

Familles rurales

IDCC 1031

Convention collective nationale du 12 décembre 2012

[Non agréée et non étendue, applicable à compter du 12 déc. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération agro-alimentaires ;

CGT Fédération des personnels des organismes sociaux.

Mod. par Avenant n° 5, 30 mars 2016, non agréé et non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires ;

CGT Fédération organismes sociaux ;

CFTC Fédération santé services sociaux.

Mod. par Avenant 28 févr. 2018, non agréé et non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 25 mai 2018, non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

La présente convention collective nationale des personnels Familles Rurales, déposée et enregistrée sous le numéro IDCC 1031, a pour objet de régir les conditions de travail et les rapports entre les employeurs Familles Rurales et leurs salariés.

Les organisations signataires de la présente convention conviennent de rappeler que cette convention a pour objet principal d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés travaillant à Familles Rurales.

Les dispositions de ladite convention sont applicables sans restriction.

La possibilité de négocier des accords d'entreprise demeure dans le cadre de la négociation collective. Les accords d'entreprise ou d'établissements antérieurs restent en vigueur. Leur révision éventuelle ou leur adaptation par rapport à la présente convention doit passer nécessairement par le biais de la négociation collective.

En application du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, le texte de la présente convention et ses annexes sera déposé en intégralité en deux exemplaires (un original en version papier et une copie en version électronique) auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) d'Île-de-France.

Titre I Règles générales

La présente convention collective est conclue entre :

- les représentants employeurs des associations et fédérations de Familles Rurales élus par l'assemblée générale de la fédération nationale,

Et,

les représentants salariés des organisations syndicales représentatives au niveau national :

- *Fédération CFTC Santé - Sociaux*
- *Fédération CFDT Agro-alimentaire (FGA)*
- *Fédération CGT des personnels des organismes sociaux*
- *Fédération FO Action Sociale (FNAS-FO)*

La présente convention règle les rapports entre :

- les associations Familles Rurales, les groupements d'associations Familles Rurales, et toutes structures affiliées, leurs fédérations, départementales, régionales et nationale, et l'ensemble du personnel salarié y travaillant.

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

(Art. substitué par Accord du 9 fevr. 2023, voir CCN «Éclat», art. 1.1)

Elle est applicable sur le territoire métropolitain et sur les départements et territoires d'outremer à l'ensemble des associations et fédérations Familles Rurales affiliées et classées selon la nomenclature d'activités française (NAF) dans les groupes suivants :

55.30Z : terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs

55.10Z : hôtels et hébergements similaire

56.29B : autres services de restauration

85.51Z : enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs

85.59A : formation continue d'adultes

85.52Z : enseignement culturel

85.59B : autres enseignements

88.91A : accueil de jeunes enfants

88.10A : aide à domicile

88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées

88.99B : action sociale sans hébergement n.c.a.

88.99A : autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents

94.99Z : autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

59.14Z : projection de films cinématographiques

90.01Z : arts du spectacle vivant

90.03B : autre création artistique

78.10Z : activités des agences de placement de main d'œuvre

79.90Z : autres services de réservation et activités connexes

93.29Z : autres activités récréatives et de loisirs

97.00Z : activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

Cette liste n'est pas exhaustive.

Article 2 ***Conditions d'application***

La présente convention s'applique aux employeurs affiliés à Familles Rurales. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée dans les conditions prévues par la section 5 du code du travail, c'est-à-dire en respectant un préavis de 3 mois.

La convention collective nationale pourra être dénoncée par une partie des signataires employeurs ou salariés dans les conditions visées aux articles L. 2261-11 et L. 2261-12 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'ensemble des signataires employeurs ou salariés dans les conditions visées à l'article L. 2261-10 du code du travail.

La partie signataire ou adhérente dénonçant la convention ou demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision aux autres parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les discussions devront s'ouvrir dans les 60 jours suivant la date d'envoi de la lettre de dénonciation ou de révision.

La partie signataire ou adhérente dénonçant la convention ou en demandant la révision devra joindre à sa lettre de notification, un projet de texte de remplacement pour les articles soumis à révision.

Si la présente convention est dénoncée par l'ensemble des signataires employeurs ou salariés, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'un accord nouveau, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la présente convention a fait l'objet d'une dénonciation et qu'aucun accord nouveau n'a pu être conclu dans les délais précités, les salariés conserveront les avantages individuels qu'ils ont acquis au titre de cette convention, après l'expiration de ces délais (soit 15 mois à compter de la notification de la dénonciation par lettre recommandée avec accusé réception).

Si la présente convention n'est que révisée, les articles en cours de révision resteront en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles mesures.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataire d'une convention ou d'un accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

La présente convention s'applique à tous les salariés employés par Familles Rurales.

Aucun accord local ne peut être moins favorable que les dispositions prévues par la présente convention collective.

Titre II

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 3

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent le droit, pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel en vertu du Livre I^r, Titre IV du code du travail.

L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, l'avancement, la répartition et la conduite du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, les parties contractantes s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette procédure amiable ne fait pas obstacle pour les parties au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 4

Mandat syndical

Les représentants syndicaux nommément désignés par leur organisation syndicale pour participer aux différentes instances prévues par la convention collective, obtiendront les facilités nécessaires et prévues pour l'accomplissement de leur mandat.

Notamment, les organisations employeurs définies au Titre I seront tenues de laisser à leurs salariés, membres titulaires de la Commission paritaire, le temps qui leur est nécessaire pour assister aux réunions de cette commission, y compris le trajet.

En outre, les représentants syndicaux appartenant à des associations occupant au moins 50 salariés, équivalent temps plein, bénéficieront des heures de délégation prévues aux articles L. 2142-1-3 du code du travail pour les représentants de section syndicale et L. 2143-13 du code du travail pour les délégués syndicaux. Ceux appartenant à des associations comportant moins de 50 salariés se verront accorder 4 jours ouvrés maximum par année civile, non rémunérés, pour participer à des réunions internes à leur organisation syndicale.

Les dispositions seront prises par les employeurs pour que les nécessités du service soient satisfaites, sans qu'il puisse être fait obstacle à l'exercice du mandat de ces représentants syndicaux.

Article 5

Droit de grève

Le droit de grève s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 ***Institutions représentatives du personnel***

Le calcul des effectifs s'opère selon les modalités des articles L. 1111-2 et suivants du code du travail.

Article 6-1 ***Délégués du personnel***

Les associations ou fédérations comptant au moins 11 salariés équivalent temps plein organisent des élections des délégués du personnel. Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise, de 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. De plus, ils se substituent au Comité d'entreprise et au CHSCT lorsqu'il n'en existe pas (Articles L. 2311-1 et suivants du code du travail).

La durée des mandats est de quatre ans.

Le délégué du personnel titulaire dispose du crédit d'heures de délégation prévu par le code du travail (Article L. 2315-1).

Article 6-2 ***Comité d'entreprise/d'établissement***

Conformément à la loi, un comité d'entreprise ou, éventuellement, un comité d'établissement est constitué dans toute association ou fédération employant au moins 50 salariés. Il est informé et consulté dans le domaine économique et social, et assure la gestion des activités sociales et culturelles (articles L. 2321-1 et suivants du code du travail).

La durée des mandats est de quatre ans.

Les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du crédit d'heures de délégation prévu par le code du travail (Article L. 2325-6).

Article 6-3 ***Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail***

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, obligatoirement mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés, contribue à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il assure un travail d'enquête et propose des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Il est consulté sur toutes les modifications de l'organisation et des aménagements du travail pouvant porter atteinte aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité des salariés (articles L. 2381-1 et suivants du code du travail).

La durée des mandats est de deux ans renouvelables.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent du crédit d'heures de délégation prévu par le code du travail (Article L. 4614-3).

Article 6-4 ***Délégation unique du personnel***

Une délégation unique du personnel pourra être créée sur décision de l'employeur dans les associations ou fédérations de moins de 200 salariés conformément aux dispositions des articles L. 2326-1 et suivants du code du travail. Les membres de la Délégation Unique du Personnel disposent des attributions des délégués du personnel et de celles du comité.

Article 7 ***Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation***

(Art. substitué par Avenant n° 195, 9 févr. 2023 : voir CCN Éclat, art. 1.6.1)

Mod. par Avenant 28 févr. 2018, non agréé et non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 4 oct. 2022, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

Missions de la commission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

- Assurer la représentation de la branche auprès de tous organismes privés ou publics
- Réunir ses membres afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir le calendrier de négociation
- Assurer une veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Établir un rapport annuel d'activité de la Branche : le rapport annuel d'activité comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise portant sur la durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le bilan peut proposer des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Recueillir les accords négociés et conclus dans les conditions visées par l'article L 2232-22 du Code du travail
- Garantir le fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective en application de l'article L. 2232-10 du Code du travail, au titre duquel les entreprises sont tenues de lui transmettre les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, que cette négociation soit opérée avec une ou plusieurs organisations syndicales ou de manière dérogatoire. Dans ce cadre les employeurs couverts par le champ d'application du présent accord sont tenus d'opérer les transmissions d'informations et d'accord requises pour le bon fonctionnement de la Commission.
- Assurer le rendu d'avis interprétatifs sur la convention collective nationale des personnels Famille Rurale, que ce soit à la demande d'une entreprise ou d'une juridiction dans les conditions de l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire

Organisation de la Commission

Composition

La Commission comprend deux représentants titulaires de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche au plan national et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le même nombre de suppléant est également désigné par les organisations syndicales. Tout membre suppléant ne participe aux réunions de la Commission qu'en cas d'absence du titulaire.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la Commission le nom de leurs représentants et suppléants ainsi que tout changement d'intervenant. Chaque organisation décide des conditions de renouvellement de mandat de ses représentants.

Présidence

Les réunions de la Commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. Le changement de présidence intervient au 1^{er} janvier de chaque année. Durant les années impaires, par un représentant du collège employeur, durant les années paires par le collège salarié, la désignation au sein du collège «salarié» respecte le principe de rotation entre les organisations qui la composent.

Le Président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

Secrétariat

La Commission est domiciliée au siège de la Fédération des Familles Rurales (7, Cité d'Antin - 75009 Paris) qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- Assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence tant aux organisations patronales que salariales ;
- Établir, modifier le cas échéant, les procès-verbaux des réunions de la Commission et avis rendus par cette dernière dans le cadre de ses attributions consultatives et assurer le suivi administratif de leur signature ;
- Accuser réception des demandes d'avis transmises par les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective des personnels famille rurale
- Établir le rapport annuel d'activité de la Branche ;
- Accuser réception des accords transmis en application des articles L. 2232-22 et D. 2232-2-1 du Code du travail ;
- Réceptionner et compiler les accords transmis par les entreprises au titre de l'Observatoire de la négociation collective ;

- D'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la Commission dans le cadre du présent accord, des décisions et orientations fixées par la Commission elle-même et assurer le respect des dispositions de son règlement intérieur.

L'adresse électronique du secrétariat de la commission paritaire nationale est : accords-cppni@famillesrurales.org.

L'adresse postale du secrétariat est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Fédération Nationale des Familles Rurales

7, Cité d'Antin

75009 Paris

Fonctionnement de la Commission

Réunions de la Commission

La Commission se réunit sur convocation de son Président ou de sa Présidente et au moins trois fois par an.

Le Président ou la Présidente convoque la commission par écrit au moins quinze jours avant la date de tenue de la réunion et adjoint l'ordre du jour ainsi que tout document utile en vue de la réunion.

La Commission définit son agenda social dans les conditions visées à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

L'agenda social est arrêté dans les conditions visées par le présent accord au titre des avis de la commission. À cette fin, elle se réunit au plus tard dans les trois mois suivant le début de l'année civile. Dans ce cadre, sont notamment examinées les demandes exprimées à date de thèmes de négociation formulées par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche.

Ces demandes peuvent en outre être formulées à tout moment, par simple courriel d'une organisation syndicale auprès du secrétariat. La modification de l'agenda social est alors examinée lors de la séance suivante, sous réserve que la demande soit parvenue au moins 15 jours avant la date de tenue effective de la réunion.

Le fonctionnement des instances paritaires, et par voie de conséquence, le présent accord fait pleinement partie des thèmes de discussion et de négociation de la présente commission. Il est convenu entre les parties que son examen sera opéré au moins une fois tous les trois ans.

Avis de la Commission

Dans le cadre de son fonctionnement interne et de ses fonctions consultatives, notamment au titre de l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire, la Commission rend des avis.

Les avis la Commission sont adoptés à l'unanimité des deux collèges et à la majorité absolue du collège salarié. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix, un nombre de voix équivalent est attribué aux représentants du collège employeurs.

Lorsque l'avis ne porte pas sur son fonctionnement interne ou l'exercice de ses attributions liées à la négociation collective, la Commission est valablement saisie par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courriel envoyé à l'adresse du secrétariat.

Lorsqu'une entreprise ou association comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels Familles Rurales sollicite l'avis de la Commission, celle-ci joint, outre le détail de la question d'interprétation, un extrait K-Bis (si applicable) ainsi que ses statuts. Cette procédure n'est pas applicable lorsque la Commission est saisie en application de l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La Commission est tenue de se prononcer sur la question d'interprétation dans un délai de 2 mois suivant sa saisine.

L'avis de la commission est rédigé par le secrétariat qui soumet ce dernier à son approbation lors de la réunion suivante de la commission ou par tout autre moyen permettant de respecter le délai de deux mois susvisé.

(Al. ajoutés par Avenant n° 2, 4 oct. 2022, non étendu)

- Les règles applicables à la négociation des accords de branche par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sont définies par la loi

- Dans le cadre de son fonctionnement interne et de ses fonctions consultatives, notamment au titre de l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire, la Commission rend des avis.

Les avis la Commission sont adoptés à l'unanimité des deux collèges et à la majorité absolue dans chaque collège. En outre la majorité absolue requiert au moins 50 % du poids des organisations syndicales représentatives désignées dans le dernier arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la Fédération nationale des associations familiales rurales (n° 1031). Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix, un nombre de voix équivalent est attribué aux représentants du collège employeurs.

La Commission est valablement saisie par une organisation syndicale de salarié ou d'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courriel envoyé à l'adresse du secrétariat.

Lorsqu'une entreprise ou association comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels Familles Rurales sollicite l'avis de la Commission, celleci-joint, outre le détail de la question d'interprétation, un extrait K-Bis (si applicable) ainsi que ses statuts. Cette procédure n'est pas applicable lorsque la Commission est saisie en application de l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La Commission est tenue de se prononcer sur la question d'interprétation dans un délai de 2 mois suivant sa saisine.

L'avis de la commission est rédigé par le secrétariat qui soumet ce dernier à son approbation lors de la réunion suivante de la commission ou par tout autre moyen permettant de respecter le délai de deux mois susvisé.

Modalités de prise de décision

- *La CPPNI est également régulièrement amenée à poser des actes ou à prendre des décisions qui engagent la branche. C'est le cas dans certains domaines tels que la gestion de l'enveloppe conventionnelle de formation professionnelle, la gestion de fonds de solidarité attachés aux régimes de santé et de prévoyance...*

Ces actes et décisions de la CPPNI sont pris selon les modalités suivantes :

Unanimité des deux collèges et à la majorité absolue dans chaque collège. En outre la majorité absolue requiert au moins 50 % du poids des organisations syndicales représentatives désignées dans le dernier arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la Fédération nationale des associations familiales rurales (n° 1031). Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix, un nombre de voix équivalent est attribué aux représentants du collège employeur.

Travaux de la commission - Rapport Annuel - Observatoire

Les travaux de la commission sont établis par ses membres avec l'assistance du Secrétariat.

Particulièrement, le rapport annuel d'activité fait l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la Commission et doit être adopté à l'unanimité des deux collèges et à la majorité absolue du collège salarié. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix, un nombre de voix équivalent est attribué aux représentants du collège employeurs.

Sa transmission doit intervenir au moins 15 jours calendaires avant la tenue de la réunion de la commission appelée à statuer sur celui-ci.

Chaque année, et au vu des accords transmis par les entreprises pour le fonctionnement de l'observatoire de la négociation collective, la Commission établit un rapport. Ce rapport comprend des préconisations concernant les thèmes de négociation à aborder au cours de l'année suivante.

La Commission peut, dans ce cadre, engager toute action de sensibilisation des employeurs de son champ d'application en vue d'obtenir les informations et accords nécessaires à son bon fonctionnement et la conduite de ses travaux.

Indemnisation des membres de la Commission

Les membres de la Commission Paritaire Nationale du collège salarié, salariés délégués Familles Rurales à la Commission, bénéficient de deux jours par an au titre de la préparation des réunions et travaux de la commission. Le temps de réunion lui-même est assimilé à un temps de travail effectif.

L'ensemble des membres de la Commission bénéficie du remboursement de ses frais de transport sur la base du tarif aller-retour SNCF 2^{ème} classe.

La Fédération Nationale prend en charge ces différents frais.

Tout autre moyen pourra être envisagé, dans le cadre de la mise en place d'un fonds de gestion sur le paritarisme, si les parties en décident.

(Al. ajoutés par Avenant n° 2, 4 oct. 2022, non étendu) Prise en charge des frais liés aux CPPNI, groupes paritaires et réunions interbranches des membres de la Commission

la prise en charge des frais liés aux réunions est faite :

m Pour les CPPNI ou le cas échéant les groupes de travail techniques de la branche Familles Rurales, ainsi que pour les réunions interbranches

m Que ces CPPNI de branche Familles Rurales ou ces réunions interbranches se tiennent en présentiel ou en distanciel à la condition que les frais soient réellement exposés en cas de distanciel

Les frais couverts sont les suivants : frais d'hébergement, de repas, de déplacements. Ils sont pris en charge dans les conditions de remboursement en vigueur.

À noter : les cartes d'abonnements SNCF peuvent être pris également en charge sur présentation des justificatifs.

Q Pour précision, concernant les billets SNCF il est indiqué qu'ils sont remboursés dans la limite du tarif de la 2^{ème} classe, le cas échéant si le tarif 1^{ère} classe est pris car son coût est le même ou inférieur au tarif 2^{nde} classe (cela peut être le cas avec les abonnements), il est demandé dans ce cas de fournir une copie d'écran, à date, des deux tarifs (1^{ère} et 2^{nde} classe) pour pouvoir opérer le remboursement.

Concernant les modalités de remboursement :

Il est demandé à ce que le formulaire «note de frais» soit complété en joignant les justificatifs correspondants. À défaut de justificatifs, aucun remboursement ne sera opéré.

Le tout doit être retourné, si possible dans les 15 jours après la date de réunion à l'adresse mail suivante : facturation.fnat@famillesrurales.org

À noter : Les dépassements des forfaits indiqués dans le tableau ne seront pas remboursés par la fédération nationale sauf cas exceptionnel.

Article 7 bis (nouveau)

Prise en charge des temps de réunion et préparatoires des salariés venant négocier CPPNI/groupes de travail paritaires/ réunions interbranches

(Art. supprimé par Avenant n° 197, 11 mai 2023, non étendu)

Mod. par Avenant n° 2, 4 oct. 2022, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGA CFDT.

Les temps de réunions :

Les temps de réunion paritaires groupes de travail paritaires et interbranches sont pris en charge aux mêmes conditions que les temps préparatoires à hauteur d'une journée ou d'une demi-journée en fonction de la durée de la réunion pour les salariés dont les employeurs ne peuvent bénéficier des dispositions réglementaires du décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche. Le temps de réunion est lui-même assimilé à du temps de travail effectif.

Les temps préparatoires :

Des temps préparatoires pris en charge aux salariés qui viennent négocier en CPPNI de branche Familles Rurales, en groupes de travail paritaires ou dans les réunions interbranches à hauteur d'une demi-journée pour chacune de ces rencontres paritaires.

Ces temps préparatoires ne sont pas nécessairement adossés à ces rencontres.

Ces demi-journées sont prises en charge par la fédération nationale Familles Rurales et visent à permettre aux négociateurs qui seront présents ou pas à ces rencontres de pouvoir préparer les sujets qui y seront abordés.

Les négociateurs pouvant bénéficier de ces temps préparatoires sont les salariés négociateurs du réseau Familles Rurales ainsi que les salariés négociateurs hors réseau Familles Rurales, à l'exception des négociateurs mis à disposition par leurs organisations syndicales lesquels bénéficient dans ce cadre de temps de préparation.

Les remboursements des salariés hors réseau Familles Rurales s'opéreront dans le cadre de la mise en place de conventions tripartites de mise à disposition entre le négociateur, leur employeur et la fédération nationale, sur la base de la production des justificatifs nécessaires (bulletin de paie).

Titre III

Droit d'expression

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, dans la limite de 6 heures maximum par année civile.

Les modalités d'organisation du droit d'expression sont négociées au sein de l'association après consultation des organisations syndicales lorsqu'elles existent ou à défaut du comité d'entreprise, ou à défaut d'organisations syndicales et de comité d'entreprise, des délégués du personnel.

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.

Titre IV

Recrutement, mesures disciplinaires et rupture de contrat

Article 8

Conditions de recrutement

Le président du conseil d'administration est l'employeur, il est responsable de l'engagement des salariés de son association ou de sa fédération. Il peut, par délégation, confier le recrutement et la gestion du personnel au directeur. En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur en informe systématiquement le personnel et les candidatures internes, répondant aux conditions requises, sont étudiées en priorité. Il conserve le choix du recrutement.

Article 9

Embauche et période d'essai

Le contrat de travail établi respecte les mentions obligatoires prévues par le code du travail et fait référence à la présente convention collective.

Après accord et signature du contrat de travail par les deux parties, un exemplaire est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

De plus, chaque contrat mentionne l'obligation de discrétion professionnelle.

Période d'essai pour les CDI :

Tout candidat recruté en CDI sera soumis, avant l'embauche définitive, à une période d'essai non renouvelable dont la durée maximale est fixée comme suit :

- Groupe 1 : la période d'essai est fixée à 6 mois de travail effectif au poste pressenti.
- Groupe 2 : la période d'essai sera de 3 mois de travail effectif au poste pressenti.
- Groupes 3 et 4 : la période d'essai est fixée à 2 mois de travail effectif au poste pressenti.

Le temps d'essai doit être entièrement travaillé. En cas de suspension pour quelque cause que ce soit, la période d'essai se trouve prorogée d'autant.

Pendant cette période, un point sera régulièrement effectué et les deux parties.

Période d'essai pour les CDD :

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est d'une journée calendaire par semaine de travail dans la limite de deux semaines pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois, et un mois pour ceux d'une durée supérieure.

Dans le cas de contrat à durée déterminée pour remplacement de congé maladie sans terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Rupture de la période d'essai par l'employeur et délai de prévenance :

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

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

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

Les dispositions ci-dessus relatives au délai de prévenance s'appliquent également à la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDD stipulant un essai d'au moins une semaine.

Rupture de la période d'essai par le salarié et délai de prévenance :

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

Article 10

Contrat de travail à durée indéterminée

Comme le prévoit l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail de référence est le contrat à durée indéterminée.

Article 11

Contrat de travail à durée déterminée

Dans le cas de contrat de travail à durée déterminée (articles L. 1242 et suivants), le salarié est embauché pour un

travail précis à caractère temporaire, à temps complet ou partiel, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi ou exécuter un travail à caractère exceptionnel.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association ou de la fédération. Le CDD fait obligatoirement l'objet d'un contrat écrit, et doit être conclu dans le cadre d'un des 11 cas de recours au CDD prévus par les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail (notamment le remplacement d'un salarié absent, le surcroit d'activité, et le CDD d'usage...).

Le CDD doit contenir obligatoirement les mentions prévues à l'article L 1242-12 du code du travail et notamment :

- Le motif du recours au CDD ;
- Le terme du contrat ou, à défaut, sa durée minimale ;
- Le renouvellement en cas de CDD à terme imprécis ;
- Le nom et la qualification de la personne remplacée si le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent ;
- La désignation du travail à accomplir ;
- La durée de la période d'essai ;
- La rémunération et ses composantes ;
- L'application de la convention collective des personnels Familles Rurales ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Article 12 Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est régi par les articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Les contrats de travail intermittents conclus entre un employeur Familles Rurales et ses salariés seront obligatoirement établis sur la base de l'accord cadre de référence de l'annexe 6 de la présente convention et à la législation en vigueur.

L'annexe 6 de la présente convention constitue l'accord cadre de référence au recours au travail intermittent.

Article 13 Démission du salarié

Le démissionnaire doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le préavis commence à la date de présentation de la lettre à l'employeur.

Sauf accord entre les parties, il doit respecter les durées prévues :

- 3 mois pour le personnel du groupe 1
- 2 mois pour le personnel du groupe 2
- 1 mois pour le personnel des groupes 3 et 4

Article 14 Départ à la retraite

14.1 Départ volontaire à la retraite

Le salarié pourra partir à la retraite dans les conditions prévues aux articles L. 161-17-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Au départ du salarié, l'employeur versera l'indemnité de congés payés en fonction des droits acquis à la date de rupture du contrat.

Le salarié percevra une indemnité équivalente à 1/10^{ème} de mois de salaire par année de service.

14.2 Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur se fait dans le respect des articles L. 351-8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le départ à la retraite résulte d'une décision de l'employeur et que les conditions de mise à la retraite sont remplies, le salarié percevra les indemnités prévues à l'article L 1237-7 du code du Travail.

Article 15 Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires applicables aux personnels des associations et fédérations sont les suivantes :

-
- l'avertissement,
 - la mise à pied sans maintien de salaire pour un maximum de trois jours,
 - le licenciement.

Article 16 Licenciement

Quand le licenciement ne peut être évité, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée se réalise dans le respect de la procédure légale.

La durée du préavis est de :

- 1 mois pour le personnel ayant une ancienneté de 6 mois à 2 ans,
- 2 mois pour le personnel employé depuis plus de 2 ans.

Conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail, l'indemnité de licenciement est due pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde. Son montant est fixé à l'article R. 1234-2 du code du travail. Le salaire de référence est calculé selon les dispositions en vigueur mentionnées aux articles R. 1234-3 et R. 1234-4 du code du travail.

Si l'employeur dispense le salarié de la totalité ou d'une partie de son préavis (hors faute grave ou lourde) l'indemnité est versée en totalité. Si le salarié n'effectue pas une partie ou la totalité de son préavis, son employeur peut par voie judiciaire, demander une indemnité.

Le salarié peut disposer de deux heures par jour (pour un salarié à temps partiel, ces deux heures seront accordées au prorata de son temps de travail), pour lui permettre de trouver du travail. Ces heures sont prises alternativement à la convenance de chacune des parties. Elles peuvent se cumuler avec accord écrit des parties.

Le licenciement économique est régi par les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

Titre V Régime de travail

Article 17 Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. Cependant, la durée de travail peut être supérieure dans le respect des dispositions prévues par la loi.

Article 18 Aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

Lorsque l'activité de la structure est fluctuante et comporte des périodes de haute activité et des périodes de faible activité, un aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année peut être mis en place.

L'annexe 8 jointe à la présente convention constitue l'accord cadre de référence pour l'aménagement du temps de travail surtout ou partie de l'année.

L'annexe 9 jointe à la présente convention constitue l'accord cadre de référence pour la mise en place de l'aménagement du temps de travail surtout ou partie de l'année dans les secteurs particuliers de l'animation et du périscolaire.

Article 19 Repos hebdomadaire

En principe, le temps de travail est réparti sur 5 jours et le repos hebdomadaire est donné le samedi et le dimanche. Toutefois la nature du service peut amener à travailler le samedi et/ou le dimanche. Dans tous les cas, le salarié ne peut travailler plus de 6 jours d'affilée.

Article 20 Travail en dehors des heures habituelles

Les salariés peuvent être amenés à travailler et/ou participer à des réunions en dehors de leurs heures habituelles de travail.

Conformément à la législation applicable en la matière, ces heures de travail sont récupérées par un temps de repos équivalent au temps de travail et/ou réunion et au temps de trajet. En accord avec le président ou son représentant, le salarié prend son temps de repos le lendemain matin, à défaut dans la semaine au plus tard dans un délai de 1 mois à compter de la date de la réunion.

Article 21

Absence

Sauf cas de force majeure empêchant toute communication, toute absence du salarié doit être signalée dans les plus brefs délais et au plus tard avant l'heure habituelle de prise du travail, puis notifiée et motivée à l'employeur dans les 48 heures.

Article 22

Durée de travail

22.1

Contrat à temps plein

Conformément à la loi, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1607 heures.

Dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein, chaque salarié peut opter, en accord avec l'employeur, pour l'une des formules suivantes :

- soit 35 heures de travail par semaine réparties sur 5 jours de travail effectif ;
- soit 70 heures de travail par quatorzaine réparties sur 9 jours de travail effectif ;
- soit la formule de réduction du temps de travail négociée localement par accord collectif ;
- soit la constitution d'un compte épargne temps négocié localement par accord collectif.

Conformément aux possibilités d'aménagement énumérées ci-dessus, certaines semaines peuvent compter 4 jours de travail. En tout état de cause, la répartition des 35 heures de travail ne peut se généraliser sur 4 jours.

Chaque journée de travail comporte au moins une pause pour déjeuner de 30 minutes minimum.

Les temps de pause pendant lesquels le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, ne sont pas comptabilisés en temps de travail effectif.

Les horaires, les jours de travail ainsi que l'option convenue en matière d'aménagement du temps de travail sont déterminés d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et font l'objet d'un écrit annexé au contrat de travail ou à son avenant.

L'aménagement des horaires doit permettre le bon fonctionnement du service ou de l'association tout en favorisant la conciliation du temps familial et professionnel du salarié.

22.2

Contrat à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est régi conformément à la législation en vigueur.

Pour les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, le salaire est proportionné au temps de travail effectué :

(Indice × valeur du point × heures travaillées dans le mois) / 151,67^{ème}

Article 23

Forfaits annuels en jours

Le forfait annuel en jours est un mode d'organisation du temps de travail qui consiste à décompter le temps de travail en journées ou en demi-journées de travail.

L'annexe 7 jointe à la présente convention constitue l'accord cadre de référence pour la mise en place des conventions de forfaits annuels en jours par les employeurs Familles Rurales.

Article 24

Congés payés annuels

La durée des congés payés est fixée selon la législation en vigueur à 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables en cinq semaines.

Le salarié ne justifiant pas d'un an de présence a droit à 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif. Avec l'accord de l'employeur, et sur demande écrite, le salarié peut prétendre à un complément de congé non rémunéré.

Quand l'employeur impose le fractionnement d'un congé principal (période du 1^{er} mai au 31 octobre) et que le salarié est dans l'obligation de prendre sa quatrième semaine de congés payés en dehors de cette période, celui-ci bénéficie de 3 jours de congés supplémentaires.

Il en va de même quand l'employeur ne respecte pas la date de départ en congé initialement prévue et la modifie pour des raisons exceptionnelles, avec l'accord du salarié, dans un délai inférieur à un mois avant la date de départ prévue.

Les congés payés sont planifiés à l'initiative de l'employeur en tenant compte des nécessités du service et des sou-

haits exprimés par les salariés.

La période de référence pour le calcul des congés s'étend du 1^{er} juin au 31 mai. L'ordre des départs en congés est fixé chaque année avant le 1^{er} avril.

Article 25 **Congés familiaux et exceptionnels**

Mod. par Avenant n° 5, 30 mars 2016, non agréé et non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires ;

CGT Fédération organismes sociaux ;

CFTC Fédération santé services sociaux.

25.1 **Congés pour événements familiaux**

Des autorisations d'absence pour événements familiaux sont accordées sur justification, dans les conditions suivantes à tous les salariés :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours
- décès d'un conjoint, d'un partenaire de Pacs ou d'un enfant : 5 jours
- décès des parents (père-mère), d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
- mariage d'un frère, d'une soeur : 1 jour
- mariage ou décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une belle-mère : 1 jour
- décès des grands-parents et arrière-grands-parents : 1 jour.

Ces jours n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Il s'agit de jours ouvrés devant être pris de manière contigüe à l'évènement.

25.2

(Avenant n° 5, 30 mars 2016, non agréé et non étendu) - Congé pour enfant, conjoint ou ascendant malade

Des congés de courte durée sont accordés au salarié qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant à charge de moins de 18 ans (sans limite d'âge si l'enfant est handicapé ou si la présence est précisée comme obligatoire du fait de l'état de santé de l'enfant), ou à son conjoint ou à un ascendant direct du 1^{er} degré nécessitant impérativement sa présence.

Ces congés sont attribués, pour la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante, sur justification médicale, dans la limite de 5 jours par an. Ce nombre de jours peut être porté à 7 jours dans l'année quand le salarié à deux enfants ou plus.

Ces jours n'entraînent pas de réduction de la rémunération et des droits à congés annuels. Il s'agit de jours ouvrés.

25.3 **Congé maternité**

Un congé maternité est accordé conformément aux dispositions légales. Le salaire net mensuel est maintenu pendant cette période à la salariée qui a définitivement été embauchée après la période d'essai.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et de toute autre caisse, sont perçues par la salariée, ou par l'employeur (subrogation) et sont déduites du salaire.

