accueil a une vocation «transversale» dans la vie des structures. Ainsi, les points d'accueil doivent être facilement accessibles, visibles pour les personnes accueillies et proposer des horaires d'ouverture répondant à leurs besoins. Les structures organisent différentes formes d'accueil : accueil physique, accueil téléphonique et numérique.</p> <p>Aujourd'hui, les personnels en charge de l'accueil et du secrétariat doivent faire face à la diversité et l'évolution des publics accueillis (personnes âgées, personnes à mobilité réduite ou en situation de handicap, personnes éloignées des services sociaux, personnes maîtrisant mal la langue française). Les professionnels sont, également, confrontés à des situations de violence physique, verbale ou symbolique lorsqu'ils se retrouvent confrontés à des situations de grande précarité. Soulignons, par ailleurs, que le niveau d'exigence du public a évolué, les attentes sont fortes, immédiates et diverses. Cela impose de comprendre au plus vite les besoins du public afin de savoir l'orienter au mieux.</p> <p>Pour les structures, la connaissance des nouveaux publics est un fort enjeu de développement des compétences des professionnels chargés de l'accueil.</p> <p>Le numérique a un impact sur les métiers et les compétences des salariés car il influence et modifie les pratiques professionnelles et l'organisation du travail.</p> <p>La fonction clé d'accueil nécessite tout d'abord pour les structures d'avoir des professionnels formés : à l'accueil de tout public, l'écoute, la reformulation, la médiation, la gestion du stress et des situations d'agressivité. L'accueil téléphonique requiert également des formations spécifiques.</p> <p>La montée en compétences des chargés d'accueil et de secrétariat porte également sur de nouveaux domaines comme celui du numérique : des formations à ces nouveaux outils et leur utilisation doivent être organisées.</p> <p>Enfin, l'accompagnement des professionnels passe par la mise en place d'espaces de parole, d'analyses de pratique qui permettent de prendre du recul et de faire évoluer les pratiques professionnelles.</p> <p>La qualification des personnes en charge de l'accueil et du secrétariat constitue ainsi une priorité pour les structures.</p>
	<i>Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) Agent d'accueil(Exclu de l'extension par Arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.)</i>	
	BEP Métiers du secrétariat BEP Métiers de la relation clients et usagers BEP Métiers des services administratifs	
	Bac pro Métiers de l'accueil relation clients (ex-bac pro Accueil - relation clients et usagers) Bac Pro Secrétariat Bac Pro Accueil Bac pro Gestion-administration	

Fonctions	Certifications professionnelles	Argumentaires
Technique (Service, entretien, maintenance, cuisine)	Titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène CAP / BEP option maintenance et entretien CAP / BEP option sanitaire et social CAP cuisine	<p>Dans notre branche professionnelle, les emplois techniques représentent 11 % des salariés. Or, d'après le baromètre Emploi-Formation 2019 d'Uniformalion, 42 % des structures expriment des difficultés à recruter sur ces emplois pour deux raisons principales : ces métiers bénéficient d'une mauvaise image et il a peu de candidats qualifiés.</p> <p>Les métiers liés aux fonctions techniques emploient une majorité de personnes sans qualification (plus de 9 sur 10 n'a pas de diplôme ou un diplôme inférieur au niveau 5) travaillant le plus souvent à temps partiel (plus de 8 salariés sur 10) avec des horaires souvent décalés. La main-d'œuvre est majoritairement féminine. Les tâches demandées requièrent une très bonne condition physique.</p> <p>Les agents de service et d'entretien exercent diverses activités, pour maintenir un espace d'accueil de qualité et assurer aux personnes accueillies les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'entretien des locaux et des espaces extérieurs,</li> <li>- L'entretien courant du matériel et du mobilier,</li> <li>- Le décapage et le cirage des sols,</li> <li>- Le nettoyage des installations sanitaires,</li> <li>- L'aération des locaux,</li> </ul> <p>- La préparation des repas et des goûters, dans le respect des règles d'hygiène et sécurité alimentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le traitement des déchets.</li> </ul> <p>Ces professionnels réalisent de nombreuses activités physiques (gestes répétitifs, port de charges, utilisation de machines...) et manipulent des produits considérés comme dangereux (détergents, désinfectants, produits acides...) pouvant avoir un impact sur la santé (troubles musculosquelettiques [TMS], chutes, glissades...).</p> <p>Les structures de la branche en particulier les établissements d'accueil du jeune enfant sont soumis à des règles strictes en termes de santé, d'hygiène (des enfants, des professionnels, des locaux, des jouets mis à disposition des enfants), d'alimentation que doivent respecter les agents de service et d'entretien.</p> <p>Les métiers des fonctions techniques tendent à se professionnaliser via la mise en place de procédures, de règles et de normes techniques s'inscrivant dans une démarche de développement durable prenant en compte l'environnement (de plus en plus de produits « bio ») et de règles d'hygiène et sécurité alimentaires.</p> <p>Avec la mise en place de ces nouvelles normes, les métiers des fonctions techniques connaissent des évolutions et des mutations qui ont un impact sur les activités exercées et les compétences des professionnels. La formation de ces derniers est essentielle pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Plusieurs types de formations peuvent être distingués :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La formation obligatoire,</li> <li>- La formation technique spécifique,</li> </ul> <p>- La formation continue permettant de mettre à jour les compétences des agents d'entretien que ce soit de façon technique ou réglementaire.</p>

## Avenant n° 03-22 du 24 mai 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux ;

USPAOC CGT CGT ;

FO Fédération Nationale de l'Action sociale.

### Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence et la mise en œuvre de diverses dispositions prévues dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la nécessité de déterminer une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

---

Dans ce cadre, à l'issue d'une négociation qui s'est achevée le 22 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial (Aisfa) ont signé un avenant «Pro-A». Celui-ci a été étendu le 6 novembre 2020 par le ministère du Travail, et est entré en application le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Les dispositions relatives au dispositif Pro-A ont été reprises dans l'avenant n° 05-20 dédié à la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Plus d'un an et demi après le déploiement du dispositif Pro-A dans la branche, sur la base d'un suivi régulier réalisé par la CPNEF et l'Opco et d'une analyse des facteurs de mutations et des évolutions de compétences, les partenaires sociaux ont décidé de réviser la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A

Pour ce faire, il a été convenu que l'ensemble des certifications identifiées, dans le présent avenant répondent aux critères fixés par la loi et l'ordonnance du 21 août 2019 et visent à :

- Favoriser l'évolution professionnelle des salariés, par l'obtention d'une qualification reconnue ;
- Anticiper les risques d'obsolescence des compétences liées fortes mutations des activités des structures et permettre aux salariés de développer de nouvelles compétences nécessaires à leur maintien dans l'emploi.

Conformément aux dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6324-3 du Code du travail, la reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs être mobilisé pour l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou la réalisation d'une démarche de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) pour l'obtention d'une certification professionnelle définie dans l'accord de branche étendu.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle Alisfa souhaitent poursuivre et renforcer la dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle soutient et souhaite développer.

> Vu l'article 28 de loi n° 018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance «Pro-A» remplaçant le dispositif de période de professionnalisation,

> Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L.6332-14 et L. 6332-17 du code du travail,

> Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

> Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance

Il est convenu ce qui suit :

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

Les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

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, au regard des stipulations de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 1 du présent avenant et du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit «Pro-A» ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 2** **Cadre juridique**

Le présent avenant a pour objet la révision de la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A et des modalités de mise en œuvre du dispositif relatives à la durée de l'action de formation «Pro-A» telles que définies par les avenants suivants :

- N° 03-20 de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit «Pro-A» signé le 22 janvier 2020,
- N° 05-20 de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial relatif à la formation professionnelle signé le 10 juillet 2020,
- N° 02-21 de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial de prolongation relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit «PRO-A» signé le 7 janvier 2021.

### **Article 3** **Objet de l'avenant**

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les articles d) et e) de l'article 3.2 du chapitre VIII formation professionnelle de la convention collective des Acteurs du Lien Social et Familial comme suit :

---

(Voir Dispositions générales, Chapitre VIII, art. 3.2).

#### **Article 4** **Clause de révision**

Afin de s'assurer de la meilleure prise en compte possible de l'évolution des besoins des employeurs et des salariés de la branche professionnelle, à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche professionnelle Alisfa, la liste des certifications sera réexaminée en commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF).

Les propositions de modifications étudiées en CPNEF seront, par la suite, proposées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) afin que la nouvelle liste fasse l'objet d'un accord de branche qui devra être étendu pour entrer en application.

#### **Article 5** **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, et de l'insertion. Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

### **Annexe 1**

#### **Les structures de la branche des acteurs du lien social et familial**

La branche est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités

D'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou

D'intervention sociale et/ou culturelle concertées et novatrices et/ou

D'accueil de jeunes enfants.

Sont donc notamment concernées les types de structures suivantes :

Les Centres Sociaux : associations permettant la création de lien social à travers la participation des habitants au dessin d'un projet collectif d'animation du territoire. Ils peuvent accueillir une multitude d'activités et de publics :

Des enfants autour de l'accueil périscolaire,

Des jeunes autour d'activités culturelles et sportives, de sorties, etc.

Des adultes autour de l'accompagnement à l'emploi,

Des familles autour de dîners collectifs, accompagnement à la parentalité,

Des personnes âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils sont également souvent point relais de certains services publics, service de la poste, des associations du quartier cherchant des financements, etc.

Les EAJE (Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants) : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans sous formes différentes

La crèche parentale,

La crèche à gestion parentale,

La crèche d'entreprise.

Les ADSL (Associations de Développement Social Local) : associations œuvrant pour l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très diverses telles des activités pour les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte contre l'illettrisme, etc. Elles sont parfois également positionnées sur les mêmes thématiques que les centres sociaux.

Ces associations ont le même type de gouvernance que les centres sociaux et les établissements d'accueil de jeunes enfants. Elles sont généralement de petite taille et disposent de moins de possibilités de financement que les EAJE ou CS (tels que les financements CAF, etc.).

Les espaces de vie sociale qui contribuent à la politique d'animation de la vie sociale.

---

## Annexe 2

### **Argumentaires et liste des certifications professionnelle éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance «Pro-A» dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial**

#### **I) Métiers de la direction**

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de la direction sont les suivants :

- Les évolutions légales et réglementaires encadrant les activités des structures de la branche,
- Les évolutions sociales et sociétales,
- L'évolution des politiques publiques,
- Les évolutions des besoins des publics accueillis et des territoires,
- L'évolution des modes de financement et les contraintes budgétaires (baisse des financements publics...),
- La lourdeur des tâches administratives (montage de dossiers...),
- L'évolution des métiers et des compétences,
- Les nouvelles pratiques de GRH et managériales,
- L'accompagnement aux changements.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Direction	DES JEPS : Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport	4910	1 <sup>er</sup> janvier 2024
		4911	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	CAFDES : Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	367	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	CAFERUIS : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'intervention Sociale	2514	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Master professionnel spécialisé intervention et développement social	34132	31 août 2024
	Diplôme d'État de puériculture	Certification inscrite de droit	
	Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière	8940	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Diplôme d'État de docteur en médecine	Certification inscrite de droit	
	DEEJE : Diplôme d'État - Éducateur de jeunes enfants	34827	31 août 2023
	Diplôme d'État ingénierie sociale (DEIS) Chargé de mission, chargé d'étude, conseiller technique	4505	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Manager en ressources humaines	34842	30 juin 2025
	Manager en ressources humaines	34242	10 octobre 2022
	Master Gestion des territoires et développement local	34293	31 août 2024
	BTS - Support à l'action managériale	34029	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence Professionnelle - Management et gestion des organisations	30086	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Diplôme de Manager d'organismes à vocation sociale culturelle en ESS	35080	18 novembre 2025

## II) Métiers de l'animation

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de l'animation sont les suivants :

- Les évolutions légales et réglementaires encadrant les activités des structures de la branche,
- Les évolutions sociales et sociétales,
- L'évolution des publics accueillis/accompagnés (publics en difficulté{précarité sociale et économique}, jeunes, personnes âgées, isolées, personnes porteurs d'handicap...),
- Les évolutions des territoires,
- L'évolution du champ de l'animation (culturelle, socioculturelle, socioéducative, sociale et sportive...),
- L'évolution des activités en réponse aux besoins des publics (actions sociales et d'insertion),
- Le manque de moyens et les contraintes budgétaires (financements des activités),
- Le poids des procédures et la lourdeur des tâches administratives (appels à projets, montage de dossiers...),
- La professionnalisation des métiers de l'animation,
- Le développement du numérique,
- La transition écologique et énergétique.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés

---

à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.





Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Animation	CP JEPS : Certificat Professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	32369	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur - multi mentions	28557	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur - multi mentions	28573	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	BP - de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité Techniques de l'information et de la communication	1974	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DEUST - Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles	35955	31 août 2026
	DEUST activités physiques et sportives spécialisées : inadaptations sociales	35953	31 août 2026
	DEUST - Médiation et citoyenneté : les interfaces dans les secteurs public et privé	3985	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DEUST - Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles	35955	31 août 2026
	DEUST - Usages socio-éducatifs des technologies de l'information et de la communication (USETIC)	2896	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DUT Carrières sociales option assistance sociale	2480	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DUT - Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	2481	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DUT - Carrières sociales option Services à la personne	29211	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DUT - Carrières sociales option éducation spécialisée	2479	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DUT - Carrières sociales option gestion urbaine	2478	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DE JEPS : Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport spécialité animation socio-éducative ou culturelle	4900	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence professionnelle dans le domaine de l'animation sociale - Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social	30078	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence Professionnelle - Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence Professionnelle - Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	30080	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence Professionnelle - Intervention sociale : développement social et médiation par le sport	35951	31 août 2026
	Licence Professionnelle - Gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs	35948	31 août 2026
	Conseiller emploi formation insertion	34789	23 juillet 2025
	Diplôme d'État Conseiller en économie sociale familiale	34826	31 août 2025
	BTS - Économie sociale familiale	7570	31 décembre 2023
	DE - Diplôme d'État Accompagnant éducatif et social	36004	1 <sup>er</sup> septembre 2026
	DE - Diplôme d'État d'assistant de service social	34824	31 août 2023
	DEAF - Assistant familial	4500	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DEMF - Médiateur familial	2028	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	TP - Médiateur social accès aux droits et services	36241	16 mai 2027
	DEME - Moniteur éducateur	492	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DEES - Éducateur spécialisé	34825	31 août 2023
	DEETS - Éducateur technique spécialisé	34828	31 août 2023
	DETISF - Technicien de l'intervention sociale et familiale	4503	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	BTS - Services et prestations des secteurs sanitaire et social	5297	31 décembre 2023
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Mise à jour (juin 2025)	201

### III) Métiers de la petite enfance

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de la petite enfance sont les suivants :

- Les évolutions sociales et sociétales (évolution des familles, flexibilité du temps de travail des parents,...),
- La législation et la réglementation relatives à la création et à la gestion des EAJE,
- Les obligations en termes d'encadrement et de la prise en charge des enfants (connaissances du développement de l'enfant, accompagnement des enfants porteurs de handicap, ...),
- La diversification des modes d'accueil collectif des jeunes enfants et les prestations proposées en réponse aux nouveaux besoins et aux demandes des familles (accueil collectif, à temps plein ou à temps partiel, régulier ou occasionnel, accueil avec ou sans restauration, accueil familial, accueil avec des activités à l'extérieur, accueil d'urgence {samedis, dimanches et soirées}...),
- Les modalités de tarification et de contractualisation avec les familles,
- L'accompagnement à la parentalité et le développement de la relation avec les parents,
- La réglementation en termes de sécurité, d'hygiène sanitaire et d'hygiène alimentaire,
- Les obligations de professionnalisation et de qualification des professionnels de la petite enfance.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Petite enfance	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	28048	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	DE - Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	35832	1 <sup>er</sup> septembre 2025
	DE - Aide-soignant (DEAS)	35830	1 <sup>er</sup> septembre 2025
	DE - Éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	34827	31 août 2023

### IV. Métiers administratifs et RH

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers administratifs et RH sont les suivants :

- Les évolutions légales et réglementaires encadrant les activités des structures de la branche,
- Les contraintes budgétaires (financements des postes),
- Les évolutions du cadre conventionnel et de l'organisation du travail,
- La diversité des tâches administratives (multiples de contrats...) et comptables,
- Les nouvelles pratiques de GRH et managériales,
- Le développement et la structuration du dialogue social,
- La diversité des équipes pluridisciplinaires,
- L'évolution des métiers et des compétences,
- Des besoins en compétences manquantes (métiers en tension notamment dans la petite enfance, l'animation et sur des postes de direction),
- L'accompagnement des parcours professionnels,
- Une augmentation des risques professionnels,
- L'évolution des outils bureautiques et numériques,
- L'accompagnement aux changements.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Administratif/ RH	Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : assistant	29806	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	29805	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Titre professionnel assistant ressources humaines	35030	5 novembre 2025
	Licence économie, gestion	24426	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Licence pro métiers de la gestion et de la comptabilité: comptabilité et paye	30106	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	BTS comptabilité, gestion	35521	31 août 2024
	BTS Gestion de la PME (ex BTS Assistant de gestion de PME-PMI)	32360	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	BTS Communication	7481	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	TP : Titre professionnel Comptable gestionnaire	31677	1 <sup>er</sup> décembre 2023
	TP - Comptable assistant sanitaire et social	15152	1 <sup>er</sup> mars 2023
	Titre professionnel Gestionnaire de paye	35633	29 décembre 2023
	Bac pro comptabilité, gestion	14695	31 août 2022
	Titre professionnel comptable assistant	5881	1 <sup>er</sup> mars 2023
	TP - Comptable assistant sanitaire et social	15152	1 <sup>er</sup> mars 2023
	TP gestionnaire comptable et fiscal	31677	1 <sup>er</sup> décembre 2023
	Gestionnaire paye et administration sociale	28751	5 août 2022
	Gestionnaire de paye	6561	21 décembre 2023

## V. Métiers de l'accueil et du secrétariat

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de l'accueil et du secrétariat sont les suivantes :

- L'évolution des situations d'accueil (accueil physique, téléphonique, à distance...),
- L'évolution des publics accueillis/accompagnés (publics en difficulté{précarité sociale et économique}, jeunes, personnes âgées, isolées, interlocuteurs difficiles (mécontents, agressifs,...),
- L'évolution des demandes et des réponses apportées (accueil, information, orientation...),
- L'évolution des outils bureautiques et numériques,
- La diversité des tâches administratives et de secrétariat (courriers, tenue et mise à jour de fichiers adhérents, affichage, agendas, secrétariat, organisation de réunions, rédaction de comptes-rendus, prise de rendez-vous, accompagnement dans les démarches administratives, mise à jour du site, suivi de tableaux divers, gestion des stocks, classement, archivage...),
- L'accompagnement des projets mis en place par la structure (planification des activités, participation aux actions de sensibilisation et/ou de médiation...).