25.4 **Congé d'adoption**

Conformément aux articles L. 1225-37 et suivants du code du travail, le salarié qui adopte un ou plusieurs enfants dans le cadre des procédures légales, peut bénéficier d'un congé d'adoption pendant lequel son contrat de travail est suspendu. La durée de ce congé dépend, le cas échéant, du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre d'enfants adoptés. Pendant le congé d'adoption, le salarié bénéficie, sous réserve de remplir les conditions fixées par le code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

25.5 Congé de paternité

Le congé de paternité est de 11 jours calendaires (les samedis et dimanches sont donc compris dans les jours de congé de paternité) pour une naissance unique et de 18 jours calendaires dans le cas de naissances multiples. Ces jours de congés paternité s'ajoutent aux 3 jours ouvrés accordés dans l'article 25-1. Le droit au congé de paternité vaut aussi pour les adoptions pour le parent qui n'a pas bénéficié du congé d'adoption.

25.6 Congé parental

Un congé parental d'éducation peut être accordé conformément aux dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du Travail.

25.7 Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet au salarié de rester au chevet de son enfant, victime d'un accident grave, ou souffrant d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant la présence d'un adulte à ses côtés. Le salaire n'est pas maintenu durant le congé.

Une allocation de présence parentale peut être versée par les Caisses de sécurité sociale telle que définie par les articles L. 1225-62 et suivants, et R. 1225-14 et suivants du code du travail.

25.8 Congé sabbatique

Des congés sabbatiques pourront être accordés conformément aux dispositions des articles L. 3142-91 et suivants du code du Travail.

Titre VI Rémunération et évaluation du travail

Article 26 Calcul des salaires

Aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC ainsi qu'à la grille de classement des métiers Familles Rurales de l'annexe I.

Les salaires sont actualisés par la Commission paritaire nationale par la revalorisation de la valeur du point et/ou l'augmentation du nombre de points de l'indice du salaire de base.

26.1 Le salaire de base

La rémunération de chaque salarié est calculée suivant l'indice indiqué par la fiche métier correspondante à l'emploi exercé. Cet indice est le résultat d'un classement effectué par la Commission paritaire nationale à partir de 7 critères (annexe 1) :

- qualification,
- complexité du métier,
- autonomie,
- relation au projet,
- exigence relationnelle,
- responsabilité managériale,
- responsabilité financière et de gestion,

Le salaire ainsi déterminé constitue le salaire minimum du métier.

26.2 Le complément personnel

L'employeur peut ajouter un complément personnel au salaire de base.

Ce complément personnel est attribué sous forme de points supplémentaires. Le complément personnel est mentionné au salarié par avenant à son contrat de travail.

26.3 La prime exceptionnelle

Les salariés peuvent se voir accorder ponctuellement une prime exceptionnelle.

Cette prime est versée en une fois sous la forme d'une somme forfaitaire.

26.4 L'ancienneté

Chaque salarié bénéficie de points d'ancienneté qui s'ajoutent à son salaire de base (annexe 2). Cette ancienneté prend effet à la date anniversaire d'entrée dans le poste dans l'association ou la fédération.

L'ancienneté est suspendue pour la durée égale de suspension du contrat de travail à l'exception :

- des congés pour évènements familiaux,
- des accidents du travail et maladie professionnelle,
- des congés de maternité légaux et de paternité,
- des congés parentaux d'éducation, pour moitié de leur durée
- des congés maladie pour les deux premiers mois d'arrêt continu ou non au cours d'une période de douze mois
- des congés de formation professionnelle, économique, sociale et syndicale

Article 27 Promotion interne, mobilité et mutation

Mod. par Avenant n° 5, 30 mars 2016, non agréé et non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires ;

CGT Fédération organismes sociaux ;

CFTC Fédération santé services sociaux.

27-1 Promotion interne

La promotion interne doit faire l'objet d'un accord préalable écrit entre l'employeur et le salarié notamment sur les conditions d'une période probatoire et de retour éventuel dans le poste quitté. Dans le cas d'une acceptation, les avantages acquis seront maintenus. Le classement du salarié correspond alors à l'indice du nouveau métier exercé.

Toutes ces modalités feront l'objet d'un écrit signé entre les parties. La période probatoire sera prévue pour une durée maximale de cinq mois.

Article 27-2 Mobilité

Dans le cas d'une mobilité au sein de Familles Rurales souhaité par le salarié (notamment pour des rai-sons familiales), si un poste correspondant aux compétences et aspirations du salarié est disponible dans une autre structure Familles Rurales, celui-ci pourra faire acte de candidature. Si le salarié est retenu, il devra démissionner de son premier emploi. L'expérience du salarié au sein du réseau Familles Rurales sera notamment prise en considération lors des négociations avec le nouvel employeur.

Article 27-3 (Avenant n° 5, 30 mars 2016, non agréé et non étendu) - Mutation

Dans le cas d'une mutation au sein d'une même association, à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié, les modalités feront l'objet d'un écrit entre les parties. Les avantages ainsi que l'ancienneté acquis seront maintenus. Lorsque le salarié perçoit des Caisses de sécurité sociale une prime de déménagement, le complément des frais de déménagement est pris en charge par l'employeur dans la limite de 50 % de la facture totale.

En l'absence d'aide des Caisses de sécurité sociale, l'employeur prend en charge 50 % des frais. Dans tous les cas, le salarié doit fournir une facture correspondant à ses frais de déménagement.

Article 28 Évaluation

L'entretien annuel réalisé, avec chaque salarié, par le président ou le directeur et ou le responsable de service, vise en premier lieu à fixer les objectifs annuels du salarié, à évaluer la qualité de son travail et à envisager l'évolution de carrière. Le projet de formation professionnelle du salarié est aussi un élément essentiel de la discussion.

Article 29 **Commission du personnel**

Une commission du personnel est mise en place par l'association employeur. Placée sous la responsabilité du président et composée au moins de trois membres dont le trésorier, la commission examine chaque année la situation des personnels. Sur la base de l'évaluation effectuée par le président, le directeur ou le responsable de service, elle apprécie la qualité du travail du salarié, constate les progressions et décide des évolutions de la rémunération du salarié. Lorsque le salarié n'est pas satisfait des décisions prises par la commission, il peut demander à être entendu par elle.

Les fonctions de la commission du personnel peuvent être exercées par le bureau de l'association ou de la fédération. Le directeur assiste la commission du personnel et propose les évolutions salariales et/ou de formation professionnelle en tenant compte de l'évaluation annuelle.

Article 30 **Frais professionnels**

30.1 **Déplacements**

Le déplacement, domicile - lieu habituel de travail, n'est pas pris en charge. Par contre, les frais occasionnés par des déplacements effectués dans le cadre d'une mission ponctuelle, sont remboursés sur les bases suivantes :

- déplacement en train, tarif SNCF 2^{ème} classe,
- déplacement en voiture personnelle : l'indemnité est fixée et révisée par la Commission paritaire nationale. Cette dernière en fait un examen au moins une fois par an.

30.2 **Repas, hébergement**

Les frais d'hébergement et de repas occasionnés par des déplacements effectués dans le cadre d'une mission ponctuelle seront remboursés sur justificatifs dans la limite de :

- repas : 1,5 fois la valeur du SMIC horaire,
- hébergement : 7 fois la valeur du SMIC horaire.

En cas de dépassement de ces montants, un accord préalable est nécessaire entre les deux parties.

30.3 **Remboursement des frais de transport en commun**

L'employeur doit prendre en charge 50 % des frais de transports en commun du salarié entre le domicile et le travail.

Les titres de transport pris en charge sont les suivants :

- abonnements multimodaux (pour tous types de transports en commun) à nombre de voyages illimité,
- abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires à nombre de voyages illimité émis par la SNCF ou toute autre entreprise de transport public de personnes,
- cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF ou toute autre entreprise de transport public de personnes,
- abonnements à un service public de location de vélos.

La prise en charge est fixée à 50 % du prix du titre d'abonnement utilisé, sur la base des tarifs 2^{ème} classe. Pour pouvoir bénéficier du remboursement partiel, le salarié doit remettre ou, à défaut, présenter son titre de transport à son employeur.

Le remboursement est effectué au plus tard à la fin du mois suivant celui de l'utilisation du titre de transport.

Les titres annuels de transport font l'objet de remboursements mensuels.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie également de la prise en charge des frais engagés. S'il travaille au moins à 50 % de la durée légale du travail, le remboursement est effectué dans les mêmes conditions que pour tout salarié à temps plein. S'il travaille moins de 50 % de la durée légale du travail, la prise en charge est calculé proportionnellement au nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps plein.

Article 31 **Couverture retraite complémentaire**

En dehors de l'inscription légale à une caisse de sécurité sociale, le salarié doit bénéficier de garanties complémentaires minimales. Les cotisations sont réparties de la façon suivante :

- 40 % à la charge du salarié,

-
- 60 % à la charge de l'employeur.

Les taux de cotisations varient suivant les catégories de personnels (cf. tableau annexe 3).

Titre VII

Dispositions relatives à certains personnels

Article 32

Dispositions concernant les cadres

Peut prétendre au statut et régime des cadres le salarié qui remplit au moins l'une des 2 conditions suivantes :

- exercer des fonctions de direction ;
- bénéficier d'une autorisation permanente, dans les limites de la compétence qui lui a été reconnue, lui permettant de prendre sous sa responsabilité personnelle les décisions engageant l'association.

La qualité de cadre devra être mentionnée dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les cotisations prélevées au titre du régime cadre sont réparties comme suit :

- 40 % contribution salarié
- 60 % contribution employeur,

Article 33

Dispositions spécifiques concernant les personnels d'aide et de soins à domicile

33.1

Travail du dimanche et des jours fériés

Quand les salariés travaillent le dimanche ou un jour férié pour assurer la continuité du service, le salaire des heures effectuées est majoré de 30 %.

Le salarié a la possibilité de refuser au maximum 2 fois par an de travailler un dimanche ou un jour férié, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il doit notifier son refus par écrit à son employeur.

33.2

Astreinte et travail de nuit

a

Le temps d'astreinte

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile, ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de son employeur. En cas d'intervention, celle-ci est considérée comme un travail effectif. Les temps d'astreinte sont pris en compte :

- la nuit entre 21 h et 6 heures,
- le week-end du vendredi à 21 h au lundi 6 heures,
- les jours fériés, de la veille à 21 h au lendemain matin à 6 heures.

Ces périodes d'astreinte pourront être localement différentes en fonction de l'organisation du service concerné.

En dehors de circonstances exceptionnelles, le temps d'astreinte est communiqué au salarié dans les 15 jours qui précédent.

Quand le salarié travaille dans le cadre de son temps d'astreinte, il signale et rend compte de son intervention à son employeur.

Le salarié en astreinte bénéficie d'une compensation financière dans les conditions suivantes :

- astreinte de nuit : 2,8 points
- astreinte de week-end : 13 points
- astreinte de jour férié : 7,5 points

Il est rappelé que le salarié à temps plein qui intervient chez un bénéficiaire sur un temps d'astreinte, et qui de ce fait effectuerait des heures supplémentaires sur la semaine concernée, sera payé en heures majorées sur le mois considéré et conformément à la législation en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires majorées s'ajoute aux points attribués pour compenser l'astreinte.

b
Le travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit :

- au moins 2 fois 3 heures de travail de nuit par semaine dans le cadre de ses horaires habituels de travail, ou,
- 270 heures de travail de nuit au cours de l'année civile.

Quand le salarié est travailleur de nuit, la rémunération des heures de nuit est majorée de 30 %.

Titre VIII
La formation professionnelle tout au long de la vie

Préambule

La Commission paritaire nationale se réunit chaque année, avant le 30 avril, pour définir ou confirmer les objectifs prioritaires en matière de formation professionnelle, notamment les publics, actions et qualifications prioritaires, et les communiquer à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

À cette occasion, la composition de la Commission paritaire nationale pourra s'élargir à un représentant supplémentaire désigné par chaque organisation syndicale représentative, et en nombre équivalent de représentants supplémentaires du collège employeur.

Article 34

Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Les employeurs s'acquittent de leurs contributions au financement de la formation professionnelle continue en versant :

- celles destinées au financement du plan de formation et de la professionnalisation, auprès de l'OPCA agréé à ce titre pour les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des personnels Familles Rurales ;
- celles destinées au financement du congé individuel de formation (CIF), auprès du FONGECIF régional.

Le taux de contribution global, incluant l'ensemble des contributions obligatoires à la charge des employeurs au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du CIF, à l'exception de celle au titre du CIF pour les contrats à durée déterminée, est de 2,1 % du montant des rémunérations de l'année de référence.

Les versements affectés au financement de la professionnalisation et du CIF se font sur la base des taux légaux, le solde du montant des versements, correspondant à l'effort conventionnel au-delà du taux légal, est affecté au financement du plan de formation.

Le DIF et les actions de tutorat peuvent être financés, selon les conditions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre de tous les dispositifs de prise en charge de la formation (plan, professionnalisation, CIF).

Tous les employeurs, quel que soit le nombre de leurs salariés, sont tenus de verser à l'OPCA 100 % de leur contribution.

Article 35

Dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie

Mod. par Avenant n° 1, 22 juill. 2020, non étendu, applicable après son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAS FO ;

CGT Organismes Sociaux.

Le présent article a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la formation des salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que les priorités relevant de la politique de professionnalisation.

Il s'articule autour des différents dispositifs d'accès des salariés à des actions de formation : plan de formation, droits individuels et professionnalisation.

35.1

Formations relevant du plan de formation

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des actions de formation à l'initiative de l'employeur, répondant aux besoins identifiés en cohérence avec le projet de la structure employeur.

Il est construit avec la participation des salariés, notamment à travers les entretiens annuels prévus à l'article 28 de la convention collective Familles Rurales.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, doivent être consultés, conformément aux dispositions légales.

Les fédérations départementales et régionales favoriseront l'élaboration des plans de formation des associations locales.

Le plan de formation peut être élaboré pour plusieurs années, en intégrant les obligations annuelles de bilan et consultation des institutions représentatives du personnel.

Il comporte, conformément aux dispositions légales, deux types d'action de formation :

(1) Les actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Par ces formations, l'employeur veille au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies, des organisations. Elles se déroulent sur le temps de travail de référence, mais peuvent donner lieu à dépassement horaire ; dans ce cas, les heures de formation sont rémunérées comme des heures supplémentaires, heures complémentaires et/ou repos compensateur. Le salarié a l'obligation de suivre la formation.

(2) Les actions de développement des compétences du salarié

Elles peuvent se dérouler sur le temps de travail, et/ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié.

En absence d'accord écrit du salarié :

Elles peuvent donner lieu à des dépassements d'horaire qui seront rémunérés en heures supplémentaires, complémentaires et/ou repos compensateur.

La durée de formation hors temps de travail ne peut excéder 80 heures par an ; elle donne lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-8 du code du travail. L'allocation de formation n'a pas le caractère d'un salaire ; elle n'est pas soumise à cotisations sociales et est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Avec l'accord écrit du salarié :

Dans le cas d'une formation effectuée en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur définit préalablement avec le salarié les engagements en matière de reconnaissance de la formation, à l'issue de la validation de celle-ci (accès prioritaire à une nouvelle fonction, accès à une nouvelle classification, prise en compte des efforts consentis par le salarié...).

Dans le cas d'une formation en dehors du temps de travail, le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les huit jours suivant sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail, ou sa renonciation dans le délai de huit jours, ne peuvent constituer une faute ou un motif de licenciement.

35.2 Formations relevant de droits individuels

35.2.1 Le congé individuel de formation (CIF)

Le droit au CIF est ouvert à tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, en contrat de travail à durée déterminée, en contrat de travail temporaire, ou intermittents du spectacle. Pour exercer son droit au CIF, le salarié doit justifier d'une activité antérieure de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Il s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires (articles L. 6322-4 et R. 6322-1 du code du travail).

L'OPACIF peut financer une formation en dehors du temps de travail pour des salariés ayant au moins un an d'ancienneté chez leur employeur. Pour pouvoir être financée, la formation doit comporter à minima 120 heures.

35.2.2 Le droit au congé de bilan de compétences

Le droit au congé de bilan de compétence est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions prévues aux articles L. 6322-42 et suivants du code du travail.

Les salariés peuvent accéder au bilan de compétences selon trois voies :

- à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié au titre du congé de bilan de compétences ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur au titre du droit individuel à la formation (DIF), sous réserve que cette possibilité soit ouverte par un accord collectif ou que l'action s'engage suite à un licenciement.

Le droit au congé de bilan de compétence s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

35.2.3 Le droit au congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le droit au congé pour validation des acquis de l'expérience est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions prévues aux articles L. 6411-1, L. 6422-1 et R. 6422-1 du code du travail.

Il s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

35.2.4 Le droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé en CDI disposant d'une ancienneté d'au moins un an, et tout salarié employé en CDD disposant d'une ancienneté d'au moins quatre mois, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF) qu'il peut utiliser avec l'accord de l'employeur.

Les salariés à temps plein bénéficient d'un DIF d'une durée de 20 heures par an. Les droits acquis annuellement, non utilisés, peuvent être cumulés sur une durée de six ans, dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Le DIF est évalué à l'année civile.

Pour les salariés à temps partiel, ce plafond est applicable quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits acquis prorata temporis.

Selon les articles L. 6323-1 et L. 6323-2 du code du travail sont intégralement prises en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou de congé parental d'éducation, dans le calcul des droits au DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

À défaut d'accord avec l'employeur sur le choix de la formation pendant deux années consécutives, le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge financière au titre du CIF

Les actions de formation peuvent se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail ; si l'action se déroule en dehors du temps de travail le salarié bénéficie à ce titre du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue au III de l'article L. 6323-14 du code du travail.

Les actions de formation éligibles dans le cadre du DIF sont :

- les actions de qualification prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- les actions de formation, définies à l'alinéa précédent, mises en œuvre pendant le temps de travail.

Tout salarié en CDI est informé par écrit chaque année du total des droits acquis au titre du DIF

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié doit recevoir deux informations sur les droits au DIF et la portabilité prévue aux articles L. 6323-17 et suivants du code du travail :

- lors de la notification du licenciement (article L. 6323-19 du code du travail) ;
- lors de la rupture effective du contrat sur le certificat de travail (article L. 6323-21 du code du travail).

La portabilité donne la possibilité d'utiliser les droits au DIF lors de la rupture du contrat de travail auprès de son nouvel employeur ou pendant une période de chômage.

La portabilité du DIF concerne également les salariés en contrat de travail à durée déterminée.

Si le salarié licencié, sauf faute grave ou lourde, n'épuise pas son DIF lors de la rupture de son contrat de travail et est embauché dans les douze mois suivant cette rupture, par un autre employeur relevant de la convention collective Familles Rurales, il retrouve son DIF pour les droits acquis et non utilisés.

En cas de démission suivie d'une embauche dans les trois mois suivant la rupture du contrat par un autre employeur relevant de la convention collective Familles rurales, le salarié retrouve son DIF pour les droits acquis et non utilisés.

En cas de mutation ou mobilité chez un autre employeur relevant de la présente convention collective, le salarié garde son droit au DIF.

35.3 Formations relevant de la professionnalisation

35.3.1 Les priorités dans le cadre de la professionnalisation

Les priorités générales pour les emplois et qualifications dans le cadre de la professionnalisation sont les suivantes :

- Les formations, à partir du niveau V, dans les domaines :

- de l'animation et de la direction, pour les activités et structures de jeunesse, d'éducation populaire, d'activités physiques et sportives, et pour le soutien à la vie associative ;
 - de l'encadrement et de la direction des structures d'accueil de la petite enfance ;
 - du soutien à la famille, tels que l'éducation à la vie, le conseil conjugal et familial, l'économie sociale et familiale, la médiation familiale ;
 - de l'aide à domicile et des services à la personne, y compris pour les emplois d'encadrement et de direction ;
 - de l'administration (notamment du secrétariat et de la comptabilité).
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Les formations à destination des salariés en deuxième partie de carrière

35.3.2 Le contrat de professionnalisation (Avenant n° 1, 22 juill. 2020)

Public visé par le contrat de professionnalisation

- Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Aux bénéficiaires des minima sociaux : bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- Un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Un certificat de qualification professionnel (CQP) de branche ou interbranche ;
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche

Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat 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 à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

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 ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Rémunération

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la règlementation en vigueur.

Tutorat

Conformément aux dispositions du Code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois l'employeur peut en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation,
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire,
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise,
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation,

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, le tuteur ne peut exercer simultané-

ment ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour permettre l'exercice de ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses compétences et responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des alternants. Ce temps de travail doit figurer dans la charge prévisionnelle de travail de l'année en cours planifiée.

Le tuteur aura un entretien avec le directeur de la structure / son responsable afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

À l'issue de son accompagnement, il bénéficiera d'un entretien et d'une attestation visant à valider un certain nombre de compétences en lien avec la fonction tutorale exercée.

Des modalités de tutorat seront développées dans la réécriture de l'accord Formation Professionnelle.

35.3.3 La période de professionnalisation

Une période de professionnalisation peut être décidée à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou à celle du salarié dans le cadre du DIE

Elle doit conduire à l'acquisition :

- d'une qualification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
- d'une des qualifications relatives au soutien à la famille, à l'aide à domicile ou aux services à la personne, mentionnées ci-dessus au 35.3.1 ;
- ou à la participation à des modules de formation s'inscrivant dans un parcours d'évolution des personnes et de leur employabilité.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès à ces formations, les salariés en CDI se trouvant dans l'une des situations ci-après :

- dont la qualification doit être adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail (sans condition d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté) ;
- comptant 15 années d'activité professionnelle au sein du réseau Familles Rurales ou 20 ans d'activité professionnelle ;
- âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'une année au moins d'ancienneté dans la structure qui les emploie ;
- envisageant la création ou la reprise d'entreprise ;
- reprenant leur travail après un congé maternité ou parental ;
- reprenant leur activité professionnelle suite à un arrêt maladie ou à un accident du travail d'une durée supérieure à 12 mois ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi : handicapés, invalides...
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- relevant d'une autre catégorie définie par la Commission paritaire nationale, dans le cadre du réexamen des objectifs prioritaires en matière de formation professionnelle fixés par les partenaires sociaux.

Avec l'accord écrit du salarié, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, dans le cadre du DIF ou du plan de formation.

Dans le cadre du plan de formation, la durée de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par an.

Dans le cadre du DIF, les heures de formation effectuées hors temps de travail sont plafonnées à un maximum de 80 heures par an, auxquelles peuvent s'ajouter les heures de formation cumulées par le salarié au titre du DIF.

En cas de formation en dehors du temps de travail, l'employeur verse l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-12 du code du travail.

35.3.4 La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) sont mises en œuvre de façon individuelle ou collective pour les demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper un contrat de professionnalisation en CDI ou un contrat à durée déterminée de douze mois correspondant à des besoins identifiés et ayant donné lieu à une offre déposée par un employeur auprès de Pôle emploi.

Titre IX

Le maintien de salaire et le régime de prévoyance

(Abrogée par Avenant n° 5, 25 mai 2018, non agréé et non étendu : voir «Prévoyance - Accord du 25 mai 2018»)

ANNEXES

Annexe 1

Fiches métiers (d'origine)

Groupe de métiers	N°	Métiers	Indice de base
Groupe 4	4 - 11 - a	Agent d'entretien	292
	4 - 10 - a	Agent à domicile	294
	4 - 9 - a	Préparateur(trice) de cuisine	299
	4 - 8 - a	Personnel d'accompagnement	304
	4 - 7 - a	Employé(e) à domicile	304
	4 - 6 - a	Aide comptable	309
	4 - 5 - a	Secrétaire-employé(e) de bureau	309
	4 - 4 - a	Animateur(trice) d'ACM permanent	309
	4 - 3 - a	Conducteur(trice) de car	309
	4 - 2 - a	Secrétaire local(e) aide à domicile	309
Groupe 3	4 - 1 - a	Assistante(e) éducateur(trice)	314
	3 - 16 - a	Cuisinier(e)-économe	319
	3 - 15 - a	Animateur(trice) local(e) et/ou fédéral(e)	329
	3 - 15 - b	Directeur adjoint d'ACM permanent	329
	3 - 14 - a	Professeur - animateur technique	334
	3 - 13 - a	Maquettiste - secrétaire de rédaction	334
	3 - 12 - a	Secrétaire assistante	334
	3 - 11 - a	Auxiliaire de puériculture	334
	3 - 10 - a	Conseiller(e) conjugal(e)	339
	3 - 9 - a	Conseiller(e) ESF	339
	3 - 8 - a	Directeur(trice) d'ACM permanent	339
	3 - 7 - a	Comptable	344
	3 - 6 - a	Auxiliaire de vie sociale	344
	3 - 5 - a	Aide soignant(e)	344
	3 - 4 - a	Éducateur(trice) petite enfance	354
	3 - 3 - a	Accueillant(e) Relais Familles	354
	3 - 2 - a	Directeur(trice) adjoint(e) de structure PE	359
	3 - 1 - a	Responsable technique petite enfance	364

Groupe de métiers	N°	Métiers	Indice de base
Groupe 2	2 - 9 - a	Infirmier(ière)	369
	2 - 8 - a	Assistant(e) de direction	369
	2 - 7 - a	Directeur(trice) d'association	369
	2 - 6 - a	Animateur(trice) de RAM	379
	2 - 5 - a	Directeur(trice) de structure PE	389
	2 - 4 - a	Responsable de secteur	389
	2 - 3 - a	Chargé(e) de missions	389
	2 - 2 - a	Conseiller(ère) technique	404
	2 - 1 - a	Responsable de service	409
Groupe 1	1 - 4 - a	Délégué(e) régional(e)	409
	1 - 3 - a	Coordinateur(trice) de services de soins	439
	1 - 2 - a	Directeur(trice) adjoint(e) de fédération	449
	1 - 1 - a	Directeur(trice) de fédération	459

Fiches métiers (nouvelles)

Mod. par Avenant n° 2, 4 oct. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Groupe de Métiers	N°	Métiers	Indice de base
Groupe 4	4-11-a	Agent d'entretien	326
	4-10-a	Agent à domicile	328
	4-9-a	Préparateur(trice) de cuisine	333
	4-8 a	Personnel d'accompagnement	337
	4-7-a	Employé(e) à domicile	337
	4-6-a	Aide comptable	342
	4-5-a	Secrétaire-employé(e) de bureau	342
	4-4-a	Animateur(trice) d'ACM permanent	342
	4-3-a	Conducteur(trice) de car	342
	4-2-a	Secrétaire local(e) aide à domicile	342
	4-1-a	Assistant(e) éducateur(trice)	347

Groupe de Métiers	N°	Métiers	Indice de base
Groupe 3	3-16-a	Cuisinier(e)-économiste	351
	3-15-a	Animateur(trice) local(e) et/ou fédéral(e)	361
	3-15-b	Directeur adjoint d'ACM permanent (- de 80 enfants)	361
		Directeur adjoint d'ACM permanent (80 enfants et plus)	370
	3-14-a	Professeur-animateur technique	365
	3-13-a	Maquettiste-secrétaires de rédaction	365
	3-12-a	Secrétaire assistante	365
	3-11-a	Auxiliaire de puériculture	365
	3-10-a	Conseiller(e) conjugal(e)	370
	3-9-a	Conseiller(e) ESF	370
	3-8-a	Directeur(trice) d'ACM permanent (- de 30 enfants)	370
		Directeur(trice) d'ACM permanent (31 à 60 enfants)	398
		Directeur(trice) d'ACM permanent (61 à 100 enfants)	416
		Directeur(trice) d'ACM permanent (+ 100 enfants)	435
	3-7-a	Comptable	375
	3-6-a	Auxiliaire de vie sociale	375
	3-5-a	Aide-soignant(e)	375
	3-4-a	Éducateur(trice) petite enfance	384
	3-3-a	Accueillant(e) Relais Familles	384
	3-2-a	Directeur(trice) adjoint(e) de structure petite enfance (40 places)	388
		Directeur(trice) adjoint(e) de structure petite enfance (41 à 60 places)	398
		Directeur(trice) adjoint(e) de structure PE (61 places et plus)	412
	3-1-a	Responsable technique petite enfance	393
Groupe 2	2-9-a	Infirmier(ière)	398
	2-8-a	Assistant(e) de direction	398
	2-7-a	Directeur(trice) d'association (5 salariés/ 140 000 euros)	398
		Directeur(trice) d'association (6 à 10 salariés/ 180 000 euros)	412
		Directeur(trice) d'association (11 à 15 salariés/ 200 000 euros)	426
		Directeur(trice) d'association(+ de 15 associations/220 000 euros)	444
	2-6-a	Animateur(trice) de RAM	407
	2-5-a	Directeur(trice) de structure petite enfance jusqu'à 20 enfants)	416
		Directeur(trice) de structure petite enfance (21 à 30 enfants)	430
		Directeur(trice) de structure petite enfance (31 à 50 enfants)	444
		Directeur(trice) de structure petite enfance(+ de 50 enfants)	472
	2-4-a	Responsable de secteur	416
	2-3-a	Chargé(e) de missions	416
	2-2-a	Conseiller(ère) technique	430
	2-1-a	Responsable de service	435

Groupe de Métiers	N°	Métiers	Indice de base
Groupe I	I-4-a	Délégué(e) régional(e)	435
	I-3-a	Coordinateur(trice) de services de soins	463
	I-2-a	Directeur(trice) adjoint(el de fédération (50 à 100 associations)	472
		Directeur(trice) adjoint(e) de fédération (101 à 150 associations)	510
		Directeur(trice) adjoint(e) de fédération (plus de 150 associations)	538
	I-1-a	Directeur(trice) de fédération (50 asso/ 250 000 euros/jusqu'à 5 salariés)	482
		Directeur(trice) de fédération (51 à 70 asso/ 500 000 euros/de 6 à 10 salariés)	510
		Directeur(trice) de fédération (71 à 100 asso/750 000 euros/de 11 à 15 salariés)	547
		Directeur(trice) de fédération (101 à 130 asso/ 1 million euros/ de 16 à 29 salariés)	584
		Directeur(trice) de fédération (+ de 130 asso/2 millions euros/ 30 salariés et plus)	631

Ces nouveaux indices de base viennent modifier en s'y substituant les indices de base de chaque grille indiciaire, en année 0, des fiches métiers présentes dans l'annexe 1.

Les points liés à l'ancienneté, dont les modalités d'attribution sont présentées dans la «grille ancienneté» de l'annexe 2, sont calculés sur la base de ces nouveaux indices en année 0. Les points prévus dans grilles indiciaires des fiches métiers intégrant l'ancienneté, ne se cumulent donc pas avec les points de la grille d'ancienneté de l'annexe 2 qui précise quant à elle les règles d'attribution des points d'ancienneté par groupes métiers chaque année.

Fiches métiers n° 1-1-a

Directeur(rice) de fédération

Performance attendue

Le/la directeur(rice) de fédération participe à la réflexion du conseil d'administration sur le projet fédéral puis met en œuvre les orientations définies. Il contribue au développement de l'action du Mouvement en faveur des familles.

Compétences clés

- Organisation, gestion administrative et financière,
- Management des ressources humaines salariées,
- Force de proposition et d'initiative,
- Sens de la communication,
- Élaboration et maintien de relations partenariales,
- Faculté de représenter, promouvoir et défendre les intérêts de la fédération,
- Capacité à conseiller le/la président(e), les membres du Bureau et du CA.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la directeur(rice) conduit les activités suivantes :

- Assistance et conseil au/à la Président(e), au Bureau et au conseil d'administration,
- Direction des services fédéraux :
 - suivi des dossiers, des relations internes et externes
 - gestion administrative, financière
 - management des ressources humaines

- coordination des activités et services (s'ils existent)
- Coordination, évaluation des procédures administratives et techniques des services,
- Animation de l'équipe salariée : agents administratifs, technicien(ne)s, chargé(e)s de missions, cadres. C'est-à-dire répartition et coordination du travail de ses collaborateurs(rices) direct(e)s et désignation des responsables de la réalisation et du suivi opérationnel des actions, évaluation, notamment par des entretiens individuels annuels,
- Préparation des budgets, contrôle de leur réalisation, analyse et interprétation, compte-rendu au Conseil d'Administration,
- Réalisation des études financières et techniques lors de choix d'investissement (recherches d'expertises techniques, appels d'offre, études financières...). Ingénierie financière lors de la mise en œuvre d'un projet (affectation financière, recherche de subventions, emprunts, analyse de coûts...),
- Conception et mise en œuvre de la politique de formation des bénévoles et des salariés,
- Animation des réunions internes de la fédération et participation aux réunions avec les partenaires, le réseau (fédération régionale, fédération nationale,...),
- Participation à des journées de regroupement à l'échelon régional et national.

Positionnement

La fonction de directeur(rice) s'exerce sous l'autorité du/de la Président(e) et est délimitée dans le cadre d'une délégation établie par le Bureau.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, parfois le week-end,
- Travail au siège et déplacements fréquents,
- Mobilité géographique au niveau départemental ou régional possible,
- Participation aux actions de formation du Mouvement.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau II.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

Évolution indiciaire suivant l'ancienneté

	50 asso 250 000 € jusqu'à 5 salariés	51 à 70 asso 500 000 € de 6 à 10 salariés	71 à 100 asso 750 000 € de 11 à 15 salariés	101 à 130 asso 1 million € de 16 à 29 salariés	+ de 130 asso 2 millions € 30 salariés et plus
Année 0	459	489	529	569	619
Année 1	465	495	535	575	625
Année 2	471	501	541	581	631
Année 3	477	507	547	587	637
Année 4	483	513	553	593	643
Année 5	489	519	559	599	649
Année 6	495	525	565	605	655
Année 7	501	531	571	611	661
Année 8	507	537	577	617	667
Année 9	513	543	583	623	673
Année 10	519	549	589	629	679
Année 11	524	554	594	634	684

	50 asso 250 000 € jusqu'à 5 salariés	51 à 70 asso 500 000 € de 6 à 10 salariés	71 à 100 asso 750 000 € de 11 à 15 salariés	101 à 130 asso 1 million € de 16 à 29 salariés	+ de 130 asso 2 millions € 30 salariés et plus
Année 12	529	559	599	639	689
Année 13	534	564	604	644	694
Année 14	539	569	609	649	699
Année 15	544	574	614	654	704
Année 16	549	579	619	659	709
Année 17	554	584	624	664	714
Année 18	559	589	629	669	719
Année 19	564	594	634	674	724
Année 20	569	599	639	679	729
Année 21	573	603	643	683	733
Année 22	577	607	647	687	737
Année 23	581	611	651	691	741
Année 24	585	615	655	695	745
Année 25	589	619	659	699	749
Année 26	592	622	662	702	752
Année 27	595	625	665	705	755
Année 28	598	628	668	708	758

Fiche métier n° 1-2-a

Directeur(trice) adjoint(e) de fédération

Performance attendue

Le/la directeur(rice) adjoint(e) de fédération participe à la réflexion du conseil d'administration sur le projet fédéral, à la mise en œuvre des orientations définies et contribue au développement de l'action du Mouvement en faveur des familles.

Compétences clés

- Organisation, gestion administrative et financière,
- Management des ressources humaines salariées,
- Force de proposition et d'initiative,
- Sens de la communication,
- Élaboration et maintien de relations partenariales,
- Faculté de représenter, promouvoir et défendre les intérêts de la fédération,
- Capacité à conseiller le président, les membres du Bureau et du CA.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif dans les domaines qui lui sont dévolus, le/la directeur(rice) adjoint(e) conduit les activités suivantes :

- Assistance et conseil au Président, au Bureau et au conseil d'administration,
- En complément du directeur, administration d'une partie des services généraux :
 - suivi des dossiers, des relations internes et externes et/ou
 - gestion administrative, financière et/ou

- management des ressources humaines et/ou
- coordination des activités et services (s'ils existent)
- Coordination, évaluation des procédures administratives et techniques des services,
- Animation de l'équipe salariée : cadres, agents administratifs, techniciens, chargés de missions,
- Mise en place de procédures d'évaluation, d'indicateurs statistiques. Synthèse interprétation des informations ainsi obtenues,
- Préparation du budget d'un service, contrôle de la réalisation, analyse et interprétation, compte-rendu au responsable bénévole,
- Réalisation des études financières et techniques lors de choix d'investissement (recherches d'expertises techniques, appels d'offre, études financières...). Ingénierie financière lors de la mise en œuvre d'un projet (affectation financière, recherche de subventions, emprunts, analyse de coûts...),
- Conception et mise en œuvre de la politique de formation des bénévoles et des salariés,
- Animation des réunions internes de la fédération et participation aux réunions avec les partenaires, le réseau (fédération régionale, fédération nationale,...).

Positionnement

La fonction de directeur(rice) adjoint(e) s'exerce sous l'autorité du/de la directeur(rice).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, parfois le week-end,
- Travail au siège et déplacements fréquents,
- Mobilité géographique au niveau départemental ou régional possible,
- Participation aux actions de formation du Mouvement.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau II

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi, effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

Évolution indiciaire suivant l'ancienneté

	De 50 à 100 associations	101 à 150 associations	Plus de 150 associations
Année 0	449	489	519
Année 1	455	495	525
Année 2	461	501	531
Année 3	467	507	537
Année 4	473	513	543
Année 5	479	519	549
Année 6	485	525	555
Année 7	491	531	561
Année 8	497	537	567
Année 9	503	543	573
Année 10	509	549	579
Année 11	514	554	584
Année 12	519	559	589
Année 13	524	564	594

	De 50 à 100 associations	101 à 150 associations	Plus de 150 associations
Année 14	529	569	599
Année 15	534	574	604
Année 16	539	579	609
Année 17	544	584	614
Année 18	549	589	619
Année 19	554	594	624
Année 20	559	599	629
Année 21	563	603	633
Année 22	567	607	637
Année 23	571	611	641
Année 24	575	615	645
Année 25	579	619	649
Année 26	582	622	652
Année 27	585	625	655
Année 28	588	628	658

Fiche métier n° 1-3-a

Coordinateur(rice) de service de soins

Performance attendue

Organise des interventions coordonnées afin de permettre à des personnes dépendantes ou handicapées :

- De prévenir et / ou retarder la dégradation progressive de leur état de santé,
- Et leur permettre ainsi de rester à leur domicile ou d'y revenir après une hospitalisation.

Activités

- Évalue les besoins, met en place et assure le suivi du plan d'aide et de soin,
- Planifie les interventions de l'équipe soignante et des praticiens libéraux conventionnés,
- Assure une évaluation des soins réalisés,
- Participe au recrutement de l'équipe soignante, propose les actions de formation qui lui sont destinées,
- Collabore à l'établissement du budget du service et à son suivi.

Positionnement hiérarchique

La fonction de coordinateur(rice) de service de soins s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau.

Classification

Titulaire du diplôme d'État d'infirmier(ère) et de cadre infirmier(ère), ou suivant effectivement une formation préparant à ce dernier diplôme,

Expérience souhaitable de plusieurs années en milieu hospitalier, d'infirmier(ère) libérale ou d'infirmier(ère) en SSIAD ou HAD ou en centre de soins.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	439	Année 8	487	Année 16	529	Année 24	565
Année 1	445	Année 9	493	Année 17	534	Année 25	569
Année 2	451	Année 10	499	Année 18	539	Année 26	572
Année 3	457	Année 11	504	Année 19	544	Année 27	575
Année 4	463	Année 12	509	Année 20	549	Année 28	578
Année 5	469	Année 13	514	Année 21	553		
Année 6	475	Année 14	519	Année 22	557		
Année 7	481	Année 15	524	Année 23	561		

Fiche métier n° 1-4

Délégué(e) régional(e)

Performance attendue

Le/la délégué(e) régional(e) contribue à la mise en œuvre du projet fédéral Familles Rurales dans le cadre des orientations fixées par le conseil d'administration et contribue au développement de l'action du Mouvement en faveur des familles.

Compétences clés

- Maîtrise de la technique des domaines confiés,
- Aptitude à travailler en équipe pluridisciplinaire et à l'animation d'équipe,
- Maîtrise de la méthodologie du diagnostic,
- Faculté à être en relation,
- Maîtrise de la communication écrite et orale,
- Capacité à rechercher des financements,
- Capacité en gestion et organisation associative.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la délégué(e) régional(e) conduit les activités suivantes :

- Assistance et conseil au/à la Président(e), au Bureau et au conseil d'administration,
- Gestion administrative et financière de la fédération régionale,
- Développement de la fédération, du réseau Familles Rurales,
- Préparation de notes et dossiers nécessaires à la prise de décisions du CA et pour les rendez-vous extérieurs,
- Animation des réunions internes de la fédération et participation aux réunions avec les partenaires, le réseau (fédérations départementales, fédération nationale,...),
- Mise en place et développement des relations entre les fédérations départementales, facilitation du travail en réseau des fédérations, au niveau régional et national,
- Réalisation des études financières et techniques lors de choix d'investissement (recherches d'expertises techniques, appels d'offre, études financières...). Ingénierie financière lors de la mise en œuvre d'un projet (affectation financière, recherche de subventions, emprunts, analyse de coûts...),
- Élaboration de diagnostics, étude prospectives, outils d'aide à la décision,
- Conception et mise en œuvre de la politique de formation des bénévoles et des salariés,
- Participation à des journées de regroupement à l'échelon national,
- Mise en place des procédures d'évaluation, des indicateurs statistiques ; interprétation des informations ainsi obtenues et en fait une synthèse.

Positionnement

La fonction de délégué(e) régional(e) fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate du/de la Président(e) et est délimitée dans le cadre d'une délégation établie par le Bureau.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, parfois le week-end,
- Travail au siège et déplacements fréquents dans les fédérations,
- Mobilité géographique au niveau départemental, régional ou national,
- Participation aux actions de formation du Mouvement.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau II.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	409	Année 8	457	Année 16	499	Année 24	535
Année 1	415	Année 9	463	Année 17	504	Année 25	539
Année 2	421	Année 10	469	Année 18	509	Année 26	542
Année 3	427	Année 11	474	Année 19	514	Année 27	545
Année 4	433	Année 12	479	Année 20	519	Année 28	548
Année 5	439	Année 13	484	Année 21	523		
Année 6	445	Année 14	489	Année 22	527		
Année 7	451	Année 15	494	Année 23	531		

Fiche métier n° 2-1-a

Responsable de service

Performance attendue

Coordination, développement et qualité de l'action du service dans le cadre des orientations fixées.

Compétences clés

- Coordination d'une équipe,
- Management des ressources humaines salariées,
- Force de proposition et d'initiative,
- Sens de la communication,
- Élaboration et maintien de relations partenariales,
- Faculté de représenter et promouvoir les activités du service,
- Capacité à conseiller.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif dans les domaines qui lui sont dévolus, le/la responsable de service conduit les activités suivantes :

- Assistance et conseil au responsable bénévole,
- En complément du/de la directeur(rice) :

- suivi des dossiers, des relations internes et externes et/ou
- gestion de l'équipe
- coordination des activités du service
- Mise en place de moyens d'évaluation. Proposition d'améliorations suivant les résultats obtenus,
- Préparation du budget du service, contrôle de sa réalisation, analyse et interprétation, compte-rendu au responsable hiérarchique,
- Réalisation des études financières et techniques lors de choix d'investissement (recherches d'expertises techniques, appels d'offre, études financières...). Ingénierie financière lors de la mise en œuvre d'un projet (affectation financière, recherche de subventions, emprunts, analyse de coûts...),
- Participation à la politique de formation des bénévoles et des salariés,
- Animation des réunions internes de la fédération et participation aux réunions avec les partenaires, le réseau (fédération régionale, fédération nationale...).

Positionnement

La fonction de responsable de service s'exerce sous l'autorité du/de la directeur(rice).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, parfois le week-end,
- Travail au siège et déplacements fréquents,
- Mobilité géographique au niveau départemental, régional, national,
- Participation aux actions de formation du Mouvement.

Classification

Qualification minimale de niveau III, souhaitée niveau - II.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	409	Année 8	449	Année 16	485	Année 24	509
Année 1	414	Année 9	454	Année 17	488	Année 25	512
Année 2	419	Année 10	459	Année 18	491	Année 26	515
Année 3	424	Année 11	464	Année 19	494	Année 27	518
Année 4	429	Année 12	469	Année 20	497	Année 28	521
Année 5	434	Année 13	474	Année 21	500		
Année 6	439	Année 14	479	Année 22	503		
Année 7	444	Année 15	482	Année 23	506		

Fiche métier n° 2-2-a

Conseiller(ère) technique

Performance attendue

Dans le cadre du projet fédéral, le/la conseiller(ère) technique maîtrise les domaines d'actions spécifiques qui lui sont confiés et contribue au développement de l'action au profit des familles.

Compétences clés

- Maîtrise de la technique des domaines confiés,

- Aptitude à travailler en équipe pluridisciplinaire et à l'animation de groupe,
- Maîtrise de la méthodologie du diagnostic,
- Faculté à être en relation,
- Maîtrise de la communication écrite et orale,
- Connaissance en gestion et organisation associative,
- Capacité à rechercher des financements.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la conseiller(ère) technique conduit les activités suivantes :

- Travail en relation avec les responsables bénévoles de la fédération,
- Animation de commissions, groupes de travail au niveau fédéral ou dans les territoires,
- Développement de la fédération, des associations et de Familles Rurales,
- Réunions internes (réunions de service, CA, groupe de travail, commissions...) au niveau local, fédéral, régional, national selon la pertinence et les demandes de son responsable hiérarchique,
- Préparation de notes et dossiers nécessaires à la prise de décisions du CA et pour les rendez-vous extérieurs, rédaction d'articles pour la presse du Mouvement,
- Réunions externes, éventuellement aux représentations auprès des partenaires,
- Appui technique aux associations locales, ou aux fédérations, dans son domaine de compétence, généralement pour l'ensemble de la zone couverte par la fédération, éventuellement pour un secteur géographique donné,
- Sur la base d'analyses et d'études concrètes, élaboration technique d'un projet concernant l'ensemble ou une partie des actions à mener. Mise en œuvre le suivi du projet,
- Suivi régulier ou ponctuel de dossiers (administratifs, techniques...) pour la fédération et/ou les associations,
- Mise en place des procédures d'évaluation, des indicateurs statistiques ; interprétation des informations ainsi obtenues et synthèse,
- Élaboration de diagnostics, étude prospectives, outils d'aide à la décision,
- Ingénierie financière lors de la mise en œuvre d'un projet,
- Mise en œuvre et participation aux formations relevant de ses domaines de compétence,
- ...

Positionnement

La fonction de conseiller(ère) technique fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la directeur(rice) adjoint(e), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, parfois le week-end,
- Travail au siège et déplacements fréquents dans les associations ou les fédérations,
- Mobilité géographique au niveau départemental, régional ou national,
- Évolution possible des missions et changement possible du lieu de travail dans le département.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau II.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	404	Année 8	444	Année 16	480	Année 24	504
Année 1	409	Année 9	449	Année 17	483	Année 25	507

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 2	414	Année 10	454	Année 18	486	Année 26	509
Année 3	419	Année 11	459	Année 19	489	Année 27	513
Année 4	424	Année 12	464	Année 20	492	Année 28	516
Année 5	429	Année 13	469	Année 21	495		
Année 6	434	Année 14	474	Année 22	498		
Année 7	439	Année 15	477	Année 23	501		

Fiche métier n° 2-3-a

Chargé(e) de missions

Performance attendue

Dans le cadre du projet fédéral, le/la chargé(e) de mission développe l'action Familles Rurales en faveur des familles.

Compétences clés

- Maîtrise de la méthodologie de projets,
- Aptitude à travailler en équipe,
- Capacité à élaborer des diagnostics,
- Faculté à être en relation,
- Maîtrise de la communication écrite et orale,
- Connaissance en gestion et organisation associative.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la chargé(e) de missions conduit les activités suivantes :

- Travail en relation avec les responsables bénévoles de la fédération,
- Appui technique aux commissions, groupes de travail et administrateurs référents au niveau fédéral ou dans les territoires,
- Développement de la fédération, des associations et de Familles Rurales,
- Appui technique aux commissions, groupes de travail et administrateurs référents au niveau fédéral ou dans les territoires,
- Réunions externes, éventuellement aux représentations auprès des partenaires,
- Conception et encadrement des sessions de formation pour les bénévoles et salariés des associations et/ou des fédérations,
- Appui technique aux associations locales, ou aux fédérations, dans son domaine de compétence, généralement pour l'ensemble de la zone couverte par la fédération, éventuellement pour secteur géographique donné,
- Accompagnement des associations dans leur vie quotidienne et statutaire (conseils d'administration, assemblée générale...), soit pour un secteur géographique donné, soit pour l'ensemble de la zone couverte par la fédération,
- Sur la base d'analyses et d'études concrètes, élaboration technique d'un projet concernant l'ensemble ou une partie des actions à mener. Mise en œuvre et le suivi du projet,
- Suivi régulier ou ponctuel de dossiers (administratifs, techniques...) pour la fédération et/ou les associations,
- Mise en place des procédures d'évaluation, des indicateurs statistiques ; interprète les informations ainsi obtenues et en fait une synthèse,
- Suivi et accompagnement financier lors de la mise en œuvre d'un projet,
- ...

Positionnement hiérarchique

La fonction de chargé(e) de missions fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous

l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la directeur(rice) adjoint(e), en son absence le/la conseiller(ère) responsable, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, parfois le week-end,
- Travail au siège et déplacements fréquents dans les associations ou les fédérations,
- Mobilité géographique au niveau départemental, régional ou national,
- Évolution possible des missions et changement possible du lieu de travail dans le département.

Classification

Qualification minimale de niveau III (Bac + 2) souhaitable (bac + 4).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	389	Année 8	429	Année 16	465	Année 24	489
Année 1	394	Année 9	434	Année 17	468	Année 25	492
Année 2	399	Année 10	439	Année 18	471	Année 26	495
Année 3	404	Année 11	444	Année 19	474	Année 27	498
Année 4	409	Année 12	449	Année 20	477	Année 28	501
Année 5	414	Année 13	454	Année 21	480		
Année 6	419	Année 14	459	Année 22	483		
Année 7	424	Année 15	462	Année 23	486		

Fiche métier n° 2-4-a

Responsable de secteur

Performance attendue

Analyse de la demande et proposition du service le plus adapté aux besoins du demandeur. Encadrement d'une équipe de personnel d'intervention. Mise en œuvre et suivi en mobilisant les ressources humaines nécessaires.

Compétences clés

- Sens de la relation humaine,
- Sens de l'organisation.

Activités

- Évalue les besoins,
- Aide le demandeur à définir un projet de vie,
- Formalise l'action qui sera mise en œuvre,
- Évalue régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre,
- Organise l'activité des intervenants,
- Les évalue et propose des plans de formation individuels.

Positionnement

La fonction de responsable de secteur s'exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique : le/la directeur(rice)

de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du bureau.

Conditions de travail

- Déplacement sur le secteur géographique et au siège,
- Travail en journée et en soirée,
- Travail de week-end parfois.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III : diplôme d'État CESF, d'assistant(e) social(e), d'éducateur(rice) spécialisé(e) ou de travail social.

Ou celles du personnel titulaire du diplôme de TISF avec au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant suivi une formation complémentaire d'adaptation au poste.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année, l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	389	Année 8	429	Année 16	465	Année 24	489
Année 1	394	Année 9	434	Année 17	468	Année 25	492
Année 2	399	Année 10	439	Année 18	471	Année 26	495
Année 3	404	Année 11	444	Année 19	474	Année 27	498
Année 4	409	Année 12	449	Année 20	477	Année 28	501
Année 5	414	Année 13	454	Année 21	480		
Année 6	419	Année 14	459	Année 22	483		
Année 7	424	Année 15	462	Année 23	486		

Fiche métier n° 2-5-a

Directeur(trice) de structure d'accueil de la petite enfance

Performance attendue

Dans le cadre du projet de l'association, le/la directeur(rice) d'une structure d'accueil de la petite enfance assure la responsabilité de la qualité des soins et services rendus aux familles, de celle de l'accueil des enfants, de leur sécurité physique, affective et psychique. Il/elle gère la structure dans le cadre des orientations fixées par le conseil d'administration.

Compétences clés

- Capacité à se conformer à la réglementation des modes d'accueil, à les respecter et les faire appliquer,
- Faculté à écouter les demandes des parents et à adapter la structure aux évolutions des réglementations,
- Capacité de management et aptitude à la gestion et l'organisation,
- Qualités relationnelles, sens de la communication (avec les salariés, les autres associations locales, les collectivités et l'administration publique).

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la directeur(rice) conduit les activités suivantes :

- Élaboration et mise en œuvre avec l'ensemble de l'équipe du projet d'établissement correspondant aux besoins des enfants et de leurs familles,
- Coordination des activités et éventuellement des différents services, s'ils existent (structures multi-accueil),
- Accueil et information des parents,
- Gestion du personnel, organisation et animation des réunions internes,

-
- Animation de la réflexion et de la dynamique d'équipe,
 - Suivi et développement des partenariats (locaux et départementaux),
 - Formation des salariés,
 - Respect et mise en œuvre des règles de sécurité, d'hygiène et d'équilibre alimentaire,
 - Gestion des équipements, de leur maintenance et de leur conformité aux normes en cours,
 - Concourir au développement des comités de parents, éducatif.

Positionnement hiérarchique

La fonction de directeur(rice) s'exerce sous l'autorité du/de la Président(e).

Conditions de travail

- Déplacements ponctuels (indemnités kilométriques ou mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en début de soirée, possible le samedi, possibilité d'horaires variables sur l'amplitude journalière,
- Travail dans les locaux de la structure et déplacements pour représentation,
- Mobilité géographique au niveau départemental possible.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III ou II (Puéricultrice, infirmière, EJE...).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

Évolution indiciaire suivant l'ancienneté

	Jusqu'à 20 enfants	21 à 30 enfants	31 à 50 enfants	+ de 50 enfants
Année 0	389	404	419	449
Année 1	394	409	424	454
Année 2	399	414	429	459
Année 3	404	419	434	464
Année 4	409	424	439	469
Année 5	414	429	444	474
Année 6	419	434	449	479
Année 7	424	439	454	484
Année 8	429	444	459	489
Année 9	434	449	464	494
Année 10	439	454	469	499
Année 11	444	459	474	504
Année 12	449	464	479	509
Année 13	454	469	484	514
Année 14	459	474	489	519
Année 15	462	477	492	522
Année 16	465	480	495	525
Année 17	468	483	498	528
Année 18	471	486	501	531
Année 19	474	489	504	534

	Jusqu'à 20 enfants	21 à 30 enfants	31 à 50 enfants	+ de 50 enfants
Année 20	477	492	507	537
Année 21	480	495	510	540
Année 22	483	498	513	543
Année 23	486	501	516	546
Année 24	489	504	519	549
Année 25	492	507	522	552
Année 26	495	510	525	555
Année 27	498	513	528	558
Année 28	501	516	531	561

Fiche métier n° 2-6-a

Animateur(trice) Relais

Assistant(e) Maternel(le)

Performance attendue

Dans le cadre du projet de l'association, l'animateur(rice) d'un Relais assistant(e)s maternel(le)s informe, accompagne et soutient les assistantes maternel(le)s dans le développement de leurs activités par le transfert de connaissances, compétences et savoirs-être. Elle informe et guide les parents dans leur recherche d'un mode de garde adapté. Elle participe à l'évolution et à la pérennisation du Relais assistantes maternel(le)s.

Compétences clés

- Aptitudes relationnelles : sens de l'écoute, du dialogue, de l'accueil, disponibilité,
- Capacités d'adaptation et de réaction à divers publics, besoins et situations d'urgence,
- Facultés pédagogiques, sens de la communication et de l'animation d'un groupe,
- Capacité d'adaptation, autonomie,
- Mise en œuvre et évaluation de projets en concertation avec les partenaires.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'animateur(rice) conduit les activités suivantes :

- Animation d'un lieu où assistantes maternelles, enfants et parents se rencontrent, s'expriment, tissent des liens sociaux,
- Organisation d'un lieu d'information et d'accès pour les parents, les assistantes maternelles, les candidat(e)s à l'agrément,
- Participation à la professionnalisation des assistantes maternelles,
- Développement et entretien de relations avec un réseau de partenaires,
- Coordination des activités et éventuellement encadrement d'une équipe d'assistantes,
- Mise en relation des parents et des assistantes maternelles, médiation,
- Repérage et gestion des moyens nécessaires à la conduite du projet du Relais.
- Coordination avec les responsables de l'association

Positionnement hiérarchique

La fonction d'animateur(rice) fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (autonomie technique) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

L'animateur(rice) n'exerce aucun contrôle au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

Conditions de travail

- Un ou plusieurs lieux de travail,
- Déplacements fréquents au niveau local (indemnités kilométriques ou mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée, en soirée, quelquefois le samedi.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III (EJE principalement).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	379	Année 8	419	Année 16	455	Année 24	479
Année 1	384	Année 9	424	Année 17	458	Année 25	482
Année 2	389	Année 10	429	Année 18	461	Année 26	485
Année 3	394	Année 11	434	Année 19	464	Année 27	488
Année 4	399	Année 12	439	Année 20	467	Année 28	491
Année 5	404	Année 13	444	Année 21	470		
Année 6	409	Année 14	449	Année 22	473		
Année 7	414	Année 15	452	Année 23	476		

Fiche métier n° 2-7-a

Directeur(trice) d'association

Performance attendue

Le/la directeur(rice) de l'association met en œuvre le projet de l'association dans le cadre des orientations fixées par le conseil d'administration.

Compétences clés

- Organisation, gestion administrative et financière (budget),
- Management des ressources humaines salariées, travail en équipe,
- Sens de la communication avec les autres associations locales, la municipalité (ou communauté de communes) et l'administration publique,
- Maîtrise du fonctionnement des rouages de la vie politique locale,
- Faculté à anticiper les évolutions des demandes des adhérents et à adapter la structure aux évolutions des réglementations et des publics.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la directeur(rice) conduit les activités suivantes :

- Assistance et conseil au/à la Président(e), au Bureau et Conseil d'Administration,
- Suivi des relations avec les partenaires, les adhérents et les salariés en coordination avec le/la Président(e),
- Gestion administrative, financière et réglementaire de l'association en collaboration avec le Président et le Trésorier,
- Adaptation, amélioration et développement des services offerts en fonction des besoins des adhérents,
- Management des ressources humaines,
- Coordination des activités et services,
- Accueil, écoute et orientation des adhérents,
- Préparation des budgets, contrôle de leur réalisation, analyse et interprétation, compte-rendu aux responsables bénévoles,

-
- Formation des bénévoles et des salariés,
 - Animation des réunions internes de la l'association et participation aux réunions avec les partenaires et le réseau au niveau local, voire départemental,
 - Respect et mise en œuvre des règles de sécurité,
 - Gestion des équipements, de leur maintenance et de leur conformité aux normes en cours,
 - Encadrement d'une ou plusieurs activités de l'association,
 - Participation aux actions développées par le mouvement,
 - Travail en lien avec le/la chargé(e) de mission de la fédération.

Positionnement hiérarchique

La fonction de directeur(rice) s'exerce sous l'autorité du/de la Président(e).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule).
- Travail en journée et en soirée, parfois le week-end.
- Travail dans l'association et déplacements fréquents.
- Mobilité géographique au niveau départemental possible.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

Évolution indiciaire suivant l'ancienneté

	5 salariés 140 000 €	6 à 10 salariés 180 000 €	11 à 15 salariés 200 000 €	+ de 15 salariés 220 000 €
Année 0	369	384	399	419
Année 1	374	389	404	424
Année 2	379	394	409	429
Année 3	384	399	414	434
Année 4	389	404	419	439
Année 5	394	409	424	444
Année 6	399	414	429	449
Année 7	404	419	434	454
Année 8	409	424	439	459
Année 9	414	429	444	464
Année 10	419	434	449	469
Année 11	424	439	454	474
Année 12	429	444	459	479
Année 13	434	449	464	484
Année 14	439	454	469	489
Année 15	442	457	472	492
Année 16	445	460	475	495
Année 17	448	463	478	498
Année 18	451	466	481	501

	5 salariés 140 000 €	6 à 10 salariés 180 000 €	11 à 15 salariés 200 000 €	+ de 15 salariés 220 000 €
Année 19	454	469	484	504
Année 20	457	472	487	507
Année 21	460	475	490	510
Année 22	463	478	493	513
Année 23	466	481	496	516
Année 24	469	484	499	519
Année 25	472	487	502	522
Année 26	475	490	505	525
Année 27	478	493	508	528
Année 28	481	496	511	531

Fiche métier n° 2-8-a

Assistant(e) de direction

Performance attendue

L'assistant(e) de direction assiste le/la directeur(rice) dans les aspects administratifs et, en son absence, apporte une première réponse aux sollicitations. Il/elle organise et coordonne pour le/la directeur(rice) la transmission et la rédaction des informations de la fédération.

Compétences clés

- Maîtrise des logiciels bureautiques,
- Prise d'initiatives pour faciliter le fonctionnement du service et/ou de la fédération,
- Participation et évaluation de la charge de travail pour la planifier, faculté à coordonner et à synthétiser des informations provenant de sources variées,
- Capacité à accepter les imprévus et à rechercher les solutions,
- Sens de la diplomatie, de l'écoute et de la négociation,
- Connaissance des grandes lignes (généralités) des domaines d'activité de la fédération.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'assistant(e) de direction conduit les activités suivantes :

- Assistance du directeur dans les tâches administratives de la fédération ou du service,
- Saisie et présentation de documents (courriers, rapports, notes diverses...) pouvant être confidentiels à l'aide de techniques bureautiques et en particulier du traitement de texte,
- Tri, dépouillement, classement des documents, transmission du courrier et organisation matérielle des déplacements et des rendez-vous pour le directeur,
- Assistance à l'organisation des réunions (location de salles, prise de notes...),
- Transmission ou filtrage des communications téléphoniques entre le directeur et l'extérieur,
- Participation aux réunions de service de la fédération, selon la pertinence et les demandes du directeur,
- Suivi des dossiers et transmission des premiers éléments de réponse en l'absence du directeur,
- Participation au développement de la fédération, des associations et de Familles Rurales,
- Organisation de la gestion du temps (agenda, déplacements, réunions, réservations...) pour la direction et éventuellement pour l'équipe administrative, voire l'ensemble de l'équipe fédérale,
- ...

Positionnement hiérarchique

La fonction d'assistant(e) de direction fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée, parfois le week-end,
- Travail au siège,
- Évolution possible des missions et changement possible du lieu de travail.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III (Bac + 2).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	369	Année 8	409	Année 16	445	Année 24	469
Année 1	374	Année 9	414	Année 17	448	Année 25	472
Année 2	379	Année 10	419	Année 18	451	Année 26	475
Année 3	384	Année 11	424	Année 19	454	Année 27	478
Année 4	389	Année 12	429	Année 20	457	Année 28	481
Année 5	394	Année 13	434	Année 21	460		
Année 6	399	Année 14	439	Année 22	463		
Année 7	404	Année 15	442	Année 23	466		

Fiche métier n° 2-9-a

Infirmier(ère)

Performance attendue

Analyse, organise, réalise les soins infirmiers et les évalue. Protège, maintient, restaure et promeut la santé physique et morale des personnes en vue de favoriser leur maintien, dans leur cadre de vie familial ou social.

Activités

- Dispense des soins de nature technique, relationnelle et éducative et recueille toute observation susceptible de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne,
- Réalise et / ou supervise la réalisation de soins d'hygiène et d'alimentation,
- Effectue des activités administratives liées à la gestion de soins,
- Peut mettre en place la première intervention par délégation d'un coordinateur de soins.

Positionnement hiérarchique

Intervient sur prescription du médecin ou dans le cadre de son rôle propre.

Classification

Titulaire du diplôme d'État d'infirmier(ère) (Décret n° 81-306 du 2 avril 1981, modifié par le décret n° 92-264 du 23 mars 1992 puis par le décret n° 2002-194 du 11 février 2002).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi, effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

Évolution indiciaire suivant l'ancienneté

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	369	Année 8	409	Année 16	445	Année 24	469
Année 1	374	Année 9	414	Année 17	448	Année 25	472
Année 2	379	Année 10	419	Année 18	451	Année 26	475
Année 3	384	Année 11	424	Année 19	454	Année 27	478
Année 4	389	Année 12	429	Année 20	457	Année 28	481
Année 5	394	Année 13	434	Année 21	460		
Année 6	399	Année 14	439	Année 22	463		
Année 7	404	Année 15	442	Année 23	466		

Fiche métier n° 3-1-a

Responsable technique de structure d'accueil de la petite enfance

Performance attendue

Dans le cadre du projet éducatif, le/la responsable technique d'une structure d'accueil de la petite enfance garantit la qualité et assure la responsabilité des services apportés aux enfants et aux parents. Il/elle propose un environnement adapté aux besoins des enfants et propice au développement de leurs potentialités.

Compétences clés

- Capacité à se conformer aux règles strictes, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, à les faire appliquer et respecter,
- Compréhension du métier et des responsabilités des personnes encadrées,
- Capacité d'observation, d'écoute et de communication,
- Capacité d'adaptation aux besoins des enfants et de leurs familles,
- Aptitude au travail en équipe et capacité à coordonner des missions pédagogiques,
- Organisation, éventuellement gestion administrative,

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la responsable technique conduit les activités suivantes :

- Mise en œuvre et suivi du projet éducatif,
- Observation de l'évolution de l'enfant en activité individuelle et collective,
- Coordination et animation des activités pédagogiques,
- Organisation et aménagement de l'espace de vie et de jeux des enfants,
- Information aux parents concernant les évolutions de leur(s) enfant(s) au sein de la structure,
- Suivi des relations avec les partenaires, les parents et les salariés en coordination avec le Président,
- Recherche de partenariats avec les structures diverses (école, bibliothèque, ludothèque, cinéma, piscine,...) en vue de favoriser l'éveil de l'enfant,
- Gestion administrative, et réglementaire de l'association en collaboration avec le directeur et/ou le Président,
- Formation des bénévoles et des salariés,
- Participation aux réunions avec les partenaires et le réseau au niveau local,
- Respect et mise en œuvre des règles de sécurité,
- Gestion des équipements, de leur maintenance et de leur conformité aux normes en cours.