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Accueil/Secrétariat	Titre professionnel (TP) Agent(e) d'accueil et d'information	17791	1 <sup>er</sup> septembre 2023
	TP - Secrétaire assistant	193	1 <sup>er</sup> mars 2023
	Secrétaire assistant	35094	18 novembre 2023
	BAC PRO - Accueil - Relation clients et usagers	9638	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Bac pro Métiers de l'accueil	32049	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	BAC PRO - Accueil - Relation clients et usagers	9638	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Bac Pro secrétariat	14695	31 août 2022
	Bac pro Gestion-administration	14695	31 août 2022

## VI. Métiers technique (service, entretien, maintenance, cuisine)

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers techniques sont les suivants :

- Les enjeux de santé publique, tant sur les plans sanitaires que nutritionnels,
- La réglementation en termes de sécurité, d'hygiène sanitaire et d'hygiène alimentaire,
- Le durcissement des normes techniques de qualité sanitaires et alimentaires (norme ISO 9001, qualiprope, Iso, Ecocert, HACCP...),
- L'évolution des techniques de production alimentaire et le développement d'une alimentation durable (achats durables, approvisionnement local, produits de qualité et bio, lutte contre le gaspillage alimentaire...),
- Les nouvelles règles de traitement des déchets (matériaux à trier, règles du tri...),
- Les enjeux environnementaux liés aux activités de nettoyage (bionettoyage, nettoyage vert, produits écologiques ...),
- L'évolution des procédés de nettoyage et des équipements,
- L'évolution des règles de sécurité au travail et des gestes/postures professionnels pour éviter la survenue d'accident et prévenir les risques professionnels (risques de chute de plain-pied, risques liés à la manutention manuelle de charges {TMS}, risques chimiques, risques de brûlure, risques électriques ...).

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Technique (Service, entretien, maintenance, cuisine)	Titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène	278	13 août 2023
	Titre professionnel - Agent de service médico-social	35028	5 octobre 2025
	CAP/BEP option maintenance et Entretien (propreté et d'hygiène)	24655	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	CAPcuisine	26650	1 <sup>er</sup> janvier 2024
	Titre professionnel cuisinier	34095	5 juin 2024
	TP - Agent de restauration	35650	5 juin 2024
	CQP Agent de restauration	31403	7 août 2023

---

## Dialogue social

### Bons syndicaux

### Accord du 4 novembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2020 jusqu'au 31 déc. 2021]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFTD ;

USPAOC CGT.

*Mod. par Avenant 2 déc. 2021, étendu par arr. 1<sup>er</sup> avril 2022, JO. 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2021 jusqu'au 31 déc. 2022. Pour l'ensemble de la branche professionnelle l'accord est applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

ELISFA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTD ;

USPAOC CGT.

*Mod. par Accord n° 09-22, 27 oct. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2022 jusqu'au 31 déc. 2023.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

ELISFA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFTD ;

CGT.

## Préambule

Les partenaires sociaux entendent favoriser le développement du dialogue social dans la branche. Le présent accord concourt à cette démarche et vise notamment à permettre à des salariés, sans considération de mandat, de participer à des actions mises en place par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau la branche, conformément à l'arrêté actant de la représentativité des organisations syndicales de salariés et celui actant la représentativité des organisation professionnelles d'employeurs dans la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent par cet accord leur attachement à un dialogue social vivant gage de qualité de vie au travail et de performance sociale et économique.

### Article 1 Objet de l'avenant

Le présent accord vise à instaurer des bons syndicaux permettant au salarié de justifier de son absence pour raison syndicale pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2021.

### Article 2 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalents temps plein. 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, compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### Article 3 Objectif

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés sur présentation d'un bon syndical valant autorisation d'absence d'une demi-journée.

Ces bons syndicaux sont la traduction de l'activité syndicale dans la branche professionnelle des organisations syn-

---

dicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle pour le développement du dialogue social.

Ainsi, des bons syndicaux valant autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés pour la durée de l'accord aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

#### **Article 4** **Modalité d'attribution**

*Mod. par Accord n° 09-22, 27 oct. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2022 jusqu'au 31 déc. 2023.<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ELISFA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT.*

##### **a**

#### **Nombre de bons syndicaux**

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, des bons syndicaux sont attribués à hauteur de :

300 bons valant autorisation d'absence d'une demi-journée pour chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche,

Un nombre total équivalent de bons attribué aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres d'utiliser et de répartir ces bons syndicaux entre leurs adhérents dès lors que ces derniers sont salariés d'une entreprise appartenant à la branche professionnelle et/ou négociateur dans la branche dûment mandaté par l'organisation.

Les bons non utilisés par chaque fédération nationale d'organisation syndicale ou par chaque organisation professionnelle employeurs au 31 décembre 2022 pourront l'être jusqu'au 31 décembre 2023.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier des bons syndicaux à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté au journal officiel.

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

##### **b**

#### **Frais annexes**

Dans le cadre du renforcement du dialogue social, une somme fixe est allouée au remboursement des frais annexes, à chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'enveloppe fixé par l'ACGFP est de 20 000 euros à date de signature du présent avenant.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier de remboursement de ses frais dans le cadre du b) de l'article 4 à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté au journal officiel.

L'enveloppe des frais annexes fixée par l'ACGFP non utilisée au 31 décembre 2022 pourra l'être jusqu'au 31 décembre 2023.

#### **Article 5** **Bilan de l'expérimentation**

Un bilan sera réalisé par le conseil d'administration de l'ACGFP et présenté en CPPNI deux mois avant l'échéance de l'accord, soit courant du mois d'octobre.