Positionnement hiérarchique

La fonction responsable technique s'exerce sous l'autorité du/de la directeur(rice), en son absence du/de la Pré-

sident(e) et est délimitée dans le cadre d'une délégation établie par le Bureau.

Conditions de travail

- Déplacements rares (indemnités kilométriques ou mise à disposition d'un véhicule).
- Travail en journée et en début de soirée, possible le samedi.
- Travail dans les locaux de la structure et déplacements pour représentation.
- Mobilité géographique au niveau départemental possible.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III ou II (EJE, puéricultrice, infirmière...).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	364	Année 8	394	Année 16	418	Année 24	441
Année 1	368	Année 9	397	Année 17	421	Année 25	443
Année 2	372	Année 10	400	Année 18	424	Année 26	445
Année 3	376	Année 11	403	Année 19	427	Année 27	447
Année 4	380	Année 12	406	Année 20	430	Année 28	449
Année 5	384	Année 13	409	Année 21	433		
Année 6	388	Année 14	412	Année 22	436		
Année 7	391	Année 15	415	Année 23	439		

Fiche métier n° 3-2-a

Directeur(trice) adjoint(e) de structure d'accueil de la petite enfance

Performance attendue

Dans le cadre du projet de l'association, le/la directeur(rice) adjoint(e) assiste le directeur dans la gestion de la structure. Il/elle apporte sa contribution à la qualité du service rendu aux familles, à l'accueil des enfants, à leur sécurité physique, affective et psychologique.

Compétences clés

- Connaissance des métiers et des responsabilités des personnes encadrées,
- Capacité à se conformer à la réglementation des modes d'accueil, à les respecter et les faire appliquer,
- Qualités relationnelles, sens de la communication (avec les salariés, les autres associations locales, les collectivités et l'administration publique),
- Faculté à anticiper les évolutions des demandes des parents et à adapter la structure aux évolutions des réglementations et des publics,
- Capacité de management.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la directeur(rice) adjoint(e) conduit en lien avec le/la directeur(rice) les activités suivantes :

- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre avec l'ensemble de l'équipe du projet d'établissement correspondant aux besoins des enfants et de leurs familles,
- Accueil des enfants et participation aux activités éducatives et pédagogiques de la structure,
- Participation à la coordination des activités et éventuellement des différents services, s'ils existent (structures multi-accueil),

- Accueil et information des parents,
- Participation à l'organisation et à l'animation des réunions internes,
- Participation à la réflexion et à la dynamique d'équipe,
- Suivi et développement des partenariats (locaux et départementaux),
- Respect et mise en œuvre des règles de sécurité, d'hygiène et d'équilibre alimentaire,
- Participation à la gestion réglementaire de l'association en collaboration avec le/la directeur(rice),
- Gestion des équipements, de leur maintenance et de leur conformité aux normes en cours,
- ...

Positionnement hiérarchique

La fonction de directeur(rice) adjoint(e) s'exerce sous l'autorité du/de la directeur(rice) et est délimitée dans le cadre d'une délégation établie par le Bureau.

Conditions de travail

- Déplacements rares (indemnités kilométriques ou mise à disposition d'un véhicule et ses conditions...).
- Travail en journée et en début de soirée, possible le samedi.
- Travail dans les locaux de la structure et déplacements pour représentation.
- Mobilité géographique au niveau départemental possible.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III ou II (EJE, puéricultrice, infirmière...).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	40 places	41 à 60 places	61 places et plus
Année 0	359	369	384
Année 1	363	373	388
Année 2	367	377	392
Année 3	371	381	396
Année 4	375	385	400
Année 5	379	389	404
Année 6	383	393	408
Année 7	386	396	411
Année 8	389	399	414
Année 9	392	402	417
Année 10	395	405	420
Année 11	398	408	423
Année 12	401	411	426
Année 13	404	414	429
Année 14	407	417	432
Année 15	410	420	435
Année 16	413	423	438
Année 17	416	426	441
Année 18	419	429	444
Année 19	422	432	447

	40 places	41 à 60 places	61 places et plus
Année 20	425	435	450
Année 21	428	438	453
Année 22	431	441	456
Année 23	434	444	459
Année 24	436	446	461
Année 25	438	448	463
Année 26	440	450	465
Année 27	442	452	467
Année 28	444	454	469

Fiche métier n° 3-3-a

Accueillant(e) Relais Familles

Performance attendue

Dans le cadre du projet de l'association, l'accueillant(e), écoute, informe et oriente les personnes et les familles. Il/elle analyse les demandes, aide à trouver des réponses et accompagne les personnes dans leurs projets. Il/elle participe à la prérennisation, à l'évolution de la structure.

Compétences clés

- Facultés pédagogiques, sens de la communication,
- Sens de l'accueil, disponibilité,
- Capacités d'écoute, d'adaptation et de réaction à divers publics, besoins et situations d'urgence,
- Faculté à travailler en équipe,
- Capacité à être autonome, à gérer le temps avec rigueur.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le Relais Familles constitue le point de départ d'initiatives destinées à une variété de public et son accueillant(e) conduit les activités suivantes :

- Accompagnement des parents dans leur mission éducative,
- Médiation familiale, conseils aux familles,
- Accompagnement scolaire des enfants,
- Actions de prévention et animation en direction des jeunes,
- Actions d'insertion, de socialisation, notamment auprès des femmes,
- Aide aux démarches et soutien aux personnes en difficulté,
- Information, prévention et éducation des consommateurs, aide au traitement des litiges,
- Permanences valorisant les compétences des jeunes retraités,
- Information et entraide à l'égard des aînés,
- Information et orientation des demandeurs d'emploi.

Positionnement hiérarchique

La fonction d'accueillant(e) fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (autonomie technique) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule et ses conditions...)

-
- Travail dans l'association et peut être mis à disposition de la fédération,
 - Travail en journée, souvent le week-end et parfois la nuit (selon les activités encadrées, la période de l'année et la structure de l'association)

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau IV (Beatep, Bpjeps...), mais de préférence de niveau III ou II (Conseillère en Économie Sociale et Familiale, DU carrières sociales, psychologie...)

Formations «éducation à la vie» et/ou «conseil conjugal et familial» fortement recommandées.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	354	Année 8	384	Année 16	408	Année 24	431
Année 1	358	Année 9	387	Année 17	411	Année 25	433
Année 2	362	Année 10	390	Année 18	414	Année 26	435
Année 3	366	Année 11	393	Année 19	417	Année 27	437
Année 4	370	Année 12	396	Année 20	420	Année 28	439
Année 5	374	Année 13	399	Année 21	423		
Année 6	378	Année 14	402	Année 22	426		
Année 7	381	Année 15	405	Année 23	429		

Fiche métier n° 3-4-a

Éducateur(rice) petite enfance

Performance attendue

Dans le cadre du projet éducatif, l'éducateur(rice) petite enfance, praticien(ne) de l'animation, effectue l'ensemble des tâches nécessaires à l'accueil, à la garde et à l'éveil d'un ou plusieurs enfants (nourrissons, jeunes enfants...). Il/elle participe à la pérennisation, à l'évolution des activités encadrées.

Compétences clés

Aptitude à comprendre les besoins des enfants, maîtrise des différentes étapes du développement du jeune enfant,

- Capacités d'écoute et de communication, facultés pédagogiques
- Capacités d'adaptation aux différents besoins des enfants et aux situations d'urgence,
- Faculté à proposer un environnement adapté et propice au développement psychomoteur du jeune enfant
- Sens de l'imagination et créativité dans les activités quotidiennes,
- Faculté à travailler en équipe ainsi qu'à créer la relation avec les familles et bénévoles associatifs, capacité d'initiative

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'éducateur(rice) petite enfance conduit les activités suivantes :

- Prise en charge d'un groupe d'enfants tout au long de la journée (réalisation de tout ou partie des soins courants de la vie quotidienne, de façon individualisée : préparation et aide à la prise des repas, toilette, habillage, change de l'enfant et attention portée à son état de santé général),
- Participation à son éveil, préparation, organisation et participation à des exercices et des jeux éducatifs ou aux devoirs,
- Organisation et aménagement de l'espace de vie de jeux
- Communication de ses observations aux parents afin qu'ils puissent situer l'évolution de l'enfant au sein de la structure d'accueil

-
- Attention portée à la sécurité physique et affective lors des diverses activités, ainsi qu'au confort de l'enfant, contribution à la mission de prévention dans sa dimension sociale et éducative
 - Nettoyage du matériel utilisé pour la toilette, les repas et les différentes activités,
 - Respect et mise en œuvre des consignes de sécurité concernant le matériel, les locaux utilisés et les personnes,
 - Accueil et encadrement des stagiaires
 - Recherche de partenariat avec des structures diverses (ludothèque, bibliothèque...) en vue de favoriser l'éveil culturel de l'enfant

Positionnement hiérarchique

La fonction d'éducateur(rice) petite enfance fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (autonomie technique) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) ou son adjoint(e), en leur absence le/la responsable technique ou son adjoint(e), en leur absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité en concerné.

Conditions de travail

- Déplacements possibles (indemnités kilométriques ou mise à disposition d'un véhicule),
- Travail dans l'association, en itinérance ou en mise à disposition de la fédération,
- Travail en journée, parfois le samedi (selon les activités encadrées, la période de l'année et la structure de l'association),
- Horaires fixes mais parfois décalés (avant ou après la classe, gardes par roulements),
- Le rythme journalier s'adapte aux besoins des enfants (heures des repas, du repos...),
- Implique de nombreuses allées et venues et de multiples manipulations.

Classification

Qualification minimale requise : diplôme d'éducateur(trice) de jeunes enfants (EJE)

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	354	Année 8	384	Année 16	408	Année 24	431
Année 1	358	Année 9	387	Année 17	411	Année 25	433
Année 2	362	Année 10	390	Année 18	414	Année 26	435
Année 3	366	Année 11	393	Année 19	417	Année 27	437
Année 4	370	Année 12	396	Année 20	420	Année 28	439
Année 5	374	Année 13	399	Année 21	423		
Année 6	378	Année 14	402	Année 22	426		
Année 7	381	Année 15	405	Année 23	429		

Fiche métier n° 3-5-a

Aide soignant(e)

Performance attendue

Contribue à la prise en charge d'une personne, répond aux besoins d'entretien et de continuité de vie des personnes en compensant partiellement ou totalement la diminution ou le manque d'autonomie.

Activités

- Assure des soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,
- Participe à l'identification des besoins de la personne, suit son évolution, en informe le coordinateur de services

de soins,

- Informe les personnes des soins courants dispensés et donne les informations courantes à l'entourage,
- Participe à la prévention de la dépendance de la personne, la stimule,
- Situe son action au sein d'une équipe de travail pluridisciplinaire et transmet ses observations.

Positionnement hiérarchique

La fonction d'aide soignant(e) s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : un(e) infirmier(ère), en son absence, le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau, une coordonnateur de secteur.

Classification

Titulaire du DPAS, diplôme professionnel d'aide soignant(e) (arrêté du 13 avril 2001).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	344	Année 8	374	Année 16	398	Année 24	421
Année 1	348	Année 9	377	Année 17	401	Année 25	423
Année 2	352	Année 10	380	Année 18	404	Année 26	425
Année 3	356	Année 11	383	Année 19	407	Année 27	427
Année 4	360	Année 12	386	Année 20	410	Année 28	429
Année 5	364	Année 13	389	Année 21	413		
Année 6	368	Année 14	392	Année 22	416		
Année 7	371	Année 15	395	Année 23	419		

Fiche métier n° 3-6-a

Auxiliaire de vie sociale

Performance attendue

Accompagnement social et soutien auprès des publics fragiles, dans leur vie quotidienne. Aide à faire (stimule, accompagne, soulage, apprend à faire) et/ ou fait à la place d'une personne dans l'incapacité de faire seule les actes ordinaires de la vie courante.

Activités

- Accompagne et aide les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne (aide à la mobilité, aide à la toilette, aide à l'alimentation...),
- Accompagne et aide les personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne (aide à la réalisation des courses, aide aux repas, travaux ménagers),
- Accompagne et aide les personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle (stimule les relations sociales, accompagne dans les activités de loisirs...),
- Participe à l'évaluation de la situation et adapte son intervention en conséquence,
- Coordonne son action avec l'ensemble des autres acteurs.

Positionnement hiérarchique

La fonction d'auxiliaire de vie sociale s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau V : Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale ou CAFAD, BEP sanitaire et sociale mention aide à domicile à condition d'en avoir obtenu l'équivalence au diplôme d'auxiliaire de vie sociale (AVS).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	344	Année 8	374	Année 16	398	Année 24	421
Année 1	348	Année 9	377	Année 17	401	Année 25	423
Année 2	352	Année 10	380	Année 18	404	Année 26	425
Année 3	356	Année 11	383	Année 19	407	Année 27	427
Année 4	360	Année 12	386	Année 20	410	Année 28	429
Année 5	364	Année 13	389	Année 21	413		
Année 6	368	Année 14	392	Année 22	416		
Année 7	371	Année 15	395	Année 23	419		

Fiche métier n° 3-7-a

Comptable

Performance attendue

Tenue rigoureuse de la comptabilité de l'association ou de la fédération. Production des documents comptables de fin d'exercice dans le respect des dispositions légales et aux échéances prévues. Mise en œuvre de moyens facilitant la gestion.

Compétences clés

- Connaître les opérations comptables,
- Maîtriser les logiciels de gestion,
- Posséder les bases en économie et en droit des entreprises,
- Déceler des erreurs, rechercher les sources d'information,
- Respecter la confidentialité des informations traitées.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la comptable conduit les activités suivantes :

- Affectation des opérations comptables et enregistrement sur des journaux informatisés ou sur papier,
- Suivi des budgets d'activités
- États de rapprochement périodiques,
- Travaux comptables spécifiques (salaires, charges, déclarations fiscales...),
- Écritures de fin d'année (amortissements, prévisions, régularisation) pour permettre l'établissement du bilan,
- Établissement du bilan et production des annexes,
- Encaissement des chèques reçus, règlement des charges, tenue des livres de trésorerie,
- Éventuellement en charge de la formation des bénévoles des associations.

Positionnement

La fonction de comptable fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la directeur(rice) adjoint(e), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e)le (la) trésorier(e).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Horaires de bureau,
- Travail au siège,
- Évolution possible des missions et changement possible du lieu de travail dans le département.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III ou IV (Bac + 2 ou Bac).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	344	Année 8	374	Année 16	398	Année 24	421
Année 1	348	Année 9	377	Année 17	401	Année 25	423
Année 2	352	Année 10	380	Année 18	404	Année 26	425
Année 3	356	Année 11	383	Année 19	407	Année 27	427
Année 4	360	Année 12	386	Année 20	410	Année 28	429
Année 5	364	Année 13	389	Année 21	413		
Année 6	368	Année 14	392	Année 22	416		
Année 7	371	Année 15	395	Année 23	419		

Fiche métier n° 3-8-a

Directeur(trice) d'accueil collectif de mineurs permanent

Performance attendue

Dans le cadre du projet Familles Rurales, le/la directeur(rice) dirige un Centre de Vacances et de Loisirs (CVL).

Compétences clés

- Capacité à exercer sa fonction en cohérence avec le projet éducatif Familles Rurales,
- Anticipation des évolutions des demandes des parents et adaptation de la structure aux évolutions des réglementations et des publics,
- Gestion et animation de l'équipe salariée, travail en commun et disponibilité,
- Gestion administrative et financière (budget),
- Aptitude à conduire un projet pédagogique en CVL et CLSH en cohérence avec le projet éducatif Familles Rurales.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la directeur(rice) de CVL conduit les activités suivantes :

- Recensement et réponse aux besoins des utilisateurs des services en organisant un programme d'activités,
- Initiation et mise en œuvre et suivi du projet pédagogique, coordination des activités,
- Promotion et suivi des partenariats, de la communication,
- Explication et démonstration des modes de réalisation, des règles de jeux...
- Explication, démonstration du fonctionnement et du maniement des matériels et équipements à utiliser,
- Adaptation à des cultures diverses,
- Gestion administrative, financière et réglementaire du centre de loisirs en collaboration avec le/la Président(e),
- Animation de l'équipe,

-
- Animation des réunions internes de la structure et participation aux réunions avec les partenaires et le réseau au niveau local, voire départemental,
 - Respect et mise en œuvre des règles de sécurité,
 - Gestion des équipements, de leur maintenance et de leur conformité aux normes en cours.

Positionnement hiérarchique

La fonction de directeur(rice) s'exerce sous l'autorité du/de la Président(e) de l'association.

Conditions de travail

- Posséder et présenter un casier judiciaire vierge,
- Pouvoir justifier d'une expérience d'encadrement de 28 jours au cours des 5 dernières années,
- Suivre une formation continue,
- Déplacements possibles (indemnités kilométriques ou mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, possible le week-end,
- Travail dans les locaux de la structure et déplacements.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau IV ou III.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	– de 30 enfants	31 à 60 enfants	61 à 100 enfants	+ de 100 enfants
Année 0	339	369	389	409
Année 1	343	373	393	413
Année 2	347	377	397	417
Année 3	351	381	401	421
Année 4	355	385	405	425
Année 5	359	389	409	429
Année 6	363	393	413	433
Année 7	366	396	416	436
Année 8	369	399	419	439
Année 9	372	402	422	442
Année 10	375	405	425	445
Année 11	378	408	428	448
Année 12	381	411	431	451
Année 13	384	414	434	454
Année 14	387	417	437	457
Année 15	390	420	440	460
Année 16	393	423	443	463
Année 17	396	426	446	466
Année 18	399	429	449	469
Année 19	402	432	452	472
Année 20	405	435	455	475
Année 21	408	438	458	478

	– de 30 enfants	31 à 60 enfants	61 à 100 enfants	+ de 100 enfants
Année 22	411	441	461	481
Année 23	414	444	464	484
Année 24	416	446	466	486
Année 25	418	448	468	488
Année 26	420	450	470	490
Année 27	422	452	472	492
Année 28	424	454	474	494

Fiche métier n° 3-9-a

Conseiller(ère) en économie sociale et familiale

Performance attendue

Meilleure maîtrise des questions de la vie quotidienne pour les familles bénéficiaires de l'activité. Développement de l'action proposée.

Compétences clés

- Capacité d'écoute et d'adaptation auprès de divers publics,
- Capacité d'analyse et identification de la nature du besoin exprimé,
- Aptitude à proposer des projets répondant aux besoins identifiés,
- Capacité à évaluer régulièrement l'évolution des situations et réajuster au besoin les interventions,
- Faculté à animer, travailler en équipe et à être autonome.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la conseiller(ère) conduit les activités suivantes :

- Accompagnement des individus et des familles dans leur démarches administratives,
- Accompagnement dans l'insertion sociale et professionnelle,
- Aide à l'habitat, au logement des familles,
- Médiation familiale, conseils aux familles, action médico-sociale,
- Accompagnement scolaire des enfants,
- Actions de prévention et animation en direction des jeunes,
- Aide aux démarches et soutien aux personnes en difficulté,
- Création et entretien de liens avec les réseaux sociaux et institutionnels.

Positionnement hiérarchique

La fonction de conseiller(ère) en économie sociale et familiale fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (autonomie technique) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule et ses conditions...)
- Travail à la fédération, peut éventuellement être mis à disposition d'une association
- Travail en journée, parfois en soirée, en week-end

Classification

Classification dans la grille de l'accord conventionnel ; elle dépend du niveau de qualification/compétence qui est précisé dans cette partie

Qualification minimale indispensable : Conseiller(ère) en Économie Sociale et Familiale, diplôme de niveau II car-

rières sociales, psychologie...

Formation «éducation à la vie» fortement recommandée

La classification sera établie par la commission paritaire Familles Rurales

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	339	Année 8	369	Année 16	393	Année 24	416
Année 1	343	Année 9	372	Année 17	396	Année 25	418
Année 2	347	Année 10	375	Année 18	399	Année 26	420
Année 3	351	Année 11	378	Année 19	402	Année 27	422
Année 4	355	Année 12	382	Année 20	405	Année 28	424
Année 5	359	Année 13	384	Année 21	408		
Année 6	363	Année 14	387	Année 22	411		
Année 7	366	Année 15	390	Année 23	414		

Fiche métier n° 3-10-a

Conseiller(ère) conjugal(e) et familial(e)

Performance attendue

Dans le cadre du projet de l'association, le/la conseiller(ère), écoute, informe et oriente les personnes et les familles. Il/elle analyse les demandes d'ordre relationnel, affectif, sexuel, aide à trouver des réponses et accompagne les personnes dans leur projet de vie. Il/elle participe à la pérennisation, à l'évolution de la structure.

Compétences clés

- Capacité relationnelle
- Capacité d'écoute et d'adaptation à divers publics en situation d'entretien individuel ou collectif
- Capacité d'analyse des données et de proposition d'interventions appropriées
- Capacité à réagir avec pertinence aux situations d'urgence
- Capacité à être autonome, à gérer le temps avec rigueur

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la conseiller(ère) conduit les activités suivantes :

- Accompagnement des parents dans leur mission éducative,
- Accueil, écoute et information d'individus, de couples, de familles, de jeunes en difficulté relationnelle
- Aide psychologique dans le domaine de la vie conjugale et familiale
- Médiation familiale, conseils aux familles,
- Actions de prévention et animation en direction des jeunes dans le domaine de la vie sexuelle et affective
- Aide aux démarches et soutien aux personnes en difficulté,
- Travail en partenariat avec les réseaux sociaux et institutionnels,

Positionnement hiérarchique

La fonction de conseiller(ère) conjugal(e) fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (autonomie technique) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule et ses conditions...)
- Travail dans l'association et peut être mis à disposition de la fédération,
- Travail en journée, parfois en soirée

Classification

Classification dans la grille de l'accord conventionnel ; elle dépend du niveau de qualification/compétence qui est précisé dans cette partie.

Qualification minimale indispensable : «Conseiller(ère) Conjugal(e) et Familial(e)», éventuellement DU carrières sociales, psychologie...

Formation «éducation à la vie» recommandée.

La classification sera établie par la commission paritaire Familles Rurales.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	339	Année 8	369	Année 16	393	Année 24	416
Année 1	343	Année 9	372	Année 17	396	Année 25	418
Année 2	347	Année 10	375	Année 18	399	Année 26	420
Année 3	351	Année 11	378	Année 19	402	Année 27	422
Année 4	355	Année 12	382	Année 20	405	Année 28	424
Année 5	359	Année 13	384	Année 21	408		
Année 6	363	Année 14	387	Année 22	411		
Année 7	366	Année 15	390	Année 23	414		

Fiche métier n° 3-11-a

Auxiliaire de puériculture

Performance attendue

Titulaire du DEAP (Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture) l'auxiliaire de puériculture accompagne les apprentissages, tout en veillant à leur hygiène et à leur confort, des jeunes enfants (jusqu'à 3 ans) accueillis dans une structure d'accueil de la Petite Enfance.

Compétences clés

- Capacité à assurer un accompagnement avec patience, douceur et disponibilité
- Capacité à proposer et à mener à bien des activités éducatives (imagination, dynamisme et autorité)
- Sens des responsabilités, rigueur
- Capacité à entretenir des relations satisfaisantes avec la famille
- Capacité à accueillir et intégrer des enfants en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques
- Capacité à respecter les règles d'hygiène et de sécurité

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'auxiliaire de puériculture conduit les activités suivantes :

- Prendre soin de l'enfant dans ses activités de la vie quotidienne
- Observer l'enfant et noter les évolutions liées à son développement
- Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et des matériels de soins et ludiques
- Recueillir et transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins et des activités
- Accueillir, informer, accompagner l'enfant et sa famille
- Réaliser des activités d'éveil, de loisirs et d'éducation
- Accueillir et accompagner des collègues et des stagiaires en formation
- Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux structures d'accueil de la Petite Enfance
- Organiser son travail au sein d'une équipe

Positionnement

La fonction d'auxiliaire de puériculture s'exerce sous l'autorité du/de la Président(e) de l'association. Par délégation, l'auxiliaire de puériculture dépend hiérarchiquement du Directeur de la structure Petite Enfance.

Conditions de travail

- Respecter les plannings horaires de la structure
- Dans les locaux de la structure Petite Enfance

Classification

Qualifications requises : DEAP

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	334	Année 8	364	Année 16	388	Année 24	411
Année 1	338	Année 9	367	Année 17	391	Année 25	413
Année 2	342	Année 10	370	Année 18	394	Année 26	415
Année 3	346	Année 11	373	Année 19	397	Année 27	417
Année 4	350	Année 12	376	Année 20	400	Année 28	419
Année 5	354	Année 13	379	Année 21	403		
Année 6	358	Année 14	382	Année 22	406		
Année 7	361	Année 15	385	Année 23	409		

Fiche métier n° 3-12-a

Secrétaire-assistant(e)

Performance attendue

Production de travaux de secrétariat de qualité. Contribution au fonctionnement d'un service, d'un pôle ou d'un secteur d'activité de l'association ou de la fédération

Compétences clés

- Maîtrise des logiciels bureautiques,
- Sens de l'organisation et de la planification des travaux,
- Esprit d'initiatives pour améliorer le fonctionnement du service,
- Rigueur,
- Capacité à travailler en équipe.
- Respect de la confidentialité des informations traitées, discrétion.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la secrétaire-assistant(e) conduit les activités suivantes :

- Assistance de l'équipe dans les tâches administratives de la fédération ou du service,
- Réalisation des tâches de secrétariat :
 - saisie et présentation des documents (courriers, rapports, notes diverses...) à l'aide de techniques bureautiques et en particulier du traitement de texte,
 - tri, dépouillement, classement des documents, enregistrement et transmission du courrier, organisation matérielle des déplacements et des rendez-vous pour les technicien(ne)s,
 - assistance à l'organisation des réunions (location de salles, prise de notes...),

- gestion des communications téléphoniques et du premier niveau de contact entre les techniciens et l'extérieur,
- Participation aux réunions de service de la fédération, selon la pertinence et les demandes de son responsable hiérarchique,
- Suivi des dossiers et transmission des premiers éléments de réponse en l'absence du/de la technicienne), ce qui implique une connaissance des grandes lignes (généralités) des domaines d'activité de la fédération et/ou du service,
- ...

Positionnement

La fonction de secrétaire-assistant(e) fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la directeur(trice) adjoint(e), en son absence le/la responsable de service,

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée, parfois le week-end,
- Travail au siège,
- Évolution possible des missions et changement possible du lieu de travail dans le département.

Classification

Qualification minimale de niveau IV (Bac ou équivalent) souhaitée de niveau III (BTS ou Bac + 2 équivalent). Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	334	Année 8	364	Année 16	388	Année 24	411
Année 1	338	Année 9	367	Année 17	391	Année 25	413
Année 2	342	Année 10	370	Année 18	394	Année 26	415
Année 3	346	Année 11	373	Année 19	397	Année 27	417
Année 4	350	Année 12	376	Année 20	400	Année 28	419
Année 5	354	Année 13	379	Année 21	403		
Année 6	358	Année 14	382	Année 22	406		
Année 7	361	Année 15	385	Année 23	409		

Fiche métier n° 3-13-a

Maquettiste / secrétaire de rédaction

Performance attendue

Création de supports de communication écrits suivant les lignes graphique et éditoriale mises en place par le Mouvement. Contribution à la mise en œuvre des publications dans le cadre des orientations de communication.

Compétences clés

- Maîtrise de la communication écrite, de la PAO
- Aptitude à la création,
- Conciliation des activités de création avec des contraintes strictes (budget, délais)
- Goût pour le travail en équipe, respect des règles déontologiques

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la maquettiste et/ou secrétaire de rédaction conduit les activités

suivantes :

- Mise en forme finale de l'information (relecture, calibrage, mise en pages...), réalisation des reportages.
- Sélection de la banque d'images, montage, commentaire, mise en forme finale des illustrations,
- Réalisation de copies et maquettes sur PAO, réalisation de copies sur écran (traitement de texte),
- Conception de tout ou une partie d'un support, à partir d'un thème, d'un message, d'un texte, des objectifs d'une campagne de communication...
- Réalisation de support de communication visuelle (dessin, graphisme, mise en pages, mise en volume) ou création des messages publicitaires sous une forme écrite, graphique, audiovisuelle...
- Appui technique aux associations locales dans son domaine de compétence,
- Encadrement des sessions de formation pour les bénévoles et salariés des associations,
- ...

Positionnement

La fonction de maquettiste et/ou secrétaire de rédaction fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la directeur(rice) adjoint(e), en son absence le/la conseiller(ère) responsable.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée rarement en soirée, parfois le samedi,
- Travail au siège et déplacements possibles dans les associations,
- Mobilité géographique au niveau départemental, régional, national.
- Évolution possible des missions et changement possible du lieu de travail dans le département.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III ou II.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	334	Année 8	364	Année 16	388	Année 24	411
Année 1	338	Année 9	367	Année 17	391	Année 25	413
Année 2	342	Année 10	370	Année 18	394	Année 26	415
Année 3	346	Année 11	373	Année 19	397	Année 27	417
Année 4	350	Année 12	376	Année 20	400	Année 28	419
Année 5	354	Année 13	379	Année 21	403		
Année 6	358	Année 14	382	Année 22	406		
Année 7	361	Année 15	385	Année 23	409		

Fiche métier n° 3-14-a

Professeur et animateur(trice) technique

Performance attendue

Encadrement d'une activité (sportive, culturelle, artistique, scientifique, etc...) dans le respect du projet éducatif de l'association en favorisant le développement personnel des participants.

Compétences clés

- Maîtrise des techniques et méthodes de son champ de compétence,
- Aptitude à la pédagogie,
- Capacité d'écoute
- Faculté à être en relation,
- Rigueur et ponctualité

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la professeur et animateur(rice) technique conduit les activités suivantes :

- Travail en tandem avec les responsables bénévoles de l'association,
- Organisation du programme d'activités prenant en compte une progression pédagogique et animation des activités,
- Enseignement des techniques de base de l'activité,
- Explication du fonctionnement et du maniement des matériels et des équipements à utiliser,
- Tâches matérielles de préparation et de logistique.
- Appui technique aux associations locales dans son domaine de compétence,
- Aide à l'acquisition et au développement des habiletés et des comportements propres à la technique,
- Mise en place des procédures pour l'évaluation des acquis et de la progression,
- ...

Positionnement

La fonction de professeur et animateur(rice) technique fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la Président(e), en son absence le/la bénévole en responsable de l'activité.

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée, en soirée, parfois le week-end,
- Travail au siège et déplacements fréquents dans les associations,
- Mobilité géographique au niveau départemental ou régional.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau III ou II.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	334	Année 8	364	Année 16	388	Année 24	411
Année 1	338	Année 9	367	Année 17	391	Année 25	413
Année 2	342	Année 10	370	Année 18	394	Année 26	415
Année 3	346	Année 11	373	Année 19	397	Année 27	417
Année 4	350	Année 12	376	Année 20	400	Année 28	419
Année 5	354	Année 13	379	Année 21	403		
Année 6	358	Année 14	382	Année 22	406		
Année 7	361	Année 15	385	Année 23	409		

Fiche métier n° 3-15-b

Directeur(trice) adjoint d'accueil collectif de mineurs permanent

Performance attendue

Dans le cadre du projet Familles Rurales, le/la directeur(rice) adjoint travaille en partenariat avec le directeur, il le seconde dans sa fonction de direction d'un Accueil Collectif de Mineurs (ACM).

Compétences clés

- Aptitude à mettre en œuvre un projet pédagogique en cohérence avec le projet éducatif Familles Rurales et la réglementation des ACM en vigueur
- Capacité à adapter l'accueil aux évolutions réglementaires et aux publics accueillis,
- Capacité à manager une équipe,
- Aptitudes à la gestion administrative et financière (budget),
- Capacités relationnelles

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la directeur(rice) adjoint d'ACM conduit les activités suivantes :

- Situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif,
- Conduire un projet pédagogique en référence au projet éducatif,
- Diriger les personnels,
- Assurer la gestion de l'accueil,
- Développer les partenariats et la communication

Positionnement hiérarchique

La fonction de directeur(rice) adjoint s'exerce sous l'autorité du/de la Président(e) de l'association. Par délégation, le directeur(rice) adjoint dépend hiérarchiquement du directeur d'ACM.

Conditions de travail

- Posséder un titre ou un diplôme permettant d'exercer les fonctions de directeur adjoint en ACM
- Produire un extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire(B2)
- Suivre une formation continue,
- Déplacements possibles (indemnités kilométriques ou mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée et en soirée, possible le week-end,
- Travail dans les locaux de la structure et déplacements.

Classification

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

Le classement – de 80 enfants et 80 enfants et + est révisable chaque année en fonction de l'évolution des effectifs accueillis au sein de la structure. Est retenu, pour déterminer le classement, le nombre moyen d'enfants accueillis par jour sur la période d'habilitation (année, été et/ou petites vacances)

	– de 80 enfants	80 enfants et plus
Année 0	329	339
Année 1	333	343
Année 2	337	347
Année 3	341	351
Année 4	345	355

	– de 80 enfants	80 enfants et plus
Année 5	349	359
Année 6	353	363
Année 7	356	366
Année 8	359	369
Année 9	362	372
Année 10	365	375
Année 11	368	378
Année 12	371	381
Année 13	374	384
Année 14	377	387
Année 15	380	390
Année 16	383	393
Année 17	386	396
Année 18	389	399
Année 19	392	402
Année 20	395	405
Année 21	398	408
Année 22	401	411
Année 23	404	414
Année 24	406	416
Année 25	408	418
Année 26	410	420
Année 27	412	422
Année 28	414	424

Fiche métier n° 3-15-a

Animateur(trice) local(e) et/ou fédéral(e)

Performance attendue

Dans le cadre du projet de l'association, l'animateur(rice) local(e), ou fédéral(e) participe au développement et à la mise en œuvre d'activités ou de services.

Compétences clés

- Aptitude à travailler en équipe,
- Maîtrise de la mise en place d'activités et de services,
- Faculté à être en relation,
- Notions d'organisation associative,
- Maîtrise de la communication écrite et orale,
- Aptitude à réaliser des enquêtes de besoins.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'animateur(rice) local(e) ou fédéral(e) conduit les activités suivantes :

- Organisation et/ou animation des activités,
- Coordination des activités et éventuellement encadrement d'une équipe d'animateurs,
- Respect et mise en œuvre des consignes de sécurité concernant les personnes, le matériel, les locaux utilisés,
- Accompagnement de ou des association(s) dans sa/leur vie quotidienne ou statutaire (CA, AG...)

Positionnement hiérarchique

La fonction d'animateur(rice) local(e) ou fédéral(e) fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (autonomie technique) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) ou le/la Président(e).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule et ses conditions...)
- Travail dans l'association ou la fédération (peut être mis à disposition de la fédération ou de l'association),
- Travail en journée, en soirée, souvent le week-end et parfois la nuit (selon les activités encadrées, la période de l'année et la structure de l'association).

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau IV (Beatep, Bpjeps...).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	329	Année 8	359	Année 16	383	Année 24	406
Année 1	333	Année 9	362	Année 17	386	Année 25	408
Année 2	337	Année 10	365	Année 18	389	Année 26	410
Année 3	341	Année 11	368	Année 19	392	Année 27	412
Année 4	345	Année 12	371	Année 20	395	Année 28	414
Année 5	349	Année 13	374	Année 21	398		
Année 6	353	Année 14	377	Année 22	401		
Année 7	356	Année 15	380	Année 23	404		

Fiche métier n° 3-16-a

Cuisinier(ère) Économe

Performance attendue

Le/la cuisinier(ère), prépare des plats ou des repas de qualité. Il/elle peut assurer la conception des menus, l'achat et le stockage des denrées.

Compétences clés

- Compétence pour préparer et concevoir des repas équilibrés,
- Faculté d'évaluation de la qualité des produits de base,
- Aptitude à réaliser des recettes à partir de fiches techniques,
- Capacité à vérifier des préparations et des plats (goût, qualité, présentation...),
- Faculté d'organisation et d'entretien du poste de travail et des équipements.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la cuisinier(ère) conduit les activités suivantes :

- Préparation des plats ou des repas pour l'établissement ou le service de restauration collective,
- Mise en œuvre de techniques et de règles de fabrication culinaires dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité,
- Réalisation des préparations telles que notamment les légumes, viandes, poissons, sauces...,
- Possibilité d'élaboration de nouvelles recettes, de conception des menus, de l'achat et du stockage des denrées.
- Respect des règles d'hygiène pour le stockage et la conservation des denrées.

Positionnement hiérarchique

La fonction de cuisinier(ère) requiert d'être capable de travailler seul ou en équipe. Elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

Conditions de travail

- Travail en semaine,
- Travail en station debout,
- Travail dans l'association.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau V ou IV.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	319	Année 8	349	Année 16	373	Année 24	396
Année 1	323	Année 9	352	Année 17	376	Année 25	398
Année 2	327	Année 10	355	Année 18	379	Année 26	400
Année 3	331	Année 11	358	Année 19	382	Année 27	402
Année 4	335	Année 12	361	Année 20	385	Année 28	404
Année 5	339	Année 13	364	Année 21	388		
Année 6	343	Année 14	367	Année 22	391		
Année 7	346	Année 15	370	Année 23	394		

Fiche métier n° 4-1-a

Assistant(e) Éducateur(trice)

Performance attendue

Encadrement d'enfants durant les temps extra scolaires cantines, transports, accueil péri-scolaires, structures d'accueil petite enfance. Mise en œuvre du projet éducatif de l'association.

Compétences clés

- Capacité à encadrer des enfants,
- Capacité à favoriser l'éveil et le développement de l'enfant,
- Aptitude pour la communication, à l'animation et la pédagogie
- Sens de l'accueil, disponibilité,
- Capacités d'adaptation à divers publics et aux situations d'urgence.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'assistant éducateur conduit les activités suivantes :

- Encadrement des enfants en structure d'accueil ou à domicile,
- Respect et mise en œuvre des consignes de sécurité concernant le matériel, les locaux utilisés et les personnes,
- Animation de jeux...

Positionnement hiérarchique

La fonction d'Assistant(e) Éducateur(trice) requiert d'être capable de travailler seul ou en équipe. Elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité de l'activité, l'employeur en relation avec les parents pour la garde à domicile, ou les parents eux-mêmes.

Conditions de travail

- Travail en semaine,
- Travail en station debout,
- Travail dans l'association et/ou à domicile

Classification

Qualifications requises : BAFA, CAP petite enfance, BEATEP, Auxiliaire de Puériculture, BEP ou équivalent.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	314	Année 8	338	Année 16	362	Année 24	383
Année 1	317	Année 9	341	Année 17	365	Année 25	385
Année 2	320	Année 10	344	Année 18	368	Année 26	387
Année 3	323	Année 11	347	Année 19	371	Année 27	389
Année 4	326	Année 12	350	Année 20	374	Année 28	
Année 5	329	Année 13	353	Année 21	377		
Année 6	332	Année 14	356	Année 22	379		
Année 7	335	Année 15	359	Année 23	381		

Fiche métier n° 4-2-a

Secrétaire local(e) aide à domicile

Performance attendue

Gestion administrative du service et réalisation de tâches diverses.

Activités

- Accueille les clients physiquement et téléphoniquement,
- Réceptionne, ouvre, enregistre, distribue, classe et suit le courrier,
- Saisit, met en forme des documents,
- Planifie, organise les rendez-vous (gestions d'agendas),
- Peut constituer les dossiers permettant le suivi administratif et la prise en charge des interventions par les organismes concernés.

Positionnement hiérarchique

La fonction de secrétaire local(e) s'exerce sous la responsabilité d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau ou du (de la) coordinateur (trice) de secteur.

Classification

La classification dans cette catégorie requiert un diplôme de niveau IV ou V de l'éducation nationale, tel que notamment un CAP et / ou BEP de secrétariat.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

Évolution indiciaire suivant l'ancienneté

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	309	Année 8	333	Année 16	357	Année 24	378
Année 1	312	Année 9	336	Année 17	360	Année 25	380
Année 2	315	Année 10	339	Année 18	363	Année 26	382
Année 3	318	Année 11	342	Année 19	366	Année 27	384
Année 4	321	Année 12	345	Année 20	369	Année 28	386
Année 5	324	Année 13	348	Année 21	372		
Année 6	327	Année 14	351	Année 22	374		
Année 7	330	Année 15	354	Année 23	376		

Fiche métier n° 4-3-a

Conducteur(rice) de car

Performance attendue

Le/la conducteur(rice) de car assure le transport de personnes dans le respect des règles de conduite et en toute sécurité dans le cadre des circuits qui lui sont confiés.

Compétences clés

- Aptitude à maîtriser la conduite du véhicule et à se concentrer sur la conduite de façon continue,
- Capacité à respecter le code de la route et les règles de sécurité,
- Faculté à effectuer un diagnostic technique simple en cas de panne,
- Maîtrise des notions de secourisme,
- Capacité à réagir rapidement en présence d'un événement soudain.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la conducteur(rice) de car exerce les activités suivantes :

- Transport de personnes,
- Entretien courant du véhicule,
- Prise en charge éventuelle de l'intendance des bagages des passagers,
- ...

Positionnement hiérarchique

La fonction de conducteur(rice) de car s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

Conditions de travail

- Travail en semaine et le samedi,
- Travail en station assise,
- ...

Classification

Permis D ou E exigé (visite médicale de sécurité obligatoire : audition, réflexes...).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	309	Année 8	333	Année 16	357	Année 24	378
Année 1	312	Année 9	336	Année 17	360	Année 25	380
Année 2	315	Année 10	339	Année 18	363	Année 26	382
Année 3	318	Année 11	342	Année 19	366	Année 27	384
Année 4	321	Année 12	345	Année 20	369	Année 28	386
Année 5	324	Année 13	348	Année 21	372		
Année 6	327	Année 14	351	Année 22	374		
Année 7	330	Année 15	354	Année 23	376		

Fiche métier n° 4-4-a

Animateur(trice) d'ACM permanent

Performance attendue

Dans le cadre du projet éducatif de l'association l'animateur(rice), participe au développement des enfants, suscite leur sens créatif et inscrit son action dans le projet pédagogique mis en place dans la structure.

Compétences clés

- Facultés pédagogiques, sens de la communication et de la gestion d'un groupe,
- Sens de l'accueil, disponibilité, de l'initiative
- Capacités d'adaptation et de réaction à divers publics, besoins et situations d'urgence,
- Sens de l'imagination et créativité,
- Faculté à travailler en équipe et avec les responsables bénévoles
- Capacité à gérer le temps avec rigueur.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'animateur(rice) conduit les activités suivantes :

- Organisation et animation des activités ludiques artistiques, manuelles, culturelles ou sportives pour des enfants et ou adolescents,
- Mise en place d'un programme d'activités dans le respect d'une progression pédagogique ou participation à sa mise en place y compris dans les aspects matériels et pratiques,
- Coordination des activités et éventuellement encadrement d'une équipe d'animateurs,
- Respect et mise en œuvre des consignes de sécurité concernant les personnes, le matériel, les locaux utilisés.

Positionnement hiérarchique

La fonction d'animateur(rice) fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (autonomie technique) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule et ses conditions...)
- Travail dans l'association et peut être mis à disposition de la fédération,
- Travail en journée, en soirée, souvent le week-end et parfois la nuit (selon les activités encadrées, la période de l'année et la structure de l'association).

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau IV (Beatep, Bpjeps...).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	309	Année 8	333	Année 16	357	Année 24	378
Année 1	312	Année 9	336	Année 17	360	Année 25	380
Année 2	315	Année 10	339	Année 18	363	Année 26	382
Année 3	318	Année 11	342	Année 19	366	Année 27	384
Année 4	321	Année 12	345	Année 20	369	Année 28	386
Année 5	324	Année 13	348	Année 21	372		
Année 6	327	Année 14	351	Année 22	374		
Année 7	330	Année 15	354	Année 23	376		

Fiche métier n° 4-5-a

Secrétaire - Employé(e) de bureau

Performance attendue

Production de travaux de secrétariat de qualité.

Compétences clés

- Maîtrise des logiciels bureautiques,
- Sens de l'organisation,
- Prise d'initiatives pour faciliter le fonctionnement de l'association ou de la fédération,
- Respect la confidentialité des informations traitées,
- Rigueur.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la secrétaire conduit les activités suivantes :

- Assistance de l'équipe dans les tâches administratives de l'association ou de la fédération,
- Transmission et/ou filtrage des communications téléphoniques,
- Saisie et présentation de documents (rapports, courriers, notes...) à l'aide de techniques bureautiques (traitement de texte),
- Dépouillement, tri, classement des documents, enregistrement et transmission du courrier
- Contribution à l'organisation des réunions (location de salles, prise de notes...).

Positionnement hiérarchique

La fonction de secrétaire fait appel au sens de l'initiative et de la responsabilité (selon l'organisation, la taille et le niveau de spécialisation de l'association ou de la fédération) ; elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le responsable du service, en son absence le/la Pré-

sident(e).

Conditions de travail

- Modalités de déplacement (indemnités kilométriques, mise à disposition d'un véhicule),
- Travail en journée, parfois le week-end,
- Travail au siège de l'association ou de la fédération,
- Évolution possible des missions.

Classification

Qualification minimale de niveau IV (Bac Pro), souhaitée de niveau III (BTS ou équivalent).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	309	Année 8	333	Année 16	357	Année 24	378
Année 1	312	Année 9	336	Année 17	360	Année 25	380
Année 2	315	Année 10	339	Année 18	363	Année 26	382
Année 3	318	Année 11	342	Année 19	366	Année 27	384
Année 4	321	Année 12	345	Année 20	369	Année 28	386
Année 5	324	Année 13	348	Année 21	372		
Année 6	327	Année 14	351	Année 22	374		
Année 7	330	Année 15	354	Année 23	376		

Fiche métier n° 4-6-a

Aide-Comptable

Performance attendue

Réaliser les opérations de comptabilité avec toute la rigueur nécessaire.

Compétences clés

- Connaître les opérations comptables,
- Maîtriser les logiciels de gestion,
- Déceler des erreurs, rechercher les sources d'information,
- Respecter la confidentialité des informations traitées.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'aide-comptable peut conduire les activités suivantes :

- Affectation des opérations comptables et enregistrement sur des journaux informatisés ou sur papier,
- États de rapprochement périodiques,
- Travaux comptables spécifiques (salaires, charges...),
- Gestion des commandes et des stocks de fournitures de bureau.

Positionnement

La fonction d'aide-comptable s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la comptable, en son absence le/la directeur(rice), en son absence le/la directeur(rice) adjoint(e), en son absence le/la Président(e), en son absence le/la trésorier(ère), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

Conditions de travail

- Horaires de bureau,
- Travail au siège,
- Évolution possible des missions et changement possible du lieu de travail dans le département.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau IV ou V (CAP employé de bureau, CAP comptabilité, BEP agent administratif...).

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	309	Année 8	333	Année 16	357	Année 24	378
Année 1	312	Année 9	336	Année 17	360	Année 25	380
Année 2	315	Année 10	339	Année 18	363	Année 26	382
Année 3	318	Année 11	342	Année 19	366	Année 27	384
Année 4	321	Année 12	345	Année 20	369	Année 28	386
Année 5	324	Année 13	348	Année 21	372		
Année 6	327	Année 14	351	Année 22	374		
Année 7	330	Année 15	354	Année 23	376		

Fiche métier n° 4-7-a

Employé(e) à domicile

Performance attendue

Réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives essentiellement auprès de personnes ne pouvant plus faire en totale autonomie et / ou rencontrant des difficultés passagères. Assiste et soulage les personnes qui ne peuvent faire seules les actes ordinaires de la vie courante.

Activités

Aide les personnes dans les actes et les activités essentiels de la vie quotidienne,

Positionnement hiérarchique

La fonction d'employé(e) à domicile s'exerce sous la responsabilité d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau ou un(e) coordonnateur(trice) de secteur.

Classification

La classification sera établie par la commission paritaire Familles Rurales.

Classification dans la grille de l'accord conventionnel ; elle dépend du niveau de qualification/compétence qui est précisé dans cette partie.

La classification dans cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi et un diplôme de niveau V de l'éducation nationale.

En cours d'accès du diplôme d'auxiliaire de vie sociale soit par la formation soit par la VAE,

Ou titulaire d'un des diplômes, certificats ou titres suivants :

- BEP carrière sanitaire et sociale
- BEPA option services, spécialité services aux personnes
- BEPA, option économie familiale et rurale

- CAP agricole, option économie familiale et rurale
- CAP agricole et para agricole employé(e) d'entreprise agricole option employé(e) familial(e)
- CAP petite enfance
- CAP employé(e) technique de collectivités
- Titre assistant(e) de vie du Ministère du Travail
- Titre employé(e) familial(e) polyvalent(e) sous réserve de l'homologation du Ministère.
- Brevet d'aptitudes professionnelles assistant(e) animateur(rice) technique

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	304	Année 8	328	Année 16	352	Année 24	373
Année 1	307	Année 9	331	Année 17	355	Année 25	375
Année 2	310	Année 10	334	Année 18	358	Année 26	377
Année 3	313	Année 11	337	Année 19	361	Année 27	379
Année 4	316	Année 12	340	Année 20	364	Année 28	381
Année 5	319	Année 13	343	Année 21	367		
Année 6	322	Année 14	346	Année 22	369		
Année 7	325	Année 15	349	Année 23	371		

Fiche métier n° 4-8-a

Personnel d'accompagnement

Performance attendue

Le personnel d'accompagnement, en cohérence avec le projet Familles Rurales et en accord avec le directeur de l'association, a pour mission de surveiller les enfants dans les cantines et peut être amené, dans un car, à faire de l'animation lors des trajets.

Compétences clés

- Capacité à encadrer des enfants lors des repas ou des trajets effectués dans un car,
- Faculté à faire appliquer les mesures de sécurité,
- Aptitude pour la communication, à l'animation et la pédagogie,
- Sens de l'accueil, disponibilité,
- Capacités d'adaptation et de réaction à divers publics, besoins et situations d'urgence.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le personnel d'accompagnement conduit les activités suivantes :

- Encadrement des enfants lors des repas au restaurant scolaire,
- Gestion de l'animation dans un car,
- Contrôle des effectifs,
- Respect et mise en œuvre des consignes de sécurité concernant le matériel, les locaux utilisés et les personnes,
- ...

Positionnement hiérarchique

La fonction d'accompagnant requiert d'être capable de travailler seul ou en équipe. Elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice).

Conditions de travail

- Travail en semaine,
- Travail en station debout,
- Travail dans l'association et/ou à l'extérieur de celle-ci (accompagnement dans les transports scolaires).

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau IV.

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	304	Année 8	328	Année 16	352	Année 24	373
Année 1	307	Année 9	331	Année 17	355	Année 25	375
Année 2	310	Année 10	334	Année 18	358	Année 26	377
Année 3	313	Année 11	337	Année 19	361	Année 27	379
Année 4	316	Année 12	340	Année 20	364	Année 28	381
Année 5	319	Année 13	343	Année 21	367		
Année 6	322	Année 14	346	Année 22	369		
Année 7	325	Année 15	349	Année 23	371		

Fiche métier n° 4-9-a

Préparateur(rice) de Cuisine

Performance attendue

Le/la préparateur(rice) de cuisine prépare des plats ou des repas tout en contrôlant leur qualité. Il/elle peut assurer l'achat et le stockage des denrées.

Compétences clés

- Faculté d'évaluation de la qualité des produits,
- Capacité à vérifier des préparations et des plats (goût, qualité, présentation...),
- Faculté d'organisation et d'entretien du poste de travail et des équipements.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, le/la préparateur(rice) de cuisine conduit les activités suivantes :

- Mise en œuvre de techniques culinaires dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité (chaîne du froid...),
- Possibilité d'achat et du stockage des denrées,
- Entretien du poste de travail et des locaux.

Positionnement hiérarchique

La fonction de préparateur(rice) de cuisine requiert d'être capable de travailler seul ou en équipe. Elle s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

Conditions de travail

- Travail en semaine,
- Travail en station debout,
- Travail dans l'association.

Classification

Qualification minimale souhaitée de niveau V

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	299	Année 8	323	Année 16	347	Année 24	368
Année 1	302	Année 9	326	Année 17	350	Année 25	370
Année 2	305	Année 10	329	Année 18	353	Année 26	372
Année 3	308	Année 11	332	Année 19	356	Année 27	374
Année 4	311	Année 12	335	Année 20	359	Année 28	376
Année 5	314	Année 13	338	Année 21	362		
Année 6	317	Année 14	341	Année 22	364		
Année 7	320	Année 15	344	Année 23	366		

Fiche métier n° 4-10-a

Agent à domicile

Performance attendue

Réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives simples essentiellement auprès des personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi de celles-ci.

Activités

- Travaux courants d'entretien de la maison.
- Aide la personne dans des démarches administratives simples.

Positionnement hiérarchique

La fonction d'agent à domicile s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice) de l'association, en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole membre du Bureau ou un coordonnateur de secteur.

Conditions de travail

- Test et entretien d'embauche.
- La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne.

Ne peut intervenir habituellement et de façon continue chez des personnes dépendantes, ni auprès de publics en difficulté.

Classification

Le salaire de base proposé ci-après est le résultat d'une évaluation de l'emploi effectuée par la Commission paritaire nationale à partir de la grille de classement annexée à la convention collective. L'indice de la première année constitue l'indice de base. À partir de la deuxième année l'indice comprend les points d'ancienneté.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	294	Année 8	318	Année 16	342	Année 24	363
Année 1	297	Année 9	321	Année 17	345	Année 25	365
Année 2	300	Année 10	324	Année 18	348	Année 26	367

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 3	303	Année 11	327	Année 19	351	Année 27	369
Année 4	306	Année 12	330	Année 20	354	Année 28	371
Année 5	309	Année 13	333	Année 21	357		
Année 6	312	Année 14	336	Année 22	359		
Année 7	315	Année 15	339	Année 23	361		

Fiche métier n° 4-11-a

Agent d'entretien

Performance attendue

L'agent d'entretien a pour mission de nettoyer et entretenir les locaux, surfaces et/ou les espaces verts et jardins en respectant certains modes d'utilisation précis.

Compétences clés

- Capacité à organiser son travail en fonction des consignes données,
- Aptitudes manuelles et à l'utilisation de matériels (tondeuse, sécateurs...) et produits,
- Capacité à respecter les mesures de sécurité prévues (port de lunettes, de gants, d'un masque... selon les cas),
- Faculté à contrôler l'approvisionnement de son poste de travail en matériels et produits,
- Aptitude à exécuter les travaux de nettoyage des locaux et surfaces ainsi qu'à nettoyer les matériels et machines après leur usage.

Activités

Sans que cette liste ait un caractère exhaustif, l'agent d'entretien conduit les activités suivantes :

- Nettoyage et entretien des locaux, surfaces et espaces verts et jardins,
- Accomplissement éventuel de travaux de petite manutention, de rangement
- Entretien courant des machines et matériels utilisés,
- Petites réparations et entretien courant des locaux, espaces verts et jardins,
- ...

Positionnement hiérarchique

La fonction d'agent d'entretien s'exerce sous l'autorité immédiate d'un(e) supérieur(e) hiérarchique : le/la directeur(rice), en son absence le/la Président(e), en son absence un(e) bénévole en responsabilité du secteur d'activité concerné.

Conditions de travail

- Travail en semaine,
- Travail en station debout,
- Travail dans l'association, la fédération ou chez des particuliers.

Classification

Classification dans la grille de l'accord conventionnel ; elle dépend du niveau de qualification/compétence qui est précisé dans cette partie.

Qualification souhaitée de niveau V.

La classification sera établie par la commission paritaire Familles Rurales.

	Indice		Indice		Indice		Indice
Année 0	292	Année 8	316	Année 16	340	Année 24	361
Année 1	295	Année 9	319	Année 17	343	Année 25	363
Année 2	298	Année 10	322	Année 18	346	Année 26	365
Année 3	301	Année 11	325	Année 19	349	Année 27	367
Année 4	304	Année 12	328	Année 20	352	Année 28	369
Année 5	307	Année 13	331	Année 21	355		
Année 6	310	Année 14	334	Année 22	357		
Année 7	313	Année 15	337	Année 23	359		

Annexe 2 : Grille d'ancienneté

Années d'ancienneté	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Points groupe 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
Points groupe 3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
Points groupe 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Points groupe 1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3		

Annexe 3 : Tableau des taux de cotisation retraite complémentaire

Le tableau ci-dessous précise les taux de cotisation applicables à l'ensemble des personnels relevant de la présente convention collective.

Activités	Salarié employé dans l'association ou l'activité avant le 1 ^{er} janvier 1996	Salarié employé dans une nouvelle association ou une activité créée après 1 ^{er} janvier 1996
Transports scolaires	6 % ou 8 %	6 %
Restauration scolaire	8 %	8 %
Aides à domicile	6 %	6 %
Soins à domicile	8 %	8 %
Structure d'accueil PE	8 %	8 %
Services généraux des associations	6 % ou 8 %	6 %
Services généraux des fédérations	8 %	8 %
Centre de vacances occasionnels	6 %	6 %
Centres de vacances permanents	6 % ou 8 %	6 %

Annexe 4 : Organisme assureur et gestionnaire du régime conventionnel

(Abrogée par Avenant n° 5, 25 mai 2018, non agréé et non étendu : voir «Prévoyance - Accord

(du 25 mai 2018)

Annexe 5 : Rémunération des nuitées des animateurs permanents

(Annexe conclue pour une durée déterminée, ayant cessé de s'appliquer le 30 juin 2016)

Annexe n° 6 : Accord cadre relatif au contrat de travail intermittent

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre :

— Les représentants employeurs des associations et fédérations de Familles Rurales élus par l'assemblée générale de la fédération ;

Et

— Les représentants salariés des organisations syndicales représentatives au niveau national :

FGA CFDT représentée par Hubert Duchamp et Arnaud Reguerre

FNAS FO représentée par Joseph Islam

CFTC Santé sociaux représentée par Gérard Sauty

CGT fédération des organismes sociaux représentée par Sylviane Spique

Collectivement dénommées «Les parties»

Préambule

Les associations Familles Rurales sont parfois confrontées à des fluctuations de leurs activités avec des périodes dans l'année qui vont être travaillées et d'autres périodes non travaillées ; ces périodes correspondent souvent aux cycles scolaires.

Soucieux de fidéliser un personnel compétent et de diminuer le recours au travail à durée déterminée afin de combler ces périodes répétitives d'activité et d'inactivité, Familles Rurales souhaite mettre en place le travail intermittent dans le cadre strictement défini par le présent accord.

Il est réaffirmé que le recours à l'intermittence est limité conformément aux dispositions de l'article 1 du présent accord (champ d'application).

Il est par ailleurs rappelé que le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée et qu'il permet aux salariés qui le souhaiteraient, de pouvoir cumuler plusieurs activités sur l'année.

Il est toutefois précisé que le travail intermittent doit rester l'exception, qu'il ne doit en aucun cas se substituer au contrat à durée indéterminée dit «classique», et que sa mise en place doit être strictement encadrée.

Dans ces conditions les parties ont décidé ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la convention collective Familles Rurales du 12 décembre 2012 applicable à l'association.

Le présent accord est conforme aux dispositions des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Il est expressément convenu que le recours au travail intermittent doit rester exceptionnel et, en tout état de cause, strictement limité aux postes ci-après définis.

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents de la structure comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Un contrat de travail intermittent ne pourra donc être conclu que sur les postes suivants :

- Professeur - Animateur technique
- Cuisinier - économie
- Préparateur de cuisine
- Personnel d'accompagnement
- Animateur d'ACM permanent
- Directeur d'ACM permanent
- Conducteur de car
- Agent d'entretien

Article 2 **Modalités de mise en place du travail intermittent**

Article 2-1 **Mise en place**

Le présent accord cadre de branche est applicable en tant que tel aux structures Familles Rurales souhaitant mettre en place le contrat de travail intermittent.

Article 2-2 **Rédaction d'un contrat de travail**

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du code du travail.

Le contrat de travail doit être écrit et comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- La qualification du salarié ;
- L'objet du contrat ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié.

La durée annuelle du travail sera répartie de façon à permettre au salarié concerné d'occuper un autre emploi. Cette possibilité figurera au contrat de travail ;

- Les périodes de travail.

Les périodes de travail tiendront compte des engagements pris par le salarié chez un autre employeur.

Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin.

Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes.

À l'intérieur de ces périodes, l'association peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée ;

- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Le salarié suit l'horaire collectif du service où il est affecté et la durée du travail prévue par la programmation en cas d'annualisation du temps de travail.

Article 3 **Statut du salarié intermittent**

Article 3-1 **Égalité de traitement avec les CDI temps plein**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet dits «classiques».

Il est cependant rappelé que le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne bénéficie pas des droits résultants de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Article 3-2 **Ancienneté**

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Pour les salariés qui ont déjà été embauchés par l'association dans le cadre de CDD, l'ancienneté sera intégralement prise en compte à partir de la date de leur premier contrat de travail à condition qu'il n'y ait pas plus de 12 mois consécutifs entre deux contrats successifs.

Article 3-3 **Congés payés**

Acquisition des droits

Les salariés intermittents bénéficient de congés payés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Prise des congés

Les congés ne pouvant être pris pendant les périodes travaillées, deux solutions sont envisageables au plus favorable pour le salarié :

- soit, le salarié intermittent prendra ses congés de manière cumulée à la fin de sa période de travail, à l'exception

des congés pour événements familiaux qui devront être pris au moment de l'évènement conformément à l'article 25-1 de la présente convention collective.

- soit, au plus favorable pour le salarié, une indemnité de congés payés versée au terme de la période de référence (c'est-à-dire le 31 mai de chaque année), égale au 1/10 de la rémunération annuelle, ou indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler.

Article 3-4 **Rémunération**

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire. Elle est versée au terme de chaque mois travaillé. La rémunération annuelle devra correspondre à la durée annuelle minimale prévue par le contrat de travail.

Afin d'assurer au salarié intermittent une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois. La rémunération sera lissée sur la base de la durée annuelle minimale prévue au contrat de travail. Toutefois, à la demande expresse du salarié, la rémunération du salarié pourra ne pas être lissée.

Les heures supplémentaires accomplies au cours d'un mois sont payées avec la rémunération de ce mois. Pour chaque salarié concerné, l'employeur tient un compte de durée du travail et de rémunération pour chacun des mois de l'année.

Article 3-5 **Autres activités professionnelles**

Durant les périodes non travaillées et hors période de prise des congés payés le cas échéant, le salarié intermittent est libre d'exercer une autre activité professionnelle, chez un autre employeur. Il s'engage toutefois à être totalement disponible sur les périodes définies comme périodes de travail dans le contrat de travail conclu avec Familles Rurales.

Article 3-6 **Droit à la formation**

Les salariés intermittents ont accès aux actions de formation professionnelle. L'employeur recherchera, en accord avec les intéressés, les possibilités de répartir équitablement les temps de formation entre les périodes travaillées et les périodes non travaillées.

Article 3-7 **Prévoyance**

Le salarié bénéficiera du régime de prévoyance, au même titre que les autres salariés de l'association.

Article 3-8 **Priorité d'accès aux autres emplois**

Un accès prioritaire aux emplois à temps partiel ou à temps complet est réservé aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. À cette fin, l'employeur informera les salariés concernés par courrier des postes disponibles et compatibles avec leur qualification professionnelle.

Article 4 **Périodes de travail**

Article 4-1 **Détermination de la période de travail du salarié**

À l'embauche :

La période de travail de chaque salarié doit obligatoirement être fixée sur la période de travail annuelle retenue au niveau de l'établissement

Sur les années suivantes :

La période de travail de chaque salarié devra se répéter à l'identique d'une année sur l'autre, c'est-à-dire avoir une même date de début et une même date de fin.

Les dates de début et de fin d'activité ne seront pas fixées sur le schéma JJ/MM/AAAA, mais en référence à la numérotation de la semaine civile.

Exemple : il pourra être prévu que le salarié intermittent travaille, tous les ans, du lundi de la semaine 36 de l'année N, au lundi de la semaine 16 de l'année N + 1

Sauf accord entre les parties ou cas particuliers (mi-temps thérapeutique, nécessités liées à l'état de santé du salarié

notamment), un salarié ne pourra voir sa période de travail modifiée d'une année sur l'autre.

Le cas échéant, il est prévu qu'une modification de la période de travail peut ou non entraîner une modification de la durée de travail du salarié.

En tout état de cause, quelle que soit la période de travail retenue, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires/complémentaires, repos compensateur, durées légales quotidienne et hebdomadaire ... seront respectées.

Article 4-2 **Communication aux salariés de leur période de travail**

La période de travail sera communiquée au salarié un mois avant la date contractuellement prévue de sa reprise de travail.

Article 5 **Durée du travail**

Les durées de travail précisées ci-dessous respectent les règles légales relatives aux pauses et aux temps de repos.

Article 5-1 **Durée annuelle de travail**

La durée de travail contractuelle annuelle est fixée lors de l'embauche et mentionnée au contrat de travail. Toute modification de cette durée de travail nécessite l'accord des deux parties et doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail peuvent l'être :

- D'un tiers, sans l'accord du salarié ;
- Au-delà du tiers, avec l'accord du salarié. Cet accord sera matérialisé par un avenant au contrat de travail.

Le salarié devra être averti suffisamment à l'avance. Les heures complémentaires (dans le tiers ou au-delà de la durée annuelle minimum) effectuées au-delà de 1/10 de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 25 %.

Article 5-2 **Communication des horaires de travail**

Les horaires de travail seront communiqués en même temps que la période annuelle de travail, soit un mois avant la date de reprise de poste et après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent dans la structure.

Les délais dans lesquels les horaires peuvent être modifiés, sont les mêmes que pour les salariés à temps complet, dans le respect des dispositions légales.

Article 6 **Date d'effet et dépôt de l'accord**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} février 2013.