---

## Article 6

### Entrée en vigueur, dépôt et extension

Mod. par Accord n° 09-22, 27 oct. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2022 jusqu'au 31 déc. 2023.<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. La date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## Accord n° 03-23 du 14 décembre 2023

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024, jusqu'au 31 déc. 2026]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

USPAOC - CGT.

## Préambule

Les partenaires sociaux après avoir expérimenté le dispositif des bons syndicaux souhaitent le mettre en place pour une durée de trois ans afin de développer le dialogue social local au sein de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent par cet accord leur attachement à un dialogue social vivant, gage de qualité de vie au travail et de performance sociale et économique.

## Article 1

### Objet de l'avenant

Le présent accord vise à prolonger au sein de la branche professionnelle le dispositif de bons syndicaux afin de permettre à chaque organisation syndicale de salariés représentatives et à l'organisation patronale représentative de développer un dialogue social territorial.

## Article 2

### Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalents temps plein. 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, compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

## Article 3

### Objectif de l'avenant

Des bons syndicaux valant autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés pour la durée de l'accord aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Ces bons syndicaux sont la traduction de l'activité syndicale dans la branche professionnelle des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle pour le développement du dialogue social.

---

Ces autorisations d'absence sont accordées aux salariés sur présentation d'un bon syndical valant autorisation d'absence d'une demi-journée. Ces bons syndicaux permettent de justifier l'absence du salarié uniquement pour assister aux réunions, manifestation ou tout autre évènement organisés par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation patronale.

#### **Article 4** **Modalité d'attribution**

##### **a** **Nombre de bons syndicaux**

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, des bons syndicaux sont attribués annuellement à hauteur de :

- 200 bons valant autorisation d'absence d'une demi-journée pour chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche,

- Un nombre total équivalent de bons attribué aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Un bon syndical ne peut être utilisé que pour justifier l'absence liée à la participation du salarié à une réunion, manifestation ou tout autre évènement mis en place par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ou l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle auquel ce dernier est adhérent. Par conséquent, un bon syndical ne peut pas être utilisé pour des temps de déplacement.

Les fédérations nationales d'organisation syndicale et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres d'utiliser et de répartir ces bons syndicaux entre leurs adhérents dès lors que ces derniers sont salariés d'une entreprise appartenant à la branche professionnelle et/ou négociateur dans la branche dûment mandaté par l'organisation.

Les bons syndicaux sont émis annuellement entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. Aussi, un bon syndical non utilisé par chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés ou par chaque organisation professionnelle employeurs sur l'année considérée ne pourra plus l'être l'année d'après.

En tout état de cause, les bons non utilisés par chaque fédération nationale d'organisation syndicale ou par chaque organisation professionnelle employeurs au 31 décembre 2026 ne seront pas utilisables après cette date.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier des bons syndicaux à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté au journal officiel. Si les bons syndicaux n'ont pas pu être entièrement consommés par cette dernière, ils seront répartis entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Dans le cas où une nouvelle organisation syndicale de salariés ou une nouvelle organisation professionnelle d'employeurs devient représentative au niveau de la branche professionnelle, un nombre de bons tel que défini dans le présent article lui sera attribué pour le délai restant à courir de l'accord.

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

Le paiement sera assuré par l'ACGFP sur présentation d'un mémoire émis par l'employeur chaque trimestre accompagné des justificatifs. Ce mémoire devra mentionner :

- les dates du ou des jours d'absence du salarié.
- le nombre de bons syndicaux utilisé sur la période par le salarié.
- La ou les fiches de paye du ou des mois concernés par le ou les jours d'absence du salarié.

Il est à noter qu'en cas d'absence du salarié sur le mois où un ou plusieurs bons syndicaux ont été utilisés (notamment en raison d'arrêt maladie), une reconstitution du salaire devra être réalisée afin d'indemniser l'employeur en raison du ou des jours d'absence liés) à l'utilisation de bons syndicaux.

#### **Article 5** **Bilan de l'expérimentation**

Un bilan sera réalisé par le conseil d'administration de l'ACGFP et présenté en CPPNI deux mois avant l'échéance de l'accord, soit courant du mois d'octobre 2026.



---

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, du Plein l'Emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

### **b**

#### **Frais annexes**

Dans le cadre du renforcement du dialogue social, une somme fixe est allouée au remboursement des frais annexes, à chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'enveloppe fixée est d'un montant annuel de :

— 20 000 euros pour chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche,

— Une somme totale équivalente des sommes attribuées aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Si une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs n'est plus représentative au niveau de la branche suite à la parution du nouvel arrêté de représentativité syndicale ou patronale au niveau de la branche professionnelle ; l'organisation ne pourra plus bénéficier de remboursement de ses frais dans le cadre du présent article à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté au journal officiel.

Dans le cas où une nouvelle organisation syndicale de salariés ou une nouvelle organisation professionnelle d'employeurs devient représentative au niveau de la branche professionnelle, la somme allouée au remboursement des frais annexes tel que défini dans le présent article lui sera attribuée pour le délai restant à courir de l'accord.

L'enveloppe prévue dans le présent article doit être utilisée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Aussi, l'enveloppe non utilisée par chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salariés ou par chaque organisation professionnelle employeurs sur l'année considérée ne pourra plus l'être l'année d'après.

L'enveloppe des frais annexes non utilisée au 31 décembre 2026 sera perdue.

### **c**

#### **Conditions d'absence**

Le bon syndical valant autorisation d'absence d'une demi-journée répondant aux conditions de l'article 4 est présenté à l'employeur au moins 15 jours calendaires avant le jour d'absence, par le salarié.

### **d**

#### **Maintien de la rémunération**

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels ou des heures de délégations attribuées aux représentants du personnel dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 4 sont réunies, dans la limite du nombre de jours accordés par ledit article.

### **e**

#### **Remboursement de l'employeur**

L'employeur ayant maintenu la rémunération du salarié durant son temps d'absence conformément à l'article c) 4, pourra bénéficier d'une prise en charge financière du salaire maintenu dans la limite de 330 euros par jour, auprès de l'Association Chargée de la Gestion des Fonds du Paritarisme (ACGFP) qui établit les bons syndicaux.

## **Emploi des personnes en situation de handicap**

### ***Avenant n° 05-2024 du 7 novembre 2024***

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ELISFA.