En application du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, le présent accord et, le cas échéant, tout avenant à intervenir sera déposé :

- en deux exemplaires (un original en version papier et une copie en version électronique) auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente).
- en un exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera diffusé et affiché dans les locaux de l'association employeur en vue d'être porté à la connaissance de tous les salariés concernés par celui-ci.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis aux parties signataires.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Révision de l'accord**

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Article 10 **Désignation de l'accord**

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction. Des négociations devront être engagées dans les trois mois à compter de la date de dénonciation.

Annexe n° 7 : Accord cadre relatif à la conclusion des forfaits annuels jours

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre :

— Les représentants employeurs des associations et fédérations de Familles Rurales élus par l'assemblée générale de la fédération ;

et

— Les représentants salariés des organisations syndicales représentatives au niveau national :

FGA CFDT représentée par Hubert Duchamp et Arnaud Reguerre

FNAS FO représentée par Joseph Islam

CFTC Santé sociaux représentée par Gérard Sauty

CGT fédération des organismes sociaux représentée par Sylviane Spique

Collectivement dénommées «Les parties»

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la convention collective des personnels Familles Rurales du 12 décembre 2012 applicable à l'association.

Le présent accord est conforme aux dispositions des articles L. 3121-43 et suivants du code du travail relatifs aux conventions de forfait en jours sur l'année.

Cet accord s'appliquera à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application défini dans l'article 2 du présent accord.

Les employeurs Familles Rurales le désirant pourront signer des conventions individuelles avec les salariés concernés en respectant les termes de cet accord-cadre de branche.

Article 2 **Salariés concernés par le forfait jour**

Les salariés pouvant être soumis au forfait jours doivent disposer d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et doivent exercer des fonctions dont la nature ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe.

Sont donc concernés au regard des critères susmentionnés les salariés suivants :

- les directeurs(trices) de fédération
- les directeurs(trices) adjoint(e)s de fédération
- les délégués régionaux
- les responsables de services
- les conseillers techniques
- les directeurs d'association

La Commission paritaire nationale pourra réviser cette liste au vu de l'évolution des métiers.

Article 3 **Le nombre de jours travaillés dans l'année**

Le forfait jour doit permettre au salarié de bénéficier d'un certain nombre de jours de repos, en sus des congés payés légaux ou conventionnels, des repos hebdomadaires et des jours fériés.

Le présent accord prévoit un nombre de jours travaillés par an de 216 jours. Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus ci-dessus est déterminé au prorata temporis.

Article 4

Garanties

4.1

Temps de repos

Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

Il est précisé que la durée du repos hebdomadaire devra être de 2 jours consécutifs. Il ne peut y être dérogé qu'exceptionnellement en cas de circonstances identifiées (déplacements professionnels, notamment à l'étranger ; salons ou manifestations professionnels ; projets spécifiques...).

4.2

Contrôle

Le forfait jours fait l'objet d'un contrôle des jours ou demi-journées travaillés.

À cette fin le salarié devra remplir mensuellement (par exemple) le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et l'adresser à son supérieur hiérarchique.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

- La date des journées ou de demi-journées travaillées ;
- La date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos...
- (En cas de contrôle de l'amplitude de la journée et notamment pour contrôler la prise effective des repos quotidien et hebdomadaire), les heures de début de repos et les heures de fin de repos.

4.3

Dispositif de veille

Afin de permettre au supérieur hiérarchique du salarié en forfait jours de s'assurer au mieux de la charge de travail de l'intéressé, il est mis en place un dispositif de veille.

Ce dernier consiste en une information, au terme de chaque mois, du supérieur hiérarchique, dans la mesure où le document de contrôle visé au 4.2 ci-dessus :

- n'aura pas été remis en temps et en heure ;
- fera apparaître un dépassement de l'amplitude ;
- fera apparaître que le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs n'aura pas été pris par le salarié pendant cinq semaines consécutives.

Dans les huit jours, le supérieur hiérarchique convoquera le salarié en forfait jours concerné à un entretien, sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous au 4.4, afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et, les cas échéant, d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

4.4

Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46, le salarié bénéficiera annuellement d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Article 5

Le rachat des jours de repos

En vertu de l'article L. 3121-45 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Le rachat des jours de repos doit être convenu dans la convention individuelle de forfait signée entre l'employeur et le salarié.

Le présent accord fixe le nombre maximum de jours travaillés, y compris les jours rachetés, à 225 jours par an.

Le salarié pourra donc renoncer (sous condition que cette renonciation figure dans la convention individuelle de forfait) à 9 jours de repos maximum par an ; ces jours de repos auxquels le salarié renonce lui seront payés et majorés de 15 % au minimum.

Article 6

Mise en œuvre de la convention de forfait jour

Les salariés concernés pourront se voir proposer une convention individuelle de forfait-jours reprenant les éléments de l'accord.

Le salarié devra donner son accord écrit pour conclure une telle convention.

Article 7

Contrôle et suivi des conventions de forfait-jours

Un entretien annuel avec chaque salarié concerné par la convention de forfait devra être mis en place par l'employeur afin d'aborder la rémunération, la charge de travail, l'organisation du travail, la conciliation entre vie professionnelle et familiale du salarié.

Des documents spécifiques devront être établis par l'employeur :

- Document de comptabilisation des jours de travail effectués par le salarié
- Document de comptabilisation des jours de congés (congés payés et congés pour réduction du temps de travail)

Article 8

Date d'effet et dépôt de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} février 2013.

En application du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, le présent accord et, le cas échéant, tout avenant à intervenir sera déposé :

- en deux exemplaires (un original en version papier et une copie en version électronique) auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente).
- en un exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera diffusé et affiché dans les locaux de l'association employeur en vue d'être porté à la connaissance de tous les salariés concernés par celui-ci.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis aux parties signataires.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Révision de l'accord

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Article 10

Révision de l'accord

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction. Des négociations devront être engagées dans les trois mois à compter de la date de dénonciation.

Annexe n° 8 : Accord cadre relatif à l'aménagement du temps de travail

Article 1er Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre :

— Les représentants employeurs des associations et fédérations de Familles Rurales élus par l'assemblée générales de la fédération ;

Et

— Les représentants salariés des organisations syndicales représentatives au niveau national :

FGA CFDT représentée par Hubert Duchamp et Mireille Caillot

FNAS FO représentée par Joseph Islam

CFTC Santé sociaux représentée par Gérard Sauty

CGT fédération des organismes sociaux représentée par Sylviane Spique

Collectivement dénommées «Les parties»

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Familles Rurales du 12 décembre 2012 applicable à l'association.

Le présent accord est conforme aux dispositions des articles L. 2232-11 et suivants du code du travail sur les accords d'entreprise.

Cet accord cadre s'appliquera aux associations «Familles Rurale» mettant en œuvre l'aménagement du temps de travail sur l'année. Sont principalement concernées les associations qui gèrent un accueil collectif à l'année, un service d'aide à domicile ou de services à la personne.

Article 2 Salariés concernés par l'aménagement du temps de travail sur l'année

Article 2.1 Salariés en contrat à durée indéterminée

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année.

Article 2.2 Salariés en contrat à durée déterminée

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale d'un an.

Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de l'aménagement du temps de travail sur l'année.

Article 2.3 Travail temporaire/en intérim

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en contrat de travail temporaire (contrat d'intérim).

Article 3 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail sur l'année est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet

Article 4 Les absences maladie (professionnelle et de la vie courante), accidents du travail, maternité ou conventionnelles

Les absences pour maladie (de la vie courante ou professionnelle), suite à un accident de travail, pour maternité, formation ou conventionnelles ne donnent pas lieu à retenue sur salaire ni en fin de mois, ni en fin de période d'aménagement.

Inversement, elles ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Elles sont décomptées selon le calendrier individualisé stipulé par le contrat de travail.

Article 5

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et du délai de prévention

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié que son temps de travail soit aménagé ou non, à temps plein ou à temps partiel.

Les conditions de changement des calendriers individualisés sont les suivantes :

- Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning ou lors de la réunion de service.
- La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.
- Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des familles adhérentes, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 3 jours.

Enfin, et uniquement dans le cadre de l'aide à domicile, afin de faire face aux situations d'urgence telle que le remplacement d'un salarié absent notamment pour maladie, accident, congés pour événement familial ou toute autre absence exceptionnelle et non prévisible, et dont la présence auprès de la personne aidée est indispensable pour des raisons de santé, les changements des horaires de travail pourront être modifiés dans un délai inférieur pouvant aller jusqu'à 24 heures avant l'horaire prévu initialement pour l'intervention en concertation avec le salarié concerné.

En contrepartie d'un délai de prévention inférieur à 7 jours et jusqu'à 3 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.

Article 6

Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence

Dans les cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicale constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de référence, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail.

Article 7

Modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail avec les salariés concernés

Pour les salariés déjà en poste et pour lesquels l'aménagement du temps de travail doit être mis en place, il convient de signer un avenant au contrat de travail du salarié ; cet avenant fera référence au présent accord cadre et reprendra l'ensemble des mentions énumérées dans l'article 12 ci-après.

Chapitre I

Temps plein aménagé sur l'année

Article 8

Principe du temps plein aménagé sur l'année

L'association a la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires des salariés sur une base annuelle de 1607 h.

L'aménagement du temps de travail consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps plein aménagé sur l'année nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

Article 9

Horaire hebdomadaire moyen

L'aménagement du temps de travail est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà ou en deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre

de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à l'aménagement du temps de travail est l'horaire de trente cinq heures (35 h) par semaine.

Article 10 Limitation

La limite supérieure est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure est de 28 heures par semaine.

Article 11 Période d'aménagement du temps de travail

La période d'aménagement du temps de travail s'applique sur l'année civile ou sur la période allant du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année suivante.

Article 12 Contrat de travail

Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des deux parties,
- la date d'embauche,
- le lieu de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi)
- la fiche métier applicable,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année,
- la durée maximale de travail annuelle et les limites hautes et basses de travail hebdomadaire
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance,
- l'application de la convention collective Familles Rurales et sa tenue à disposition du personnel,
- la référence à l'article 30 de la convention collective des personnels Familles Rurales concernant le remboursement des frais professionnels.

Article 13 Heures supplémentaires

Sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles, les heures effectuées au-delà de 1607 h par an ainsi que celles effectuées au delà de la limite supérieure hebdomadaire de l'aménagement du temps de travail qui a été retenue à l'article 10 du présent accord (40 h).

Elles donnent lieu soit à un payement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires qui ont déjà été payées ou qui ont bénéficié d'un repos compensateur de remplacement avec le mois considéré ne le seront pas une nouvelle fois en fin de période d'aménagement lors de la régularisation.

Article 14 Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectif,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévu pour la période d'aménagement du temps de travail. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences

rémunérées,

- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de référence.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois (si possible en le mentionnant en bas du bulletin de paye)

Article 15 Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, pour les salariés présents à l'issue de la période de référence, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de cette période.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale aux représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen est supérieure à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 1607 heures donnent lieu soit à un payement majoré, soit à un repos compensateur de remplacement.

En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 16 du présent accord.

Article 16 Contreparties

En contrepartie à l'aménagement du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 120 heures par salarié et par an.

Chapitre II Temps partiel aménagé

Article 17 Le principe du temps partiel aménagé

L'association a la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires des salariés à temps partiel sur une base annuelle fixée par le contrat de travail.

L'aménagement du temps de travail consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps partiel aménagé sur l'année nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

La période de référence du temps partiel aménagé est fixée selon les modalités de l'article 11 du présent accord.

Article 18 Le statut du salarié

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

Le travail à temps partiel aménagé ne peut en aucune manière entraîner des discriminations dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Article 19 Durée du travail

Le recours au travail à temps partiel, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.

Le temps de travail hebdomadaire ne peut dépasser 35 h.

Dans tous les cas, la durée annuelle de travail du salarié doit rester inférieure à la durée légale annuelle (1607 h).

Article 20 Contrat de travail

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties,

-
- la date d'embauché,
 - le lieu de travail,
 - la durée de la période d'essai,
 - la nature de l'emploi,
 - la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi),
 - la fiche métier applicable,
 - la durée annuelle de travail rémunéré,
 - la durée annuelle de travail effectif,
 - la durée mensuelle de travail rémunéré,
 - les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail
 - les limites pour le décompte des heures complémentaires
 - les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
 - la durée des congés payés,
 - les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,
 - l'application de la convention collective Familles Rurales et sa tenue à la disposition du personnel,
 - la référence à l'article 30 de la convention collective des personnels Familles concernant le remboursement des frais professionnels.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal.

Article 21 Heures de dépassement annuel et régularisation

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé de plus de deux heures la durée hebdomadaire moyenne fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve qu'aucune opposition n'a été formulée par le salarié intéressé dans les 7 jours. En ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Chacune des heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle et dans la limite du 1/3 prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Un refus du salarié ne peut être retenu comme un motif de licenciement.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'association arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale aux représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées au présent article.

Si le compte annuel fait apparaître que le nombre d'heures de travail effectué est inférieur à la durée annuelle de travail prévue au contrat, le salarié conservera l'intégralité des sommes perçues.

Article 22 Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :

- le nombre d'heures de travail effectif,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période d'aménagement,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de référence.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

Article 23 **Interruption quotidienne d'activité**

Sauf accord avec l'employeur, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus d'une interruption et la durée totale de cette interruption ne pourra excéder 2 heures.

Article 24 **Contrepartie à la mise en place du temps partiel aménagé**

En contrepartie à la mise en place du temps partiel aménagé, sera indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

En contrepartie à la mise en place du temps partiel aménagé, seul l'employeur prendra en charge la journée de solidarité sans déduction de salaire pour le salarié.

Article 25 **Chômage partiel**

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues par le code du travail.

Chapitre III **Dispositions générales**

Article 26 **Date d'effet et dépôt de l'accord**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} février 2013.

En application du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, le présent accord et, le cas échéant, tout avenant à intervenir sera déposé :

- en deux exemplaires (un original en version papier et une copie en version électronique) auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente,
- en un exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera diffusé et affiché dans les locaux de l'association employeur en vue d'être porté à la connaissance de tous les salariés concernés par celui-ci.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis aux parties signataires.

Article 27 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 28 **Révision de l'accord**

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Article 29 **Désignation de l'accord**

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction. Des négociations devront être engagées dans les trois mois à compter de la date de dénonciation.

Annexe n° 9 : Accord cadre relatif à l'aménagement du temps de travail

(secteur animation et périscolaire)

Article 1er Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre :

— Les représentants employeurs des associations et fédérations de Familles Rurales élus par l'assemblée générales de la fédération ;

Et

— Les représentants salariés des organisations syndicales représentatives au niveau national :

FGA CFDT représentée par Hubert Duchamp et Arnaud Reguerre

FNAS FO représentée par Joseph Islam

CFTC Santé sociaux représentée par Gérard Sauty

CGT fédération des organismes sociaux représentée par Sylviane Spique

Collectivement dénommées «Les parties»

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Familles Rurales du 12 décembre 2012 applicable à l'association.

Le présent accord est conforme aux dispositions des articles L. 2232-11 et suivants du code du travail sur les accords d'entreprise.

Cet accord cadre s'appliquera aux associations «Familles Rurales» gérant des accueils collectifs de mineurs et/ou des accueils périscolaires et mettant en œuvre l'aménagement du temps de travail sur l'année. Sont concernées parle présent accord les associations qui gèrent un accueil collectif à l'année et les accueils périscolaires.

Article 2 Salariés concernés par l'aménagement du temps de travail sur l'année

Article 2.1 Salariés en contrat à durée indéterminée

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année.

Article 2.2 Salariés en contrat à durée déterminée

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale d'un an.

Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de l'aménagement du temps de travail sur l'année.

Article 2.3 Travail temporaire/en intérim

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en contrat de travail temporaire (contrat d'intérim).

Article 3 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement du temps de travail sur l'année est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

Article 4 Les absences maladie (professionnelle et de la vie courante), accidents du travail, maternité ou conventionnelles

Les absences pour maladie (de la vie courante ou professionnelle), suite à un accident de travail, pour maternité, formation ou conventionnelles ne donnent pas lieu à retenue sur salaire ni en fin de mois, ni en fin de période d'aménagement.

Inversement, elles ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Elles sont décomptées selon le calendrier individualisé stipulé par le contrat de travail.

Article 5

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et du délai de prévention

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié que son temps de travail soit aménagé ou non, à temps plein ou à temps partiel.

Les conditions de changement des calendriers individualisés sont les suivantes :

- Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning ou lors de la réunion de service.
- La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.
- Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des familles adhérentes, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 3 jours.

En contrepartie d'un délai de prévention inférieure 7 jours et jusqu'à 3 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.

Article 6

Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence

Dans les cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de référence, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail.

Article 7

Modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail avec les salariés concernés

Pour les salariés déjà en poste et pour lesquels l'aménagement du temps de travail doit être mis en place, il convient de signer un avenant au contrat de travail du salarié ; cet avenant fera référence au présent accord d'entreprise et reprendra l'ensemble des mentions énumérées dans l'article 12 ci-après.

Chapitre I

Temps plein aménagé sur l'année

Article 8

Principe du temps plein aménagé sur l'année

L'association a la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires des salariés sur une base annuelle de 1607 h.

L'aménagement du temps de travail consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps plein aménagé sur l'année nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

Article 9

Horaire hebdomadaire moyen

L'aménagement du temps de travail est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà ou en deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à l'aménagement du temps de travail est l'horaire de trente cinq heures (35 h) par semaine.

Article 10 **Limitation**

La limite supérieure est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure est de 28 heures par semaine.

Cependant, au regard de la répartition fluctuante de l'activité sur l'année, les limites inférieures et supérieures pourront être fixées de 0 h à 48 h hebdomadaires dans la limite de 10 semaines par an.

Article 11 **Période d'aménagement du temps de travail**

La période d'aménagement du temps de travail s'applique sur l'année civile ou sur la période allant du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année suivante.

Article 12 **Contrat de travail**

Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des deux parties,
- la date d'embauché,
- le lieu de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi)
- la fiche métier applicable,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année,
- la durée maximale de travail annuelle et les limites hautes et basses de travail hebdomadaire
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance,
- l'application de la convention collective Familles Rurales et sa tenue à disposition du personnel,
- la référence à l'article 30 de la convention collective des personnels Familles Rurales concernant le remboursement des frais professionnels.

Article 13 **Heures supplémentaires**

Sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles, les heures effectuées au-delà de 1607 h par an ainsi que celles effectuées au delà de la limite supérieure hebdomadaire de l'aménagement du temps de travail qui a été retenue à l'article 10 du présent accord.

Elles donnent lieu soit à un payement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires qui ont déjà été payées ou qui ont bénéficié d'un repos compensateur de remplacement avec le mois considéré ne le seront pas une nouvelle fois en fin de période d'aménagement lors de la régularisation.

Article 14 **Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié**

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectif,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévu pour la période d'aménagement du temps de travail. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,

-
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de référence.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois (si possible en le mentionnant en bas du bulletin de paye)

Article 15 Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, pour les salariés présents à l'issue de la période de référence, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de cette période.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale aux représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen est supérieur l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 1607 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur de remplacement.

En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 16 du présent accord.

Article 16 Contreparties

En contrepartie à l'aménagement du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 120 heures par salarié et par an.

Chapitre II Temps partiel aménagé

Article 17 Le principe du temps partiel aménagé

L'association a la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires des salariés à temps partiel sur une base annuelle fixée par le contrat de travail.

L'aménagement du temps de travail consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps partiel aménagé sur l'année nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

La période de référence du temps partiel aménagé est fixée selon les modalités de l'article 11 du présent accord.

Article 18 Le statut du salarié

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

Le travail à temps partiel aménagé ne peut en aucune manière entraîner des discriminations dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Article 19 Durée du travail

Le recours au travail à temps partiel, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.

Dans tous les cas, la durée annuelle de travail du salarié doit rester inférieure à la durée légale annuelle (1607 h).

Article 20 Contrat de travail

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties,
- la date d'embauché,
- le lieu de travail,

-
- la durée de la période d'essai,
 - la nature de l'emploi,
 - la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi),
 - la fiche métier applicable,
 - la durée annuelle de travail rémunéré,
 - la durée annuelle de travail effectif,
 - la durée mensuelle de travail rémunéré,
 - les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail
 - les limites pour le décompte des heures complémentaires
 - les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
 - la durée des congés payés,
 - les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,
 - l'application de la convention collective Familles Rurales et sa tenue à la disposition du personnel,
 - la référence à l'article 30 de la convention collective des personnels Familles Rurales du concernant le remboursement des frais professionnels.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal.

Article 21 Heures de dépassement annuel et régularisation

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé de plus de deux heures la durée hebdomadaire moyenne fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve qu'aucune opposition n'a été formulée par le salarié intéressé dans les 7 jours. En ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Chacune des heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle et dans la limite du 1/3 prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Un refus du salarié ne peut être retenu comme un motif de licenciement.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'association arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale aux représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées au présent article.

Si le compte annuel fait apparaître que le nombre d'heures de travail effectué est inférieur à la durée annuelle de travail prévue au contrat, le salarié conservera l'intégralité des sommes perçues.

Article 22 Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :

- le nombre d'heures de travail effectif,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période d'aménagement,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de référence.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

Article 23 Interruption quotidienne d'activité

Sauf accord avec l'employeur, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de deux interruptions et la durée totale de cette interruption ne pourra excéder 8 heures.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 h
- le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile

Article 24 Contrepartie à la mise en place du temps partiel aménagé

En contrepartie à la mise en place du temps partiel aménagé, sera indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

En contrepartie à la mise en place du temps partiel aménagé, seul l'employeur prendra en charge la journée de solidarité sans déduction de salaire pour le salarié.

Article 25 Chômage partiel

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues par le code du travail.

Chapitre III Dispositions générales

Article 26 Date d'effet et dépôt de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} février 2013.

En application du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, le présent accord et, le cas échéant, tout avenant à intervenir sera déposé :

- En deux exemplaires (un original en version papier et une copie en version électronique) auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente).
- En un exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera diffusé et affiché dans les locaux de l'association employeur en vue d'être porté à la connaissance de tous les salariés concernés par celui-ci.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis aux parties signataires.

Article 27 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 28 Révision de l'accord

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

Article 29 Désignation de l'accord

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction. Des négociations devront être engagées dans les trois mois à compter de la date de dénonciation.

Annexe n° 10 : Le contrat d'engagement éducatif

Il est rappelé que la finalité des accueils collectifs de mineurs organisés par les associations Familles Rurales, est de favoriser l'épanouissement des enfants et adolescents vivant en milieu rural, dans une perspective permanente d'éducation à la vie en société.

Chaque accueil collectif de mineurs intègre cette dimension éducative et la met en œuvre à travers son projet péda-

gogique, lequel est le garant des objectifs que se fixe son équipe d'encadrement. Les associations employeurs s'engagent à respecter les conditions d'encadrement des accueils collectifs de mineurs. Animateurs et directeurs exercent un rôle éducatif travaillant en étroite relation avec les responsables de l'association et les familles, en respectant leurs choix et aidant l'enfant dans les siens.

Le contrat d'engagement éducatif ne peut être rompu avant son échéance que par accord des parties, force majeure, faute grave du cocontractant ou impossibilité pour lui de continuer à exercer ses fonctions.

Article 1 **Champ d'application du contrat**

Les animateurs, directeurs des accueils collectifs de mineurs ainsi que les formateurs et directeurs de sessions BAFA - BAFD travaillant moins de 80 jours par an se verront appliquer le contrat d'engagement éducatif.

Le contrat d'engagement éducatif signé entre l'employeur et le salarié occasionnel devra contenir les éléments suivants :

- l'identité des parties et leur domicile
- la durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat
- le montant de la rémunération
- le nombre de jours travaillés prévus au contrat
- le programme indicatif des jours travaillés pendant la période du contrat
- les cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Toute modification devant être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf pour les cas d'urgence
- les jours de repos (le salarié bénéficiera chaque semaine d'un repos dont la durée ne peut être inférieure à 24 h consécutives)
- le repos journalier de 11 heures
- le cas échéant, les avantages en nature et le montant des indemnités dont il bénéficie.

Le contrat d'engagement éducatif ne peut être rompu avant son échéance que par accord des parties, force majeure, faute grave du cocontractant ou impossibilité pour lui de continuer à exercer ses fonctions.

Article 2 **Durée du contrat**

La durée cumulée des différents contrats d'engagement éducatif conclus par un même salarié ne pourra excéder 80 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

Les dispositions relatives à la durée légale du travail ne s'appliquent pas aux salariés titulaires d'un contrat d'engagement éducatif.

Article 3 **Repos**

Repos hebdomadaire

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire fixée à 24 heures consécutives minimum par période de 7 jours.

Repos quotidien

Le salarié bénéficie également d'une période de repos quotidien fixée à 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures.

Ce repos quotidien peut toutefois être soit supprimé, soit réduit (dans la limite de 8 heures). Le salarié bénéficie alors d'un repos compensateur égal à la fraction du repos dont il n'a pu bénéficier.

Repos compensateur

Lorsque l'organisation de l'accueil a pour effet de supprimer la période minimale de repos, la personne titulaire d'un contrat d'engagement éducatif bénéficie d'un repos compensateur dont la durée est égale à onze heures pour chaque période de vingt-quatre heures, octroyé dans les conditions suivantes :

- pour chaque période d'accueil de sept jours, ce repos est accordé, d'une part, pendant cette période pour une durée minimale de seize heures, pouvant être fractionnées par périodes d'au moins quatre heures consécutives, d'autre part, pour le surplus, à l'issue de l'accueil ou, si celui-ci dure plus de vingt et un jours, à l'issue d'une période de vingt et un jours ;
- pour chaque période d'accueil ou fraction de période d'accueil égale à quatre, cinq ou six jours, ce repos est accordé, d'une part, pendant cette période pour une durée minimale, respectivement, de huit heures, de douze heures

et de seize heures, pouvant être fractionnées par périodes d'au moins quatre heures consécutives, d'autre part, pour le surplus, à l'issue de l'accueil ;

- pour chaque période d'accueil ou fraction de période d'accueil inférieure ou égale à trois jours, ce repos est accordé à l'issue de l'accueil.

Lorsque l'organisation de l'accueil a pour effet de réduire la période minimale de repos prévue au premier alinéa de l'article L. 432-5, la personne titulaire d'un contrat d'engagement éducatif bénéficie d'un repos compensateur dont la durée est égale à la fraction du repos quotidien dont il n'a pu bénéficier, octroyé dans les conditions suivantes :

- pour chaque période d'accueil ou fraction de période d'accueil de quatre à sept jours, ce repos est accordé, d'une part, pendant cette période pour un tiers de sa durée, sans pouvoir être fractionné, d'autre part, pour le surplus, à l'issue de l'accueil ou, si celui-ci dure plus de vingt et un jours, à l'issue d'une période de vingt et un jours ;
- pour chaque période d'accueil ou fraction de période d'accueil inférieure ou égale à trois jours, ce repos est accordé à l'issue de l'accueil.

Article 4 La rémunération

Les personnels occasionnels des accueils collectifs de mineurs sont rémunérés sur la base minimale des classements ci-après :

Métiers	Nombre de points* par jour travaillé
Directeur (trice) de session BAFA-BAFD	16
Directeur (trice) qualifié(e) accueil de + de 100 enfants	15
Directeur (trice) qualifié(e) accueil de 51 à 100 enfants	14
Directeur (trice) qualifié (e) de – 50 enfants	13
Formateurs (trice) de session BAFA-BAFD	13
Directeur (trice) adjoint(e)	12
Directeur (trice) stagiaire	11
Animateur (trice) qualifié(e)	10
Animateur (trice) stagiaire	5
Animateur (trice) non diplômé(e)	2,2 SMIC horaires

* La valeur du point est celle fixée par la Commission Paritaire Nationale.

Article 5 La rupture du contrat d'engagement éducatif

Le Contrat d'engagement éducatif peut être rompu avant l'échéance du terme par accord entre salarié et employeur.

Il peut également être rompu à l'initiative de l'employeur dans les cas suivants :

- force majeure,
- faute grave,
- impossibilité pour le salarié de continuer à exercer ses fonctions.

SALAIRS

Avenant n° 17 du 30 octobre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FNAS CGT FO ;

FNOS CGT ;

FNSCS CFTC.

Article 1

Le présent avenant est conclu dans le cadre de l'accord du 8 mars 2006 en application de son article 26 portant sur l'actualisation des salaires.

Article 2

La Commission paritaire du 30 octobre 2012 fixe la valeur du point à 4,90 à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les collèges salariés et employeurs conviennent d'un réexamen de la situation des salaires au plus tard en avril 2013.

Article 3

En application du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006, le texte du présent avenant sera déposé en deux exemplaires (un original en version papier et une copie en version électronique) auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) d'Île de France.

Recommandation patronale de la FNAFR du 4 décembre 2017

Suite à la tenue de la dernière CPN du mois du 21 novembre et la fermeture des négociations annuelles sur la valeur du point pour l'année 2018, nous vous confirmons que la valeur du point a été établie à 4,96 euros (soit une augmentation de 0,04 centimes représentant 0,8 % d'augmentation de la valeur du point).

Vous souhaitant bonne réception de ces éléments, je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Recommandation patronale de la FNAFR du 25 octobre 2018

Dans le cadre des négociations salariales de branche pour l'année 2019, qui se sont tenues sur les dernières réunions paritaires, les représentants salariés et représentants employeurs ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue respectifs à ce sujet.

Les organisations syndicales représentatives, ont exprimé leurs souhaits d'augmenter la valeur du point (augmentation allant jusqu'à 20 % d'augmentation de la valeur du point) ainsi que la revalorisation de la valeur de l'indemnité kilométrique. Les représentants employeurs ont de leur côté proposé de porter la valeur du point de 4,96 euros à 5 euros, mais de ne pas augmenter le montant de l'indemnité kilométrique.

Lors de la dernière réunion paritaire en date du 24 octobre, les partenaires sociaux ont fait le constat de leurs divergences, l'accord salarial proposé à signature, n'a pas été signé par les organisations syndicales représentatives.

L'accord n'ayant pas été signé, il est donc émis une recommandation patronale pour l'année 2019, portant la valeur du point de 4,96 euros à 5 euros, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Nous attirons par ailleurs votre attention, sur la nécessité de bien appliquer le SMIC, lorsque le niveau de celui-ci (réévaluation du SMIC faite en janvier de chaque année), est supérieur aux niveaux conventionnels. Pour rappel actuellement trois grilles ont leurs premiers niveaux inférieurs à la valeur actuelle du SMIC : Agent d'entretien n° 4-11-a, Agent à domicile n° 4-10-a, Préparateur de cuisine n° 4-9-a.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre attention sur ce sujet.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Recommandation patronale de Familles rurales du 28 novembre 2019

Dans le cadre des négociations salariales de branche pour l'année 2020, qui se sont tenues sur les dernières réunions

paritaires, les représentants salariés et représentants employeurs ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue respectifs à ce sujet.

Les organisations syndicales représentatives, ont exprimé leurs souhaits d'augmenter la valeur du point (augmentation allant jusqu'à 20 % d'augmentation de la valeur du point), la revalorisation des grilles dont les premières années sont situées en dessous de la valeur du SMIC et plus globalement la réévaluation globale des grilles ainsi que la revalorisation de la valeur de l'indemnité kilométrique.

Les représentants employeurs ont de leur côté proposé de porter la valeur du point de 5 euros à 5,02 euros, mais de ne pas augmenter le montant de l'indemnité kilométrique.

Pour fonder leurs décisions les représentants employeurs se basent sur les difficultés importantes de financement rencontrées par nos secteurs d'activités, en particulier celui de l'aide à domicile, soumis à la tarification publique.

De plus dans le contexte actuel où la branche professionnelle Familles Rurales a engagé une réflexion sur son rapprochement avec d'autres branches professionnelles, les représentants employeurs adoptent une position prudente sur la politique salariale dans ce contexte particulier, un travail de revalorisation des grilles conventionnelles est par ailleurs un chantier très important qui doit être conduit dans la perspectives de rapprochements potentiels avec des branches partenaires.

Lors de la dernière réunion paritaire en date du 27 novembre 2019, les partenaires sociaux ont fait le constat de leurs divergences, et le désaccord constaté n'a pas abouti à la possibilité de conclure à la signature d'un accord salarial entre représentants employeurs et représentants salariés.

Il est donc émis une recommandation patronale pour l'année 2020, portant la valeur du point de 5 euros à 5,02 euros, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Nous attirons par ailleurs votre attention, sur la nécessité de bien appliquer le SMIC, lorsque le niveau de celui-ci est supérieur aux niveaux conventionnels.

Pour rappel actuellement (au regard du montant du SMIC actuel) quatre grilles ont leurs premiers niveaux inférieurs à la valeur actuelle du SMIC (smic 2019 : 1521,22 euros) : Agent d'entretien n° 4-11-a, Agent à domicile n° 4-10-a, Préparateur de cuisine n° 4-9-a, Préparateur de cuisine 4-9-a.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre attention à ce sujet.

Nous vous remercions également par ailleurs, de bien transmettre cette information à toutes les associations locales concernées.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Recommandation patronale de Familles rurales du 18 septembre 2020

Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur, Dans le cadre des négociations salariales de branche pour l'année 2021 qui se sont tenues sur les dernières réunions paritaires, les représentants salariés et représentants employeurs ont exposé leurs positions sur le sujet.

Les organisations syndicales représentatives, ont exprimé leurs demandes d'augmenter la valeur du point, de procéder à la revalorisation des grilles dont les premiers niveaux sont situés en dessous de la valeur du SMIC et plus globalement la réévaluation globale des indices des fiches métiers de la convention collective.

Les représentants employeurs ont de leur côté proposé d'apporter une augmentation à la valeur du point et de porter sa valeur de 5,02 euros à 5,05 euros.

Pour les représentants des employeurs la crise sanitaire exceptionnelle qui a touché l'ensemble des activités du réseau Familles Rurales, a mis les associations dans un contexte d'incertitude important qui demande une grande vigilance. Il est rappelé également les difficultés importantes de financement rencontrées par nos secteurs d'activités, en particulier celui de l'aide à domicile, soumis à la tarification publique.

Par ailleurs, la branche Familles Rurales a engagé une réflexion sur son rapprochement avec d'autres branches professionnelles, dans cette perspective, les représentants employeurs veulent adopter une position prudente sur la politique salariale. Les représentants employeurs mettent en avant qu'un travail de refonte des systèmes de rémunération est un chantier très lourd nécessitant de la visibilité.

Lors de la dernière réunion paritaire en date du 16 septembre 2020, les partenaires sociaux ont fait le constat de leurs divergences, et le désaccord constaté n'a pas abouti à la possibilité de conclure à la signature d'un accord salarial entre représentants employeurs et représentants salariés.

Il est donc émis une recommandation patronale pour l'année 2021, portant la valeur du point de 5,02 euros à 5,05 euros, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il est par ailleurs précisé que la valeur du montant de l'indemnité kilométrique n'est pas revalorisée.

Nous attirons par ailleurs votre attention, sur la nécessité de bien appliquer le SMIC, lorsque le niveau de celui-ci est supérieur aux niveaux conventionnels.

Pour rappel actuellement (au regard du montant du SMIC actuel) cinq grilles ont leurs premiers niveaux inférieurs à la valeur actuelle du SMIC (smic 2020 : 1539,42 euros) Agent d'entretien n° 4-11-a, Agent à domicile n° 4-10-a, Préparateur de cuisine n° 4-9-a, 4-8-a personnel d'accompagnement, n° 4-7-a Employé à domicile

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre attention à ce sujet.

Nous vous remercions également par ailleurs, de bien transmettre cette information à toutes les associations locales concernées.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Recommandation patronale de Familles rurales du 9 novembre 2021

Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur, Chaque année dans le cadre des négociations obligatoires de la branche professionnelle Familles Rurales, les partenaires sociaux ont la responsabilité d'engager et de mener des négociations sur les rémunérations minimales de la branche professionnelle. Au cours des négociations qui se déroulent lors des CPPNI, les organisations syndicales représentatives et les représentants employeurs ont exposé leurs positions.

Les partenaires sociaux font le constat de la nécessité de porter une attention toute particulière à la préservation du pouvoir d'achat des salariés du réseau Familles Rurales dans un contexte où l'augmentation de l'inflation a entraîné une revalorisation automatique du montant du SMIC au 1^{er} octobre dernier de 2,2 %. S'ajoute à cette réflexion, la nécessité accrue de préserver l'attractivité des rémunérations de la branche sur un marché du travail où les métiers pratiqués au sein de notre réseau sont en tension et où certains champs conventionnels voisins ont revalorisé leurs rémunérations entrant en concurrence avec les pratiques salariales de notre branche.

Face à ces impératifs, les organisations syndicales et les représentants employeurs ne partagent toutefois pas les mêmes positions.

En effet, les organisations syndicales représentatives revendentiquent pour certaines une revalorisation de 20 % de la valeur du point ainsi qu'un alignement des minimas des branches professionnelles sur un SMIC qui serait porté à 1800 euros au niveau national. Les organisations syndicales souhaitent, plus globalement, la refonte des classifications face à la présence d'un certain nombre de fiches métiers dont les niveaux de rémunérations sont passés depuis longtemps sous le niveau du SMIC.

La demande exprimée par les organisations syndicales représentatives de retravailler les classifications et grilles indiciaires devenues infra-SMIC appelle en effet un travail global de refonte du système des rémunérations de la branche et doit se travailler dans le contexte du rapprochement de notre branche professionnelle avec la branche ÉCLAT actuellement en cours de négociation.

Ce chantier très lourd nécessitera d'avoir de la visibilité et un travail commun entre les partenaires sociaux des deux branches, lorsqu'un accord de champ réunissant les deux branches le permettra.

Les représentants employeurs font donc le constat de ces divergences et qu'il n'est pas possible d'aboutir à la conclusion d'un accord à ce sujet.

Néanmoins au regard du contexte social et économique rappelé plus haut ainsi que des perspectives de rapprochement de notre branche qui impliquerait de nouvelles règles conventionnelles négociées, il apparaît très important aux représentants employeurs de procéder à une revalorisation significative de la valeur du point au sein de la branche pour l'année 2022.

Il est donc émis une recommandation patronale pour l'année 2022, portant la valeur du point d'une valeur actuelle de 5,05 euros à une valeur de 5,16 euros à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il est par ailleurs précisé que la valeur du montant de l'indemnité kilométrique n'est pas revalorisée.

Nous attirons par ailleurs votre attention, sur la nécessité de toujours bien appliquer le SMIC, lorsque le niveau de celui-ci serait supérieur aux niveaux conventionnels.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre attention à ce sujet.

Nous vous remercions également par ailleurs, de bien transmettre cette information à toutes les associations locales employeurs concernées.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Indemnités kilométriques

Recommandation patronale de la FNAFR du 7 novembre 2022

Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

Face à l'augmentation du prix du carburant et dans un souci de préservation du pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de revaloriser le montant de l'indemnité kilométrique pratiquée dans

la branche Familles Rurales.

Les négociations annuelles de la branche ont abordé ce point, et les représentants employeurs et les organisations syndicales représentatives ont négocié sur ce sujet.

Au cours des négociations, les deux collèges ont exposé leurs revendications en matière de revalorisation.

Concernant les organisations syndicales : La CFDT a demandé une revalorisation portée à 0,53 centimes le kilomètre, la CGT a demandé une revalorisation portée à 0,60 centimes le kilomètre, FO a quant à elle demandé l'application du barème fiscal.

Face aux attentes des organisations syndicales, le collège employeurs a entendu également augmenter ce montant, mais dans une proportion soutenable pour les employeurs, en proposant une revalorisation de l'indemnité kilométrique à 0,38 centimes du kilomètre.

Un accord proposant ce montant a été ouvert à signature à l'issue de la commission paritaire en date du 4 octobre.

Cet accord n'ayant pas obtenu de signature du côté des organisations syndicales, la négociation sur ce sujet a échoué.

Il est donc émis une recommandation patronale portant la valeur de l'indemnité kilométrique à hauteur de 0,38 centimes le kilomètre, en cas d'utilisation du véhicule personne pour réaliser des déplacements professionnels, à compter du 1^{er} novembre 2022.

Cette recommandation patronale s'impose donc à toutes les structures employeurs de la branche Familles Rurales, qui ne peuvent aller en deçà du montant indiqué pour indemniser les frais kilométriques de leurs salariés.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre attention à ce sujet.

Nous vous remercions également par ailleurs, de bien transmettre cette information à toutes les associations locales employeurs concernées.

Nous vous prions d'agrérer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion des champs d'application des branches professionnelles Éclat (IDCC 1518), associations Familles Rurales (IDCC 1031) et Associations de Pêche de Loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)

Accord du 9 février 2023

[Étendu par arr. 24 juill. 2024, JO 6 août, applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;
SNSAPL ;
Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFDT ;
CFTC ;
Union Syndicale Solidaires.

Mod. par Avenant n° 206, 20 nov. 2024, étendu par arr. 24 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté de l'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

Mouvement Familles Rurales ;

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

Solidaires ;

UNSA.

Préambule

Plusieurs mois durant, les partenaires sociaux des Branches professionnelles Éclat (IDCC 1518), de la Fédération nationale des associations Familles Rurales (IDCC1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ont mené une réflexion commune en vue d'un rapprochement.

La Branche Éclat, représentant plus de 300 000 salariés (emplois principaux et annexes), réunit les organismes qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population. Par ailleurs, elle réunit également les organismes qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement.

La Branche des associations Familles Rurales, représentant plus de 17 000 salariés, elle réunit des organismes qui remplissent diverses missions répondant aux besoins des familles. Les principales actions de Familles Rurales concernent : l'accueil et les loisirs pour enfants, les actions en direction des jeunes, la parentalité, la santé et l'environnement, les services à la personne, la culture et les loisirs, l'animation des territoires ruraux (relais famille, médiation numérique...), la formation, la défense des consommateurs.

Quant à la Branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, représentant près de 1000 salariés, elle réunit des structures chargées notamment de gérer la pêche de loisir dans les cours d'eau et plans d'eau français. Plus particulièrement, elles ont pour missions principales : la gestion et la promotion de la pêche de loisir en eau douce et la contribution à des actions de valorisation mais également la protection du patrimoine piscicole et des milieux aquatiques (en participant à des actions de gestion équilibrée, de protection et de surveillance des poissons, et d'éducation à l'environnement).

Les échanges menés entre partenaires sociaux ces derniers mois ont mis en lumière les nombreuses convergences

existantes entre les trois branches. Il existe de fortes proximités entre activités et métiers exercés dans les trois branches, fondés sur une démarche d'éducation populaire et d'insertion dans les territoires. Par ailleurs des valeurs communes autour de l'économie sociale et solidaire sont portées par chacune d'elles. Enfin, la mise en évidence de partenaires communs accentue et conforte ces points de convergence.

Forts de ces constats, et au-delà de l'impulsion donnée par le gouvernement en matière de restructuration des branches professionnelles, c'est la perspective de capacités d'action accrues qui a été moteur du rapprochement des trois branches.

Les partenaires sociaux voient dans le nouveau champ conventionnel, un ensemble renforcé et cohérent, une opportunité d'accroître et mutualiser les moyens à leur disposition, de renforcer l'efficacité et la visibilité de leur action et de mieux accompagner les employeurs et salariés concernés.

C'est en tenant compte de l'ensemble de ces éléments, que les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord, procéder à la fusion des champs d'application des trois branches et ce dans le cadre des articles L. 2261-33 et suivants du Code du Travail.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui d'Éclat, celui des associations Familles Rurales concernées et constituées à la date du présent accord, et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique est créé, par le présent accord, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion des champs d'application des trois branches, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans chacun de ces champs respectifs, disposent d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précis et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) harmonisation de même objet.

Article 1 **Objet du présent accord de fusion des champs d'application**

Le présent accord prévoit la fusion des champs d'application des branches professionnelles identifiées comme suit :

- IDCC 1518 : Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat), étendue
- IDCC 1031 : Convention Collective Nationale de la Fédération nationale des associations Familles Rurales, non étendue
- IDCC 3203 : Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, non étendue

La CCN Éclat est définie, conformément à l'article L. 2261-33 al 3 du code du travail, comme convention collective de rattachement.

Article 2 **Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre. En effet, la définition du champ conventionnel commun est identique, quelle que soit la taille des organisations en relevant.

Article 3 **Nouveau champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Éclat**

Mod. par Avenant n° 206, 20 nov. 2024, étendu par arr. 24 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté de l'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

Mouvement Familles Rurales ;

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

Solidaires ;

UNSA.

Article 3.1 **Périmètre du champ d'application professionnel et géographique**

Le présent article modifie et remplace les trois premiers paragraphes de l'article 1.1 de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat, IDCC 1518).

Il se substitue par ailleurs à l'article 1 intitulé «champ d'application» de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ainsi que l'article 1 intitulé «champ d'application professionnel» de la CCN de la Fédération nationale des associations Familles Rurales (IDCC 1031). Cette substitution intervient sous réserve de l'application de l'article 4 du présent accord qui rappelle le mécanisme de maintien, faute d'accord d'harmonisation, des dispositions des deux CCN rattachées durant le délai légal de 5 ans et ce dans leur champ d'application respectif tel qu'existant précédemment à la signature du présent accord.

(Voir CCN «Animation», Dispositions générales, article 1.1)

Article 3.2 **Activités exclues du champ d'application**

La convention collective nationale Éclat ne s'applique pas aux secteurs d'activités visés par les dispositions conventionnelles suivantes :

- article 1.1 de la convention collective nationale du 7 juillet 2005 du Sport,
- article I-1 de la convention collective nationale du 21 février 2001 des Missions locales et PAIO,
- Article 1^{er} de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983. Article 1^{er} de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

Article 4

Conséquences de la fusion des champs conventionnels pour les organisations et salariés couverts et sort des dispositions des conventions collectives rattachées

Les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein des trois branches professionnelles visées par le présent texte et signataires du présent accord, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche Éclat.

Pour autant, durant le délai légal de 5 ans visé par l'article L. 2261-33 du Code du travail, l'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat),
- des dispositions de la convention collective nationale de la Fédération nationale des associations Familles Rurales,
- des dispositions de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, qui n'auraient pas donné lieu pour le même objet à signature d'un accord d'harmonisation dans le champ d'application fusionné.

Ce maintien s'opérerait dans leur champ d'application respectif tel qu'il existe avant la modification opérée par le présent accord.

Les partenaires sociaux pourront toutefois et comme indiqué ci-dessus, conclure avant le terme de ce délai des accords portant sur des stipulations communes au nouveau champ d'application.

Dans ce cadre, ces nouvelles dispositions communes viendront en substitution aux dispositions de la CCN Éclat et à celles des CCN de la Fédération nationale des associations Familles Rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique de même objet, et ce, à date d'effet prévu par les partenaires sociaux.

Au terme du délai de cinq ans, à défaut d'accord portant sur les dispositions des deux conventions collectives ainsi rattachées à la CCN Éclat, les stipulations des conventions des CCN de la Fédération nationale des associations Familles Rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique cesseront de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des employeurs de ces anciennes branches seront couverts par la convention collective de la branche Éclat, sauf pour ce qui concerne les situations spécifiques à ces anciennes branches.

Il est précisé enfin que l'harmonisation des dispositions conventionnelles n'empêche pas la conclusion d'annexes spécifiques à la convention collective, dès lors qu'elles sont justifiées du fait de la spécificité des activités ou des emplois du secteur, aussi bien pour les organisations Éclat, que celles des associations Familles Rurales et enfin pour les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Article 5 **Dialogue social**

Les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin de convenir par accord des modalités de fonc-

tionnement de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue dans le cadre de cette fusion des trois champs professionnels qui aura notamment pour vocation de négocier les stipulations conventionnelles communes.

Les parties conviennent d'ores et déjà que dans le cadre de cet accord, il sera prévu la possibilité pour les branches rattachées de maintenir temporairement un dialogue social dans leur ancien périmètre durant la période transitoire de cinq années et ce dans le cadre de commissions intitulées commissions sectorielles paritaires correspondant aux CPPNI des branches rattachées.

Leur rôle sera défini par accord étant précisé d'ores et déjà que ces instances continueront de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques aux secteurs susvisés, ou encore des échanges nécessaires à l'évolution des dispositions des branches maintenues durant le délai de cinq années. Ces discussions pourront porter sur les salaires ou sur le suivi et le pilotage nécessaires en matière de formation professionnelle et de régimes prévoyance et frais de santé.

Les travaux finalisés ressortant de ce dialogue social tenu au niveau des commissions sectorielles paritaires seront ensuite transmis à la CPPNI. Les parties s'engageant à respecter et faire appliquer au niveau de la CPPNI les travaux de chaque commission sectorielle paritaire, sous réserve de leur conformité légale.

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension.

Article 7 Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la Convention Collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés Éclat, des associations Familles Rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique

Accord du 9 février 2023

[Non étendu, applicable à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SNSAPL ;

Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

Union Syndicale Solidaires.

Préambule

À la suite de la conclusion de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles Éclat (IDCC 1518), de la Fédération nationale des associations Familles Rurales Familles Rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces trois branches professionnelles souhaitent lancer les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles.

Il est rappelé que cet accord définit la CCN Éclat comme convention collective de rattachement.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter de la conclusion de cet accord de fusion, pour procéder à une harmonisation des dispositions communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) d'harmonisation de même objet.

La volonté des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs est ainsi d'aboutir à une convention collective unique harmonisant les dispositions conventionnelles de la convention collective Éclat, celle des associations Familles Rurales et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, tout en conservant les spécificités de chacune si nécessaire au regard des réalités économiques et sociales de ces secteurs.

L'objectif est ainsi d'aboutir à une convention collective harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités de terrain.

S'agissant d'un chantier long et complexe, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont ainsi pris la décision de négocier et de conclure un accord de méthode déterminant les premiers sujets prioritaires de négociation et la chronologie.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent accord est conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat), dont le numéro IDCC est le 1518, d'une part, et celles représentatives au sein de la Convention Collective Nationale des associations Familles Rurales dont le numéro IDCC est le 1031 et au sein de la Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique dont le numéro est le 3203, d'autre part.

Article 2 ***Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés***

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 ***Méthodologie***

Le travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles est un chantier long, lourd et complexe qui nécessite de poser un cadre de négociation, en définissant les priorités, les moyens et les délais.

Article 3.1 ***Phase préalable à la négociation***

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles de la CCN ECLAT, celle des associations Familles Rurales et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont dans un premier temps :

- Procédé à une analyse comparée des trois conventions collectives : dispositions juridiques, typologie d'activités et inventaire des métiers couverts, etc. ;*
- Mis en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités de chaque secteur ;*
- Déterminé les points de vigilance.*

Cette méthodologie qu'il s'agira de poursuivre et de préciser leur permettra notamment d'identifier, en tenant compte des spécificités relevant de chaque champ fusionné :

- Les dispositions de la CCN Éclat, définie comme convention collective d'accueil, déjà adaptées au champ fusionné, et n'ayant pas besoin de faire l'objet d'adaptations ;*
- Les dispositions de la CCN Éclat devant faire l'objet d'aménagements de manière à correspondre aux caractéristiques de l'ensemble des organisations et salariés couverts par le nouveau champ d'application ;*
- Les dispositions nouvelles à négocier, dans l'hypothèse où la CCN Éclat ne traiterait pas de sujets qu'il convient d'inclure à la nouvelle convention collective.*

Pour l'ensemble de ces dispositions, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs détermineront, dans les accords ainsi conclus, les conditions et délais d'applications spécifiques à chacun des champs fusionnés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux piloteront l'élaboration d'un rapport de branche et pour ce faire pourront s'assurer le concours d'un cabinet spécialisé.

Article 3.2 **Sujets prioritaires de négociation**

Dans le cadre des réunions interbranches déjà tenues, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives des trois Branches ont convenu que les négociations prioritaires à ouvrir sont celles portant sur :

- Le droit syndical national et le financement du paritarisme.
- Règlement intérieur de la CPPNI
- Le travail à temps partiel.
- La formation professionnelle et l'apprentissage.
- Convergence des systèmes de classifications et des systèmes de rémunération
- Égalité femmes hommes
- Durée et Temps de travail
- Handicap
- Les régimes Santé Prévoyance. Il est précisé que ce chantier ne sera ouvert qu'après réalisation d'un audit des différents régimes en vue d'un appel d'offres à réaliser en 2025 pour la mise en place des régimes communs au 1^{er} janvier 2026.

Ces négociations jugées comme prioritaires feront l'objet, en application de l'article 3.1, de toutes les phases d'analyse préalable. Il reviendra à la CPPNI, qui peut le cas échéant déléguer les travaux à un groupe de travail paritaire ou aux commissions paritaires techniques (commission de prévoyance et frais de santé et commission emploi-formation), de définir le calendrier et le rythme des réunions. Certains sujets de négociation pourront être menés simultanément.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives précisent que la volonté de négocier sur ces sujets prioritaires n'empêche pas la négociation d'autres sujets non listés dans le présent accord notamment dès lors que l'actualité légale et réglementaire l'impose.

L'objectif de ces négociations étant d'aboutir à la conclusion d'accords dans le délai de 5 ans, visant à traiter du sort des dispositions des conventions fusionnées.

Article 3.3 **Conséquences de la conclusion d'un accord**

Les nouvelles dispositions conclues à compter de la date du présent accord, remplaceront les dispositions de la CCN Éclat ou viendront les compléter et se substitueront à celles de la CCN des associations Familles Rurales et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique de même objet et dans les délais définis par les partenaires à la négociation.

Article 4 **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Article 5 **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 6 **Dispositions diverses**

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Travail à temps partiel

Accord n° 1 du 19 novembre 2014

[Agréé par arr. 4 mai 2017, JO 14 mai, applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA CFDT ;
FSS CFTC.

Préambule

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 comporte une série de mesures visant à mieux protéger les salariés qui travaillent à temps partiel et instaure notamment une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures. Outre les exceptions légalement prévues, elle organise par ailleurs la possibilité pour les partenaires sociaux d'une branche de déroger à ces vingt-quatre heures compte tenu des spécificités de l'activité et donc de l'emploi dans certains secteurs professionnels.

Association Familiale, Familles Rurales agit au plus près des familles dans les territoires ruraux et périurbain pour répondre aux besoins de chacun à tous les âges de la vie. Il en résulte que les activités de Familles Rurales comportent des spécificités nécessitant d'adapter le cadre prévu par la loi du 14 juin 2013 :

- La nature intermittente voire occasionnelle d'un certain nombre d'activités pratiquées (accueil périscolaire, activités de loisirs,...),
- La nature même du service rendu, accompagnement individualisé, intervention au domicile (aide et maintien à domicile, activité d'écoute et de conseil,...)
- La localisation des services rendus dans des zones de faible densité de population avec pour corollaire un moindre niveau d'activité et des contraintes de déplacement

Ces spécificités rendent difficile et même impossible, dans certains cas, la mise en place de contrats proposant un temps de travail d'au moins 24 heures hebdomadaires.

De même, certaines activités (périscolaire, intervention à domicile) impliquent parfois deux interruptions dans la journée.

La population salariée de Familles Rurales compte 80 % de salariés en CDI. 55 % des salariés interviennent à temps partiel, 39 % travaillent moins de 24 par semaine, mais la moitié d'entre eux ont au moins un deuxième employeur

- Pour prendre en compte les contraintes d'organisation des activités de Familles Rurales et lutter contre le temps partiel subi et les situations de précarité qui en découlent ;
- Pour permettre aux employeurs de Familles Rurales de disposer d'un cadre rassurant pour poursuivre leurs efforts de création d'emploi ;
- Attachés à prendre en compte et à répondre aux besoins des familles même dans des zones de faible densité démographique ;
- Avec pour volonté de consolider les emplois existants par la mutualisation avec d'autres réseau employeurs sur les territoires d'intervention de Familles Rurales ;
- Pour favoriser l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ;

Par conséquent, il a été convenu ce qui suit par les partenaires sociaux :

Article 1 Durées de travail minimum

Dans le respect des articles L. 3123-14-1 et suivants du code du travail, il est proposé l'établissement, pour tous les employeurs relevant de la convention collective Familles Rurales, de plusieurs plafonds d'heures minimum en fonction des groupes de métiers figurant dans la grille de classification :

- Groupe 1 et Groupe 2 (fiches métier 2-1-a) à 2-4-a) : le plancher est fixé à 104 h mensuelles (soit 24 h hebdomadaires)
- Groupe 2 (fiches métier 2-5-a) à 2-9-a) : le plancher est fixé à 75,77 h mensuelles (soit 17 h 30 hebdomadaires)
- Groupes 3 et 4 : le plancher est fixé à 8,66 h mensuelles (soit 2 h hebdomadaires) SAUF pour les métiers relevant du maintien à domicile où le plancher est fixé à 45 h mensuelles (soit 10 h 39 hebdomadaires)

Ces dispositions s'appliquent aux contrats à durée indéterminée ou déterminée à temps partiel.

Article 2 Cas particuliers et dérogations

Les étudiants de moins de 26 ans

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du Code du travail les salariés étudiants de moins de 26 ans ne se verront fixer aucun horaire minimal.

Les contrats aidés

Les contrats aidés ne sont pas soumis aux 24 h hebdomadaires minimum car ils bénéficient d'un régime juridique spécifique.

La demande des salariés

Un salarié peut, sur demande écrite motivée, faire part à son employeur de contraintes personnels l'obligeant à effectuer moins d'heures par mois que ce que prévoit le présent accord pour sa catégorie professionnelle. L'employeur devra informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles.

Le refus de l'employeur

Pour les contrats de travail à temps partiel en cours et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, les employeurs bénéficient de la dérogation à la durée minimale hebdomadaire moyenne fixée par la loi évoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique de l'association.

Les CDD

Les salariés recrutés en CDD pour remplacer un salarié absent verront leur durée de travail calquée sur celle du salarié remplacé ou sur le temps de travail non assuré par le titulaire du poste (temps partiel thérapeutique ou parental) et ne respectera donc pas obligatoirement la durée minimale conventionnelle.

Article 3 Garanties et contreparties accordées aux salariés

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités et d'atteindre à minima 24 heures par semaine, les garanties suivantes leur sont accordées :

3-1 Cumul d'emplois et changement du planning

Les salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 24 heures et dont le contrat de travail n'est pas régi par un accord d'aménagement du temps de travail, peuvent refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle (les plannings doivent être notifiés au salarié au moins 7 jours avant le début de leur exécution mais une modification du planning ne pourra en tout état de cause être imposée dans un délai inférieur à 3 jours, ce délai est de 24 h dans l'aide à domicile). Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute ni faire l'objet d'une sanction.

3-2 Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées complètes

La répartition horaire des salariés à temps partiel doit être organisée, dans la mesure du possible, de manière à regrouper les heures de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

À sa demande, le salarié peut renoncer au regroupement de ses heures de travail, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée.

3-3 Obligation de formation

Par ailleurs, les salariés travaillant moins de 24 heures par semaine devront suivre tous les 3 ans une formation ayant pour but de favoriser leur employabilité et leur évolution professionnelle.

3-4 Priorité d'information concernant les opportunités d'emploi

Les employeurs s'engagent à proposer en priorités aux salariés à temps partiels les opportunités d'emploi correspondant à leurs compétences et leur zone géographique.

3-5 Rechercher des possibilités de cumul d'emploi avec d'autres employeurs

Les employeurs s'engagent à rechercher des rapprochements avec d'autres employeurs de la zone géographique pour étudier les possibilités de mutualisation et de cumul d'emploi pour compléter le temps de travail des salariés. Pour inciter les employeurs à lutter contre la précarité et le temps partiel subi, un point annuel sera effectué avec le salarié lors de son entretien d'évaluation.

Article 4 Complément d'heures

Conformément à l'article 3123-25 du Code du travail, l'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un

avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.
Les parties conviennent que le nombre d'avenant de complément d'heures est limité à 4 avenants par an et par salarié.

Il est convenu que dans le cadre du remplacement d'un salarié temporairement absent, et quel que soit le motif de l'absence, aucune limite en nombre d'avenant n'est fixée.

L'avenant proposé devra indiquer :

- Les motivations de cet avenirant (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;
- La durée de l'avenant ;
- L'horaire du salarié durant cette période ;
- La répartition des horaires durant cette période ;
- La rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses.

L'employeur proposera en priorité les compléments d'heures aux salariés qui auront exprimé leur volonté d'augmenter leur temps de travail.

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

Si l'avenant devait porter la durée du travail du salarié à un temps plein, les heures travaillées au-delà de la durée légale du travail seront récupérées ou rémunérées conformément aux dispositions légales.

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

Article 5 Entrée en vigueur

L'application du présent accord entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant son extension.

Article 6 Suivi et révision de l'accord

Une commission de suivi du présent accord se réunira deux ans après son entrée en vigueur afin de faire un bilan qualitatif et quantitatif de son application.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 7 Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 18 janvier 2017

[Agréé par arr. 4 mai 2017, JO 14 mai, le présent avenirant ainsi que l'accord qu'il modifie sont applicables à compter de leur agrément par le ministère des affaires sociales de la santé et de leur extension par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Associations familles rurales, Fédérations régionales, départementales, et Fédération nationale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule : le présent avenirant a pour vocation de compléter l'accord professionnel national numéro 1 relatif au travail à temps partiel signé le 19 novembre 2014. L'accord est complété par les deux articles ci-après :

Article 1 Champ d'application de l'accord

L'accord professionnel national relatif au travail à temps partiel s'applique sur le territoire métropolitain et sur les départements et territoires d'outremer à l'ensemble des associations et fédérations Familles Rurales affiliées et clas-

sées selon la nomenclature d'activités française (NAF) dans les groupes suivants :

55.30Z : terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs

55.10Z : hôtels et hébergements similaire

56.29B : autres services de restauration

85.51Z : enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs

85.59A : formation continue d'adultes

85.52Z : enseignement culturel

85.59B : autres enseignements

88.91A : accueil de jeunes enfants

88.10A : aide à domicile

88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées

88.99B : action sociale sans hébergement n.c.a.

88.99A : autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents

94.99Z : autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

59.14Z : projection de films cinématographiques

90.01Z : arts du spectacle vivant

90.03B : autre création artistique

78.10Z : activités des agences de placement de main d'œuvre

79.90Z : autres services de réservation et activités connexes

93.29Z : autres activités récréatives et de loisirs

97.00Z : activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

Cette liste n'est pas exhaustive.

Article 2

Précision sur les groupes métiers concernés cités par l'article 1 «Durée de travail minimum» de l'accord

II faut entendre par «groupe 1 et groupe 2 (fiches métier 2-1-a à 2-4-a), les groupes métiers suivants

Groupe 1	1-4-a	Délégué(e) régional(e)
	1-3-a	Coordinateur(trice) de services de soins
	1-2-a	Directeur(trice) adjoint(e) de fédération
	1-1-a	Directeur(trice) de fédération
Groupe 2	2-4-a	Responsable de secteur
	2-3-a	Chargé(e) de missions
	2-2-a	Conseiller(ère) technique
	2-1-a	Responsable de service

Par «groupe 2 (fiches métier 2-5-a à 2-9-a)» :

Groupe 2	2-9-a	Infirmier(ière)
	2-8-a	Assistant(e) de direction
	2-7-a	Directeur(trice) d'association
	2-6-a	Animateur(trice) de RAM
	2-5-a	Directeur(trice) de structure PE

Par «groupe 3 et 4» :

Groupe 4	4-11-a	Agent d'entretien
	4-10-a	Agent à domicile
	4-9-a	Préparateur(trice) de cuisine
	4-8-a	Personnel d'accompagnement
	4-7-a	Employé(e) à domicile
	4-6-a	Aide comptable
	4-5-a	Secrétaire-employé(e) de bureau
	4-4-a	Animateur(trice) d'ACM permanent
	4-3-a	Conducteur(trice) de car
	4-2-a	Secrétaire local(e) aide à domicile
Groupe 3	4-1-a	Assistant(e) éducateur(trice)
	3-16-a	Cuisinier(e)-économe
	3-15-a	Animateur(trice) local(e) et/ou fédéral(e)
	3-15-b	Directeur adjoint d'ACM permanent
	3-14-a	Professeur-animateur technique
	3-13-a	Maquettiste-secrétaire de rédaction
	3-12-a	Secrétaire assistante
	3-11-a	Auxiliaire de puériculture
	3-10-a	Conseiller(e) conjugal(e)
	3-9-a	Conseiller(e) ESF
	3-8-a	Directeur(trice) d'ACM permanent
	3-7-a	Comptable
	3-6-a	Auxiliaire de vie sociale
	3-5-a	Aide soignant(e)
	3-4-a	Éducateur(trice) petite enfance
	3-3-a	Accueillant(e) Relais Familles
	3-2-a	Directeur(trice) adjoint(e) de structure PE
	3-1-a	Responsable technique petite enfance

Article 3 Dépôt

Le présent avenant pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé pour agrément auprès du ministère des affaires sociales et de la santé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, puis après l'obtention de l'agrément déposé, en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Il est : précisé que le présent avenant ainsi que l'accord qu'il modifie entreront en vigueur à compter de leur agrément par le ministère des affaires sociales et de la santé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et de leur extension par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Régime de prévoyance

Accord du 25 mai 2018

[Non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 2 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 12 mars 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNPOS CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réexaminer les conditions dans lesquelles les salariés des structures (associations Familles Rurales, groupements d'associations Familles Rurales et toutes structures affiliées, leurs fédérations, départementales, régionales et nationale) relevant du champ d'application du présent accord définit à son article 1 bénéficient de garanties collectives notamment en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire «incapacité,, invalidité et décès».

Ils ont notamment décidé de faire évoluer ces garanties afin d'assurer la pérennité du régime.