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 12 févr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

## **Préambule**

La branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familiale (ALISFA), tout comme le champ multi professionnel de l'économie sociale et solidaire (ESS) détiennent des valeurs communes telles que la prise en compte de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations.

Les partenaires sociaux estiment que l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés en situation de handicap doit se réaliser par la négociation collective et la mise en œuvre d'actions au niveau de la branche professionnelle en complément des actions multi professionnelles.

L'accord multi professionnel fait office d'accord cadre répondant aux principes de valeur ajoutée vis-à-vis des branches professionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent donc de la nécessité par cet accord de branche de veiller au respect des règles protectrices en faveur des personnes en situation de handicap et de prendre toutes les mesures adéquates pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser.

Les partenaires sociaux conviennent :

- De procéder à un état des lieux construisant une rubrique incorporée dans le panorama de branche menée par l'Observatoire ;
- De mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les éventuelles situations d'inégalité, les bonnes pratiques en matière de handicap, et à aider les structures au sein de la branche professionnelle ;
- De se doter d'indicateurs de suivi chiffrés ;
- D'effectuer un suivi régulier de l'accord.

## **Article 1**

### **Amélioration de la collecte des données**

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'amélioration de la situation de l'emploi des salarié.es en situation de handicap au sein de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial doit pouvoir s'appuyer sur une collecte de données permettant d'apprécier le plus justement possible la situation de l'emploi de ces personnes.

Afin de disposer d'une information plus régulière sur la question du handicap et pour permettre d'évaluer l'impact des mesures prévues par le présent accord, les partenaires sociaux s'appuieront sur les indicateurs proposés par le Groupe de Dialogue Social transversal de l'ESS :

- Le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif sur le handicap ;
- Le nombre de conventions-cadres signées avec l'AGEFIPH ;
- Le taux d'emploi direct et indirect, la nature du contrat, des personnes handicapées ainsi que l'évolution de ces taux ;
- Le nombre et la nature des supports de communication produits ;
- Le nombre et/ou la proportion de formations professionnelles suivies par les personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salarié.es ;
- Le nombre de salarié.es, de managers, et d'employeurs ayant suivi un module formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Le nombre et la nature des opérations nationales de sensibilisation à la thématique du handicap ;
- Le nombre de partenariats mobilisant notamment les réseaux institutionnels ainsi que leurs objets ;
- Le nombre de référent.es handicap au sein des entreprises ;
- Le suivi et l'évaluation des expérimentations mises en place.

En complément des indicateurs proposés, la branche collectera les données suivantes, par genre :

- Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la branche quel que soit l'effectif équivalent temps plein (ETP) ;
- Le nombre de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (BOETH) ;
- Le nombre de stagiaires/ alternances BOETH (Bénéficiaires de/Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés) accueillis ;
- Le nombre et le pourcentage de licenciement pour inaptitude ;
- Le nombre de reconnaissance de salarié.es déclaré.es en situation de handicap ;
- Le pourcentage de licenciement pour inaptitude ;
- Le nombre d'entreprises assujetties à l'obligation emploi des travailleurs en situation de handicap.

Afin de disposer d'un état des lieux global et de fiabiliser les données, la branche sollicitera l'AGEFIPH pour récupérer les données consolidées issues des DSM des entreprises de la branche (dus les ans).

D'autre part, afin d'assurer un suivi régulier sur cette thématique et d'avoir une vision qualitative du handicap dans les entreprises de la branche, une enquête relative au handicap sera créée et intégrée dans le panorama santé des salarié.es avec un volet sur le handicap.

Cette enquête permettra de récolter un certain nombre d'informations Issues des indicateurs ci-dessus.

Ces données viseront l'ensemble des entreprises, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La mise en place de cette enquête est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

## **Article 2**

### **Sensibilisation et information des employeurs et salarié.es de la branche professionnelle**

La méconnaissance du handicap et de ses conséquences, tels que les stéréotypes ou représentations, sont autant d'obstacles à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel et à l'évolution de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux au sein de la branche professionnelle sont engagés à lutter contre tous stéréotypes et souhaitent lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux accordent une importante particulière à la sensibilisation et à la diffusion de l'information, leviers essentiels pour lutter contre les stéréotypes. Ainsi, ils mettent en œuvre plusieurs actions de sensibilisation, d'information permettant d'accompagner les structures de la branche dans cette thématique conformément à l'accord multi professionnel telles que :

- Sensibiliser à minima tous les ans, salarié.es comme employeurs par le biais de différents canaux (webinaire, newsletter...) à la politique de la branche en faveur de l'emploi des salarié.es en situation de handicap issus de l'enquête de l'observatoire de la branche ;
- Créer un espace dédié au handicap sur le site Internet de branche permettant d'avoir accès vers les sites partenaires (AGEFIPH, Uniformation, UDES), des outils de sensibilisation tels que les supports, webinaires, d'une foire aux questions développés par la branche ou l'AGEFIPH ;
- Faire connaître aux structures l'espace handicap sur le site internet de branche, facilitant la mise en relation entre fournisseurs du secteur du travail protégé et adapté et les entreprises de la branche ;
- Proposer un webinaire relatif à la déclaration de l'obligation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- Informer les structures de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des différentes aides à l'embauche et à l'intégration de ces derniers ;
- Envoyer une newsletter à l'ensemble des structures de la branche professionnelle en indiquant les informations relatives à la signature de l'accord, et les actions à déployer ;
- Faire une communication générale permettant de lister tous les outils en lien avec le handicap auxquels ont accès les employeurs ;
- Promouvoir la journée Duoday : [www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)
- Promouvoir la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) : <https://www.semaine-emploi-handicap.com/>

La mise en place des moyens d'informations et de sensibilisation définis ci-dessus est réalisée dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

---

## **Article 3** **Adaptation des mesures de recrutement de salarié.es en situation de handicap**

### **3.1** **Diffusion des offres d'emplois**

#### **3.1.1** **Respect du principe de non-discrimination**

*Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche professionnelle que le recrutement doit se faire selon les principes de non-discrimination auxquels la branche est attachée. Les partenaires sociaux indiquent que doit être respecté le principe de non-discrimination dans les offres d'emploi. Pour ce faire les offres d'emplois devront être rédigées sans contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader un potentiel candidat.*

*Afin de favoriser la réception de candidature de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, les partenaires sociaux engagent les employeurs de la branche à intégrer une mention favorable au respect de non-discrimination dans leur offre d'emploi du type : «L'entreprise s'engage en faveur de la diversité culturelle, de l'égalité femmes-hommes et l'emploi des travailleurs handicapés.»*

*Les employeurs de la branche pourront s'appuyer par exemple sur l'outil générateur d'annonces proposés par Uniformation.*

*Enfin, afin de prévenir les différentes formes de discrimination et d'améliorer le processus de recrutement, l'employeur et ceux qui sont parties prenantes dans le recrutement, pourront suivre une formation proposée par Uniformation de type «Recruter efficacement en accord avec le principe de diversité».*

#### **3.1.2** **Promouvoir les partenariats**

*Afin de faciliter et d'augmenter les chances de recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, la branche s'engage à contacter différents partenaires tels que CHEOPS, CAP Emploi, AGE-FIPH afin de présenter la convention collective et de promouvoir les différents types de métiers que recouvrent la branche.*

*Par ailleurs, pour promouvoir la branche professionnelle et ses métiers, les partenaires sociaux étudieront les modalités de participation des référents régionaux et/ou de binômes paritaires à des salons, forums dédiés.*

#### **3.1.3** **Amélioration du processus de recrutement**

*Afin d'augmenter les chances de recruter des candidats détenant un statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et d'aider les employeurs de la branche, les partenaires sociaux mettront à la disposition des employeurs, un support identifiant les bonnes pratiques en matière de recrutement de travailleurs en situation de handicap.*

*Cet outil sera disponible sur le site Internet de branche. Les employeurs de la branche peuvent d'ores et déjà s'appuyer sur le guide relatif au recrutement réalisé par l'UDES.*

*La promotion des partenariats ainsi que la mise en ligne du support des bonnes pratiques de recrutement pour les futurs salarié.es en situation de handicap sont définies dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.*

### **3.2** **Actions afin de favoriser l'insertion : Promotion de stage et de l'alternance**

*Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par le biais de stage ou de l'alternance.*

*Ces dispositifs permettent aux employeurs de se familiariser, de se sensibiliser aux questions relatives au handicap tout en proposant une première expérience professionnelle pour les stagiaires et/ou les alternant.es.*

*Afin de favoriser la promotion de stage ou de l'alternance au sein de la branche professionnelle pour les personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux identifieront par le biais d'Uniformation les organismes de formation proposant de l'alternance ou stage sur les métiers en tension afin de promouvoir l'accueil des personnes en situation de handicap au sein de la branche professionnelle. Les employeurs de la branche professionnelle s'appuieront sur un webinaire «apprentissage et handicap évolution des modalités de prise en charge» réalisé par Uniformation.*

*Les employeurs s'appuieront également sur une boîte à outils ainsi qu'un guide dédié créé par l'AGEHPH mis à disposition sur le site de la branche et permettant la facilitation de l'intégration des apprenti.es en situation de handicap.*

---

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

#### **Article 4**

##### ***Accueil des salarié.es reconnues travailleurs en situation de handicap nouvellement embauché.es ou reprise de fonction de salarié.es devenus handicapé.es.***

#### **4.1**

##### ***Accompagnement administratif des personnes en situation de handicap***

Les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap résulte d'une démarche personnelle de la part du/de la salarié.e.

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certain.es salarié.es à ne pas engager la démarche visée ci-dessus, les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à mener par le biais du/de la référente handicap auprès des salarié.es une action de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser afin d'être reconnu en qualité de travailleur en situation de handicap. Ces derniers s'appuieront sur le guide réalisé par l'AGEFIPH et le guide réalisé par Uniformation mis à disposition des employeurs sur le site internet de branche.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

#### **4.2**

##### ***Anticipation des besoins***

Les partenaires sociaux préconisent la mise en place par les employeurs de la branche d'un parcours d'intégration adapté aux personnes en situation de handicap afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions. Cet accueil doit être réfléchi avec tous les acteurs de l'entreprise et notamment les représentants élus du personnel.

L'employeur s'appuiera sur un fascicule de branche reprenant diverses informations relatives aux financements et aux obligations afin d'accompagner au mieux les salarié.es en situation de handicap.

D'autre part les partenaires sociaux rappellent l'importance de la coopération avec les services de prévention de santé au travail permettant de réfléchir à des solutions d'aides et d'accompagnement adaptées aux personnes en situation de handicap.

Dans les cas d'embauche de salarié.es en situation de handicap, l'employeur rendra accessible le poste de travail ainsi que les consignes de travail à tous types de handicap.

Afin de mieux anticiper les besoins spécifiques des candidates en situation de handicap, l'employeur devra, au cours du processus de recrutement, les recueillir afin de mieux anticiper leur intégration au sein des structures.

L'employeur devra également rappeler à son/sa salarié.e présent.e ou nouvellement embauché.e les coordonnées des services de prévention et de santé au travail par tous moyens.

Une aide, définie dans le cadre des fonds de solidarité de la branche, sera mise en place pour faciliter l'aménagement du poste de travail du/de la salariée en situation de handicap. Cette aide viendra en complément des aides existantes (CARSAT, AGEFIPH). L'employeur devra fournir tous documents nécessaires pour l'attribution de l'aide.

Une évaluation annuelle sera effectuée par l'organisme en charge de la gestion du fonds de solidarité en comptabilisant les demandes d'aides relatives à l'adaptation du poste de travail.

#### **Article 5**

##### ***Maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap***

#### **5.1**

##### ***Amélioration des conditions de travail***

Les partenaires sociaux rappellent par le présent accord, le rôle essentiel de l'obligation de santé et sécurité de l'employeur envers tous ses salariés. De même l'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salarié.es en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser conformément à l'article L 5212-6 du Code du travail.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à prendre contact avec le service de santé et de prévention au travail qui détient un rôle de conseiller sur l'adaptation des postes, rythmes de travail en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salarié.es en situation de handicap.

L'employeur devra prendre en compte les préconisations apportées par le service de santé et de prévention au travail, acteur essentiel de la santé des salariés, pour adapter le poste aux salarié.es en situation de handicap et assurer le maintien dans l'emploi du/de la salarié.e.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariées en situation de handicap, les partenaires sociaux laissent la possibilité aux employeurs de mobiliser un certain nombre d'actions telles que :

- La modification de certaines missions ;

- La répartition sur différentes tâches ;
- Le recours au temps partiel avec l'accord du/de la salarié.e
- Le recours à une formation adaptée ;

Afin d'accompagner les employeurs de la branche dans le maintien à l'emploi des salarié.es en situation de handicap, un webinaire sera réalisé par les partenaires sociaux sur le maintien de l'emploi des salarié.es en situation de handicap prenant en compte les spécificités de la branche, dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord, et dès lors que des changements réglementaires interviennent.

Les partenaires sociaux sont conscients que certains aménagements sont difficiles à mettre en place, c'est pourquoi ils mettront à disposition des employeurs de la branche professionnelle sur le site internet de branche, les liens relatifs aux différentes aides qu'ils pourront mobiliser grâce à l'aide de l'AGEFIPH et de CAP Emploi et du fond de solidarité de la branche.

D'autre part, les partenaires sociaux engagent les employeurs, les élu.es du personnel et/ou le/la référent.e santé à informer les salarié.es en situation de handicap du dispositif de l'emploi accompagné. Afin d'aider les employeurs les élu.es du personnel et/ou le/la référence santé à communiquer sur ce dispositif, une newsletter sera réalisée par la branche dans les 3 mois suivants l'extension de l'accord.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

## 5.2

### **Amélioration de la formation destinée aux personnes en situation de handicap**

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs devront permettre un réel accès des salarié.es en situation de handicap aux actions de formations dans des conditions compatibles et adaptées avec le handicap du/de la salarié.e. Les salarié.es en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de carrière comme les autres salarié.es au regard de leur compétences et aptitudes.

L'enquête de l'observatoire devra permettre, de vérifier la part de BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés) formés au regard de leur proportion dans la branche.

La branche communiquera aux employeurs, via le site Internet et/ou des newsletters et/ou les référent.es régionaux, les organismes de formations proposant des formations adaptées aux différents handicaps. Les partenaires sociaux sont conscients que certains handicaps demandent des aménagements particuliers pour la réalisation d'une action de formation.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

## Article 6

### **Rôle des élu.es du personnel ou du/de la référent.e santé à défaut de CSE**

La thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion une fois par an en CSE.

Dans les entreprises de moins de 8 ETP pourvu d'un référent santé, la thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une fois par an lors de l'instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Lors de cette réunion annuelle, seront notamment abordés les points suivants :

- L'information, l'orientation et l'accompagnement des salarié.es en situation de handicap ou susceptibles de l'être par le biais d'outils mis à disposition sur le site de branche professionnelle pour une meilleure prise en compte de leurs besoins professionnels ;
- La mise en place des actions de sensibilisations des salarié.es au travail des salarié.es en situation de handicap ;

## Article 7

### **Suivi médical et prévention des situations de handicap et d'inaptitudes**

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation de santé et sécurité qui incombent aux employeurs afin d'assurer la santé et la sécurité des salarié.es au travail.

À ce titre, les employeurs doivent inscrire les situations à risque sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Les employeurs doivent aussi mettre en place des actions de prévention des différents risques professionnels afin de réduire les situations de handicap pouvant découler de l'exercice d'une activité professionnelle.

Le service de santé et de prévention au travail est l'interlocuteur privilégié pour évoquer toutes les situations des salarié.es en lien avec le travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salarié.es en situation de handicap disposent d'un suivi Individuel adapté à leur état de santé. En effet, si le/la salarié.e est reconnu.e travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'inva-

---

lidité, le/la salarié.e devra être soumis.e à la visite médicale conformément aux dispositions légales.

À leur demande, les salariées en situation de handicap peuvent solliciter les services de santé et de prévention au travail afin d'évoquer les aménagements de leurs postes.

Afin de réduire l'impact des arrêts longs et des licenciements pour inaptitude, les partenaires sociaux incitent les employeurs de la branche à informer les salarié.es qui ont un arrêt de plus de 30 jours, de la faculté de solliciter une visite de pré-reprise auprès des services de prévention de travail afin de détecter les situations à risque et d'établir une analyse du retour au travail.

Les partenaires sociaux diffuseront à tous les employeurs de la branche professionnelle, via le site de branche les aides au maintien dans l'emploi.

#### **Article 8** **Suivi de l'accord**

Le suivi du présent accord fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI une fois par an. Les données collectées en fonction des indicateurs définis dans le présent accord seront alors étudiées. D'autre part, la CPPNI sera en charge de mettre en place et de faire un suivi du plan d'action triennal. Ce plan d'action est adapté aux besoins de la branche tous les 3 ans à la suite de l'évaluation du précédent.

#### **Article 9** **Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée déterminée de 3 ans afin d'avoir le temps de collecter des informations.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, du Plein l'Emploi et de l'Insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

#### **Article 10 (Nouveau)** **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 1, 12 févr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisations patronales :

ELISFA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT.

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives aux dispositions relatives à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. 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 au regard du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir « l'emploi des personnes en situation de handicap » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

#### **Annexe : Indicateurs proposés par le groupe de dialogue social transversale de l'ESS**

Dans l'intention d'aider les branches professionnelles, le groupe de dialogue social transversale de l'ESS afin d'améliorer les données sur la question du handicap propose les indicateurs suivants :

- Le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif sur le handicap ;
- Le nombre de conventions-cadres signées avec l'AGEFIPH ;
- Le taux d'emploi direct et indirect, la nature du contrat, des personnes handicapées ainsi que l'évolution de ces taux ;
- Le nombre et la nature des supports de communication produits ;
- Le nombre et/ou la proportion de formations professionnelles suivies par les personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salariés ;

- 
- *Le nombre de salariés, de managers, et d'employeurs ayant suivi un module formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;*
  - *Le nombre et la nature des opérations nationales de sensibilisation à la thématique du handicap ;*
  - *Le nombre de partenariats mobilisant notamment les réseaux institutionnels ainsi que leurs objets ;*
  - *Le nombre de référents handicap au sein des entreprises ;*
  - *Le suivi et l'évaluation des expérimentations mises en place.*