En outre, afin de garantir une forte solidarité entre les salariés de la Branche, les partenaires sociaux ont décidé de recommander Mutex, en tant qu'organisme assureur des garanties maintien de salaire, décès, invalidité, incapacité, et l'OCIRP en tant qu'assureur de la garantie rente éducation. Cette procédure permet, pour les structures qui le souhaitent, d'assurer, via l'adhésion à ces organismes assureurs, un accès égal aux garanties collectives, définies à l'article 5 du présent accord et par le contrat d'assurance collectif, à l'ensemble des salariés de la branche sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Ce choix a été opéré à l'issue d'une procédure de mise en concurrence des organismes concernés, dans des conditions de transparence, d'impartialité, d'égalité de traitement entre les candidats et dans le respect des dispositions des articles D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et sur les départements et territoires d'Outre-mer à l'ensemble des associations et fédérations Familles Rurales affiliées et classées selon la nomenclature d'activités française (NAF) dans les groupes suivants :

55.30Z : terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs

55.10Z : hôtels et hébergements similaire

56.29B : autres services de restauration

85.51Z : enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs

85.59A : formation continue d'adultes

85.52Z : enseignement culturel

85.59B : autres enseignements

88.91A : accueil de jeunes enfants
88.10A : Aide à domicile
88.10B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
88.99B : action sociale sans hébergement n.c.a.
88.99A : autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
94.99Z : autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
59.14Z : projection de films cinématographiques
90.01Z : arts du spectacle vivant
90.03B : autre création artistique
78.10Z : activités des agences de placement de main d'œuvre
79.90Z : autres services de réservation et activités connexes
93.29Z : autres activités récréatives et de loisirs
97.00Z : activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
Cette liste n'est pas exhaustive.

Article 2 **Structures soumises au présent accord**

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

Toutes les structures entrant dans le champ d'application du présent accord, défini à l'article 1 sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord.

Article 3 **Salariés bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

Le présent accord bénéficie, à titre obligatoire et sans sélection médicale, à l'ensemble des salariés des structures relevant de son champ d'application.

Article 4 **Suspension du contrat de travail**

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par la structure.

Dans une telle hypothèse, la structure verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 5 **Garanties**

Mod. par Avenant n° 1, 2 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 12 mars 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT;

FNPOS CGT.

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- la garantie maintien de salaire ;
- la garantie incapacité temporaire de travail ;
- les garanties invalidité et incapacité permanente professionnelle ;
- les garanties décès et invalidité absolue et définitive.

(Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu) Ces garanties, décrites en annexe du présent accord, relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs, et seront versées dans les conditions, limites et exclusions fixées par le contrat d'assurance.

Article 5.1
Salaire de référence

(Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu) Le salaire de référence est le salaire brut fixe, plafonné à 4 plafonds mensuel de la sécurité sociale, versé par l'employeur ayant été soumis à cotisation de Sécurité sociale, tel que défini à ce jour par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qui renvoi à l'article L. 136-1-1 du même Code, au titre du contrat d'assurance collectif de prévoyance au cours des trois derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail de l'assuré au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut fixe intégralement reconstitué.

Ce salaire est majoré du quart des rémunérations variables supplémentaires, régulièrement versées (notamment 13^{ème} mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) ayant donné lieu à cotisation au titre des 12 derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés). Lorsque la période de trois mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Lorsque les prestations sont exprimées annuellement, le salaire de référence défini ci-dessus est multiplié par quatre.

(Avenant n° 1, 2 déc. 2020, non étendu) **Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 10 mai 2020**

Pour les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 10 mai 2020, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est intégralement reconstitué au titre de cette période.

Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle à compter du 11 mai 2020

Pour les salariés placés en activité partielle à compter du 11 mai 2020, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations s'entend comme la somme :

- de l'indemnité légale d'activité partielle due en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et,
- le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle, versée par l'employeur pendant cette période.

Ces indemnités s'entendent brutes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale et sont prises en compte pour la détermination du salaire de référence dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Article 5.2
Garantie Maintien de salaire

La garantie maintien de salaire et son financement sont à la charge intégrale de l'employeur.

Tout salarié, ayant au moins trois mois d'ancienneté dans la structure à la date de l'arrêt de travail, bénéficie selon les conditions, tenant notamment à la mise en œuvre d'une période de franchise et les modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord et dans le contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire - (conditions générales), d'une indemnisation à hauteur de 90 % de son salaire brut de référence dans la limite de la tranche B des salaires, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale (le cas échéant, reconstituées de manière théorique), pendant 90 jours.

Les indemnités journalières sont servies :

- à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou accident de la vie privée,

-
- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'affection longue durée (ALD) définie aux articles L. 322-3 3^o, 4^o et L. 324-1 du Code de la Sécurité sociale,
 - à compter du 1^{er} jour pour les arrêts de travail en cas de maladie ou accident de la vie privée lorsque la durée de l'arrêt est supérieure à 15 jours continus.

Toutefois, au-delà du délai de carence de 3 jours de la Sécurité sociale, en l'absence d'intervention de la Sécurité sociale, pour l'assuré ne satisfaisant pas à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison d'une réduction des prestations par la Sécurité sociale, d'une durée d'activité salariée ou d'un montant cotisé insuffisant, des indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes reconstituées de manière théorique, que la Sécurité sociale aurait versées si l'assuré avait satisfait à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont versées au fur et la mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la Sécurité Sociale, directement à l'employeur, à charge pour lui de les reverser le mois échu aux assurés après précompte des charges sociales.

Article 5.3 Garanties Incapacité

Selon les modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord :

Pour les assurés bénéficiant du maintien de salaire au 1^{er} jour de l'arrêt de travail est versé :

- une prestation complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale au terme de l'intervention de l'employeur au titre de son obligation conventionnelle de maintien de salaire (90 jours d'arrêt de travail, continus ou discontinus, sur 365 jours glissants), dont le montant représente 75 % du salaire de référence tel que défini à l'article 5.1 du présent accord, et tant que l'arrêt de travail indemnisé n'a pas atteint une durée totale de 90 jours continus, décomptés dès le 1^{er} jour de l'arrêt ;

cette prestation est versée également pendant la période du délai de carence de trois jours de la Sécurité sociale faisant suite à un nouvel arrêt de travail.

- une prestation complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu, dont le montant représente 77 % du salaire de référence tel que défini à l'article 5.1 du présent accord.

Pour les assurés ne bénéficiant pas du maintien de salaire au 1^{er} jour de l'arrêt de travail

Il est versé, à l'expiration d'une franchise fixe de 90 jours continus d'arrêt de travail une prestation complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale, dont le montant représente 77 % du salaire de référence tranches A et B.

La prestation complémentaire incapacité s'entend y compris les prestations brutes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale au titre de cette incapacité.

En l'absence d'intervention ou en cas de réduction de l'intervention de la Sécurité sociale, pour l'assuré ne satisfaisant pas à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison de la période, de carence ou d'une réduction des indemnités par la Sécurité sociale, d'une durée d'activité salariée ou d'un montant cotisé insuffisant, des indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes reconstituées de manière théorique, que la Sécurité sociale aurait versées si l'assuré avait satisfait à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les prestations complémentaires sont versées au fur et la mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la Sécurité Sociale, directement à l'employeur, à charge pour lui de les reverser le mois échu aux assurés après précompte des charges sociales.

Les conditions de cessation des versements des prestations sont précisées dans le Contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire de la Convention collective nationale des personnels Familles Rurales, en tout état de cause ne peuvent être servies au-delà du 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

5.4 Garantie Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle

Tout salarié bénéficia, selon les conditions et modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord, d'une rente en cas d'invalidité ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle. Le montant de cette rente varie notamment en fonction du taux d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par la Sécurité sociale au titre de l'incapacité, et hors prestation complémentaire pour recours à tierce personne.

5.4.1 Garantie Invalidité

1^{ère} catégorie Sécurité sociale : 48.6 % du salaire annuel de référence tranches A et B

2^{ème} catégorie Sécurité sociale : 81 % du salaire annuel de référence tranches A et B

3^{ème} catégorie Sécurité sociale : 81 % du salaire annuel de référence tranches A et B

5.4.2 Garantie incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 81 % du salaire de référence tranches A et B

En cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % : 81 % × 3/2 N, «N» étant le taux d'incapacité permanente professionnelle

En l'absence d'intervention de la Sécurité sociale, pour l'assuré ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison d'une durée d'activité salariée ou d'un montant cotisé insuffisant, l'assureur prend en charge l'indemnisation, après décision médicale selon les modalités définies dans le contrat d'assurance collectif. Dans ce cas, il est versé une prestation qui inclut la pension invalidité qui aurait été servie par la Sécurité sociale si l'assuré avait satisfait aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, reconstituées de manière théorique.

5.5 Garantie Décès et Invalidité Absolue et Définitive (I.A.D)

Article 5.5.1 Capital décès

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 80 %, il sera versé par l'assureur un capital, selon les conditions et modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord.

- Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 100 % du salaire brut de référence
- Marié, concubin ou pacsé sans enfant à charge : 200 % du salaire brut de référence
- Marié, concubin, pacsé, veuf, divorcé ou célibataire avec un enfant à charge : 250 % du salaire brut de référence
- Majoration à partir du 2^{ème} enfant à charge et pour chaque enfant suivant : 50 % du salaire brut de référence : Pour définition du brut de référence voir art. 5-1 du présent accord.

Par assimilation, dès lors qu'un salarié est reconnu par la sécurité sociale ou la Mutualité Sociale Agricole en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80 %, le capital décès est versé par anticipation à la demande de l'intéressé, ce qui met fin à la garantie décès.

5.5.2 Garantie Rente éducation

Le capital décès est complété par une rente éducation au profit de chaque enfant à charge, selon les conditions et modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord.

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 80 %, il sera versé une rente éducation fixée comme suit :

- 6 % du salaire brut de référence jusqu'à l'âge de 10 ans révolus,
- 8 % du salaire brut de référence de 11 à 17 ans révolus,
- 10 % du salaire brut de référence de 18 à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études,
- Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère.

Pour définition du brut de référence voir art. 5-1 du présent accord.

5-6 Définition des bénéficiaires des garanties capital décès et rente éducation

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études et pendant la durée :

-
- m de l'apprentissage ou des études ;*
 - m de l'inscription auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou effectuant un stage ;*
 - m du rattachement au foyer fiscal du ou des parents, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;*
- (Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) Sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 21ème anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité", sous réserve d'être âgés de moins de 21 ans à la date du décès du parent participant.

Sont également considérés comme à charge de l'assuré :

- les enfants à naître et nés viables postérieurement au décès de l'assuré ;*
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.*

Conjoint

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) de l'assuré, non séparé(e) de corps judiciairement et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Concubin

On entend par concubin, la personne vivant en couple avec une autre personne dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du Code civil, caractérisée par le fait qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ou par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes, justifiée par la production d'une attestation de domicile commun (notamment quittance de loyer, facture EDF).

Partenaire de Pacs

On entend par partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (Pacte Civil de Solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (article 515-1 et suivants du Code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par la production de la copie du récépissé d'enregistrement du Pacs, soit par la production d'un extrait d'acte de naissance sur lequel le Pacs est mentionné.

Article 5-7 Portabilité des garanties prévoyance

En application de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, toutes les garanties de prévoyance définies au contrat sont maintenues aux anciens salariés du souscripteur, en cas de cessation de leur contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions définies dans Contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire de la Convention collective nationale des personnels Familles Rurales,

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

Ce maintien ne concerne pas la garantie maintien de salaire.

Article 6 Cotisations

Mod. par Avenant n° 1, 2 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 12 mars 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT;

FNPOS CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

6.1 Taux, assiette, répartition des cotisations

Les taux de cotisations et la répartition entre employeur et salarié sont décrits dans le tableau ci-dessous :

Garanties	Taux de cotisations	Répartition	
		Part Patronale Tranches A et B	Part salariale Tranches A et B
Maintien de salaire	1,33 %	1,33 %	0 %
Incapacité	0,76 %	0 %	0,76 %
Invalidité	1,17 %	1,17 %	0 %
Décès / rente éducation	0,37 %	0,37 %	0 %
Total	3,63 %	2,87 %	0,76 %

(Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu) Les cotisations correspondent à un pourcentage des tranches A et B du salaire. Ce salaire s'entend du salaire brut fixe, versé par l'employeur ayant été soumis à cotisation de sécurité sociale tel que défini à ce jour par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qui renvoi à l'article L. 136-1-1 du même Code.

Par ailleurs, ces tranches sont égales pour :

- la tranche A : tranche de rémunération inférieure à 1 fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et,
- la tranche B : tranche de rémunération comprise en 1 et 4 fois la valeur du PMSS.

Pour information, le PMSS est fixé, pour l'année 2018, à 3 311 €.

(Avenant n° 1, 2 déc. 2020, non étendu) **Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle à compter du 12 mars 2020**

Pour les salariés placés en activité partielle, le salaire brut de référence servant de base au calcul des cotisations s'entend comme la somme :

- de l'indemnité légale d'activité partielle due en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et,
- le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle, versée par l'employeur pendant cette période.

Ces indemnités s'entendent brutes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale et sont prises en compte pour la détermination du salaire de référence dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

6.2 Évolution ultérieure de la cotisation

- Il est expressément convenu que l'obligation de la structure adhérente, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et taux arrêtés à la date d'effet du présent accord.

Les taux de cotisations indiqués ci-dessus sont fixés pour une durée minimale de 3,5 ans à compter de la date d'effet du présent accord soit jusqu'au 31 décembre 2021.

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) Au cours du dernier exercice de cette période, les taux de cotisations pourront être renégociés avec la Commission sectorielle paritaire en fonction des résultats techniques obtenus.

- En cas d'augmentation des cotisations, celles-ci feront l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant au présent accord.

À défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par les organismes assureurs, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 7 Organismes assureurs recommandés

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

7.1

Choix des organismes assureurs recommandés

(Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu) La procédure de mise en concurrence a permis à la Commission sectorielle paritaire de procéder à la recommandation d'organismes assureurs, pour une durée maximale de 5 années.

À l'issue de cette procédure, les partenaires sociaux ont décidé de recommander Mutex en tant qu'assureur des garanties maintien de salaire, décès, incapacité et invalidité et l'OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie rente éducation.

Ces organismes assureurs assurent les garanties obligatoires visées à l'article 5 du présent accord et définies par le contrat d'assurance. Ils s'engagent en outre à respecter le Protocole Technique et Financier et le Protocole de Gestion, mentionnés dans le cahier des charges de la procédure de mise en concurrence.

Pour rappel, les structures entrant dans le champ de la Convention collective des personnels Familles Rurales ont la possibilité de ne pas choisir les organismes assureurs recommandés, dès lors, que les salariés bénéficient de garanties au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

7.2

Réexamen du choix des organismes assureurs recommandés

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord (à ce jour, article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale).

À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant le terme de la recommandation.

7.3

Incidence du changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les rentes en cours de service seront revalorisées par l'organisme assureur, selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences légales (à ce jour, article L. 912-3 du code de la sécurité sociale).

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 8

Degré élevé de solidarité

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

Article 8.1

Actions

Ce régime a pour vocation de permettre à travers un degré élevé de solidarité la mise en place, d'actions et d'outils à caractère non directement contributif.

la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- Une participation financière. À titre d'exemple : forfaitaire pour les alternants ;
 - Le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.
- Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques ;
- La prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

3 à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours

individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

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

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) *La Commission sectorielle paritaire déterminera les actions mises en œuvre à ce titre. Un règlement arrêté par cette Commission fixera les mécanismes de prise en charge des prestations d'action sociale précitées qu'elle aura déterminées.*

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Article 8-2

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) - Financement et bénéfice

Il est affecté au financement des mesures prévues à l'article 8-1, dans le cadre d'un fonds de solidarité, un minimum de 2 % des cotisations brutes mentionnées à l'article 6-1.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre d'une recommandation, participer à ce financement et mettre en œuvre les prestations prévues à l'article 8-1, auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu

Article 8-3

Gestion du fonds de solidarité

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) *Le Commission sectorielle paritaire défini à l'article 11 du présent accord, gère sous le contrôle de la Commission paritaire nationale, la gestion des fonds de solidarité et des dossiers, la mise en œuvre de la communication ainsi que la promotion des actions.*

Article 9

Obligation d'information

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) *Les organismes assureurs doivent remettre à chaque structure souscriptrice une notice d'information résumant notamment les garanties issues du présent régime de branche et leurs modalités d'application.*

Chaque structure remettra un exemplaire de cette notice à chacun de leurs salariés.

Article 10

Commission sectorielle paritaire du régime

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) *Il est créé au sein de la Commission sectorielle paritaire, un Comité paritaire de suivi, qui a pour objet d'examiner le fonctionnement du régime et les résultats du régime.*

Ce comité est composé par les organisations syndicales représentatives pour le collège salarié et par les représentants employeurs pour le collège employeur et se réunira deux fois par an.

Il a pour mission :

- de suivre la mise en place du régime,*
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance,*
- de contribuer à l'intégration des structures dans le régime de prévoyance ;*
- d'examiner les comptes de résultats, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la branche,*
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire*
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles,*

-
- de proposer par délibération des avis relatifs au présent accord, ces avis étant soumis à la commission, paritaire prévoyance,
 - Le comité paritaire de suivi peut être saisi par les salariés et des employeurs en cas de difficultés (problématiques d'indemnisation notamment).

Les organismes assureurs recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers ainsi que leurs analyses commentées nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant l'exercice examiné, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) En cas de non-respect du Protocole Technique et Financier et/ou du Protocole de Gestion par les organismes assureurs recommandés, la Commission sectorielle paritaire a la possibilité de mettre un terme aux recommandations en cours, après notifications aux organismes assureurs recommandés, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Article 11 **Dispositions diverses**

Mod. par Avenant n° 2, 20 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT.

Article 11.1 **Suivi de l'accord**

(Avenant n° 2, 16 oct. 2023, non étendu) Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la Commission sectorielle paritaire.

Article 11.2 **Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se réunir au plus tard dans les 3 ans de la signature de l'entrée en vigueur de l'accord, pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 11.3 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux exigences légales (à ce jour, articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail).

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 11.4 **Dépôt - Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2018

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Annexe 1 : (non déposée)

Les documents suivants constituent un tout indivisible ayant valeur d'engagement contractuel :

- Contrat cadre relatif au régime de prévoyance institué dans le cadre de la convention collective nationale des personnels Familles Rurales
- Notice d'information relative au contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire convention collective nationale des personnels Familles Rurales
- Protocole Technique et Financier relative au contrat prévoyance collectif à adhésion obligatoire
- Contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire convention collective nationale des personnels Familles Rurales

Frais de santé

Accord du 1^{er} avril 2015

[Non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération agro-alimentaires ;

CFTC santé services sociaux.

Mod. par Avenant n° 1, 24 juin 2015, non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires.

Mod. par Avenant n° 2, 15 déc. 2015, non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires.

Mod. par Avenant n° 3, 21 nov. 2017, non agréé et non étendu, applicable à compter du lendemain de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 21 nov. 2017, non agréé et non étendu, applicable à compter du lendemain de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 26 sept. 2018, non agréé et non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Avenant n° 9, 25 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

*FGA CFDT ;
FNAS FO ;
CGT.*

Avenant n° 10, 1^{er} févr. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGA CFDT ;

FNAS FO.

Avenant n° 11, 29 nov. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CGT.

Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CGT.

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier la mise en place d'un régime de remboursements de frais de santé au niveau de la branche.

Il est en effet apparu important aux partenaires sociaux de la branche de mettre en place un régime de remboursements de frais de santé obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national.

À cette fin, les partenaires sociaux ont lancé une procédure transparente de mise en concurrence, afin de pouvoir recommander un ou plusieurs organismes assureurs.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord qui complète les dispositions de la Convention Collective Nationale des Personnels des Familles Rurales par la création d'un «Régime de frais de santé».

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la Convention Collective Nationale des Personnels Familles Rurales.

Toute modification du champ d'application de cette Convention Collective modifiera par conséquent celui du présent accord.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place, au bénéfice des salariés visés à l'article 3 d'un régime de frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale, à compter du 1^{er} janvier 2016.

À cet effet, les employeurs devront souscrire un contrat d'assurance en vue de les couvrir collectivement dans les conditions définies ci-après.

Article 3 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 2, 15 déc. 2015, non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires.

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

3.1 Salariés

L'adhésion au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire pour l'ensemble des salariés Familles Rurales qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Personnels Familles Rurales et qui sont affiliés au régime général ou au régime local Alsace-Moselle de Sécurité sociale.

Cependant, les salariés suivants ont la possibilité de refuser d'adhérer au régime quelle que soit leur date d'embauche :

- Les titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- 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 ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, lors de la mise en place des garanties ou à l'embauche lorsqu'elle est postérieure, y compris en tant que conjoint(e), concubin(e) ou partenaire lié(e) par un PACS, d'une couverture frais de santé collective et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Le salarié devra justifier de sa situation chaque année ;
- Les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) (Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu : les termes «salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS)» sont remplacés les termes «salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (complémentaire santé solidaire)). Dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée partout document utile, ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou lors de l'embauche si elle est postérieure. La faculté de refuser l'adhésion au régime est alors limitée à la date d'échéance du contrat individuel ou à celle de sa tacite reconduction.

Les salariés précités seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation dérogatoire.

En outre, les salariés, susceptibles de bénéficier de l'une des dérogations précitées, qui choisissent de ne pas adhérer au régime collectif de remboursement de frais de santé, devront notifier leur refus par écrit et, le cas échéant, y joindre les justificatifs demandés :

- dans les 45 jours suivants le changement de situation ouvrant droit à l'un des cas de dispense précités ;
- dans les 45 premiers jours suivants leur embauche pour les nouveaux salariés.

Toute demande de dérogation incomplète et/ou tout retour de justificatif hors délai entraînera l'adhésion systématique du salarié au régime collectif de remboursement frais de santé.

3.2 (Avenant n° 6, 25 sept. 2019, non étendu) Ayants-droit

L'adhésion du salarié entraîne la couverture à titre obligatoire de ses ayants-droit ci-dessous définis :

- Enfant légitime, naturel, reconnu ou adoptif à charge de l'assuré au sens de la Sécurité sociale, ou à la charge de son conjoint non divorcé, ni séparé de corps judiciairement, de son concubin ou partenaire de PACS.
- Le nouveau-né ou l'enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l'adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l'organisme assureur gestionnaire dans les trente jours qui suivent l'événement. Les enfants jusqu'au jour de leur 28^{ème} anniversaire satisfaisant au moins une des conditions suivantes :
 - étudiants percevant une rémunération au plus trois mois dans l'année ou, à défaut, n'excédant pas 60 % du SMIC
 - en situation de handicap et percevant une allocation prévue par la loi du 30 juin 1975

— à la recherche d'un 1^{er} emploi et inscrits en tant que tels à Pôle Emploi.

Par ailleurs, la notion de conjoint à charge au sens de la Sécurité sociale disparaissant, le périmètre des bénéficiaires ayant accès au régime a été étendu : le conjoint, concubin ou partenaire de PACS du salarié peut adhérer à titre facultatif au présent régime, sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

Article 4 **Prestations**

Mod. par Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

4.1 **Prestations de frais de santé**

Le contrat souscrit doit à minima couvrir l'ensemble des garanties (entendu lignes par lignes) figurant dans les tableaux annexés, à un niveau au moins équivalent. Les garanties souscrites doivent être conformes :

- Aux exigences des contrats dits «responsables» (article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ;
- Au panier de soins minimum visé à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale et déterminé à l'article D. 911-1 du même code.

4.2 **Prestations présentant un degré élevé de solidarité**

Concernant les prestations présentant un degré élevé de solidarité prévues par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et par le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, le présent accord prévoit, les mesures suivantes :

- Le financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels, dont les orientations sont définies par la commission paritaire de branche ;
- La prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel et/ou à titre collectif parmi lesquelles doivent obligatoirement figurer :

- Le maintien à titre gratuit du régime frais de santé au profit des ayants droits, bénéficiaires du régime à titre facultatif, d'un salarié décédé, et ce pour une période de 12 mois à compter de la date de décès ;
- La gratuité du régime frais de santé pour les salariés sous contrat de travail, en situation d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, durant plus de 6 mois.

Il est affecté au financement de ces mesures un minimum de 2 % des cotisations financant le régime frais de santé.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation (Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu : les termes «même en dehors du cadre de la recommandation» sont remplacés par les termes «même en dehors du cadre d'une recommandation»), mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu, les prestations prévues au présent article.

Article 5 **Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 1, 24 juin 2015, non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires.

5.1 **Suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation**

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisations à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

5.2

(Avenant n° 1, 24 juin 2015, non agréé et non étendu). Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation

Il est précisé que dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (congé sabbatique, congé parental, congé sans solde, congé pour création d'entreprise etc.), la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et la suspension du financement patronal de cette couverture.

Toutefois, les salariés en situation de suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation peuvent bénéficier du maintien du régime sous réserve de prendre en charge la totalité de la cotisation (part patronale et salariale) à leur charge, étant précisé que la cotisation est identique à celle des actifs.

Article 6

Maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 4, 21 nov. 2017, non agréé et non étendu, applicable à compter du lendemain de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 26 sept. 2018, non agréé et non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

6.1

Portabilité des garanties

Les anciens salariés bénéficiant du maintien à titre gratuit des garanties collectives mises en place au sein de l'association les employant, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale

Le bénéfice du maintien des garanties est étendu aux ayants droit des anciens salariés, y compris ceux affiliés à titre facultatif, qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail du salarié, et ce dans les mêmes conditions que ce dernier, notamment en terme de durée de ce maintien.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé visés à l'article 7

(Avenant n° 5, 26 sept. 2018, non agréé et non étendu) Le bénéfice de la portabilité est maintenu aux salariés pour lesquels le contrat d'assurance souscrit par leur ancien employeur a été résilié suite à une liquidation judiciaire.

6.2

Article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», peuvent bénéficier du maintien des garanties, dans le cadre d'un nouveau contrat souscrit à titre individuel :

— 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, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

— les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Article 7

Financement

Mod. par Avenant n° 3, 21 nov. 2017, non agréé et non étendu, applicable à compter du lendemain de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des Familles Rurales.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 21 nov. 2017, non agréé et non étendu, applicable à compter du lendemain de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des Familles Rurales.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 26 sept. 2018, non agréé et non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des Familles Rurales.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des Familles Rurales.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

Avenant n° 9, 25 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNAFR.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FNAS FO ;
CGT.

Avenant n° 11, 29 nov. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des Familles Rurales.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
CGT.

7.1 Structure et assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le régime des actifs est tarifé sur la base d'une cotisation unique dite «Famille», couvrant le salarié et ses ayants-droit, à l'exclusion du conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale, qui peut adhérer à titre individuel sous réserve du paiement de la cotisation correspondante, et selon le régime de base auquel le salarié est affilié.

Le régime «des sorties Loi Evin» est tarifé selon une structure de cotisations adulte-enfant.

7.2 Répartition

Les cotisations du régime des actifs sont prises en charge à hauteur de :

- 50 % par l'employeur ;
- 50 % par le salarié.

La quote-part de financement pesant sur l'employeur constitue un minimum que les entreprises de la branche doivent respecter, même en dehors du cadre de la recommandation (Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu : les termes «même en dehors du cadre de la recommandation» sont remplacés par les termes «même en dehors du cadre

d'une recommandation»).

Les cotisations du régime «des sorties Loi Evin» sont à la charge exclusive des anciens salariés ou des ayants-droit du salarié décédé.

7.3 Taux de cotisations

Les taux du régime des actifs sont garantis jusqu'au 31 décembre 2018. Il s'agit de taux de cotisations minimum, qui doivent être respectés par les entreprises de la branche, même en dehors de la recommandation (Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu : les termes «même en dehors de la recommandation» sont remplacés par les termes «même en dehors du cadre d'une recommandation»).

Actif & Ani - Régime général	% PMSS*
Famille au sens SS (obligatoire)	3,15 %
Conjoint non à charge SS (facultatif)	2,16 %
* PMSS 2015 : 3170 €	

Actif & Ani - Alsace Moselle	% PMSS*
Famille au sens SS (obligatoire)	2,21 %
Conjoint non à charge SS (facultatif)	1,52 %
* PMSS 2015 : 3170 €	

(Avenant n° 3, 21 nov. 2017, non agréé et non étendu) Les personnes relevant du champ d'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- 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, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;
- Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès ;

demandant à bénéficier des dispositions dudit article 4 de la loi n° 89-1009 à compter du 1^{er} juillet 2017, se voient appliquer des tarifs en conformité avec les conditions fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

(Avenant n° 6, 25 sept. 2019, non étendu) Il est fixé un taux d'appel à 80 %, celui-ci s'applique à l'ensemble des cotisations à l'exception des conjoints, à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020. Ce taux d'appel est reconductible en fonction des résultats du régime frais de santé et du niveau de la réserve.

Ainsi les taux appelés au 1^{er} janvier 2020 sont les suivants :

	Cotisation 2020 (taux d'appel 80 %)
Régime général (y compris régime agricole)	2,52 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle (y compris régime agricole)	1,77 % du PMSS
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale	

(Avenant n° 7, 2 déc. 2020, non étendu) Il est fixé un taux d'appel de 85 %. Celui-ci s'applique à l'ensemble des cotisations à l'exception des conjoints, à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Ainsi, les taux appelés à compter du 1^{er} janvier 2021 sont les suivants :

	Cotisations 2021 (taux d'appel 85 %)
Régime général (y compris régime agricole)	2,68 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle (y compris régime agricole)	1,88 % du PMSS

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

(Avenant n° 9, 25 nov. 2022, non étendu) Il est fixé un taux d'appel de 80 %. Celui-ci s'applique à l'ensemble des cotisations à l'exception des conjoints, à compter du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Ainsi, les taux appelés à compter du 1^{er} janvier 2023 sont les suivants :

	Cotisations 2023 (taux d'appel 80 %)
Régime général (y compris régime agricole)	2,52 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle (y compris régime agricole)	1,77 % du PMSS

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.

(Avenant n° 11, 29 nov. 2023, non étendu) Il est fixé un taux d'appel de 85 %.

Celui-ci s'applique à l'ensemble des cotisations à l'exception des conjoints, à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024.

Ainsi, les taux appelés à compter du 1^{er} janvier 2024 sont les suivants :

	Cotisations 2024 (taux d'appel 85 %)
Régime général (y compris régime agricole)	2,68 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle (y compris régime agricole)	1,88 % du PMSS

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 8 **Évolution ultérieure des cotisations**

En cas d'évolution ultérieure des cotisations, liée notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres à primes, ou des charges de toute nature dues au titre du présent contrat (contributions, taxes, etc...) dont le paiement n'est pas expressément mis à la charge des salariés ou de l'employeur par la réglementation, celles-ci seront prises en charge par l'employeur et les salariés dans les mêmes proportions que celles prévues pour les cotisations initiales.

Article 9 **Organismes assureurs recommandés**

À la suite de la procédure de mise en concurrence, les partenaires sociaux ont décidé de recommander pour la couverture du régime frais de santé le groupement de coassurance mutualiste composé des organismes suivants :

• Mutuelle Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 784 621 419 - Siège social : 56/60 Rue Nationale - 75013 Paris substituée intégralement par Mutex Union, Union soumise aux dispositions du Livre II du code de la Mutualité, inscrite au répertoire Sirène sous le n° 442 574 166, Siège social :

125 avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex,

• ADREA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 311 799 878 - Siège social :

104 avenue Maréchal de Saxe - 69003 Lyon

• APREVA, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 775 627 391 - Siège social : 20 boulevard Papin - BP 1173-59012 Lille

• EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 317 442 176- Siège social :

44 route Copernic - 75016 Paris

• Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° : 538 518 473 - Siège social :

143, rue Blomet - 75015 Paris

-
- Ociane, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° : 434 243 085 - Siège social : 8 terrasse du Front-du-Médoc - 33054 Bordeaux cedex
 - Mutex, entreprise régie par le code des Assurances, inscrite au Registre du Commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040- Siège social :
125 avenue de Paris, 92327 Châtillon cedex.

Ces mutuelles, co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste, confient la coordination du dispositif et l'interlocution à Mutex.

Les employeurs de la branche restent toutefois libres de choisir l'organisme assureur de leur choix, sous réserve que le contrat souscrit soit conforme aux exigences requises par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, à réexaminer le choix de l'organisme assureur recommandé ci-dessus. La procédure de mise en concurrence nécessaire à ce réexamen débutera au plus tard six mois avant la date d'échéance de la période quinquennale précitée.

Article 10 Comité paritaire national de suivi

Il est créé un comité paritaire national de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés et d'autant de représentants de l'organisation employeur signataire ou adhérente qu'il y a de membres représentant les salariés.

Le comité désignera en son sein un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du présent régime.

Ce comité paritaire de suivi sera destinataire chaque année des comptes de résultat de l'ensemble des contrats souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé. En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis, le comité de suivi peut proposer à la CPN l'aménagement éventuel de l'accord.

Le comité de suivi sera également chargé d'instruire tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du présent régime.

Article 11 Notice d'information

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leur modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Article 12 Durée, prise d'effet, révision, dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Néanmoins, les employeurs qui souhaiteraient anticiper sa mise en œuvre peuvent adhérer au contrat proposé par l'organisme recommandé dès le 1^{er} juillet 2015.

Le présent accord pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

Article 13 Dépôt et agrément de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de solliciter l'agrément du présent accord.

Annexe : Tableaux des garanties (y compris remboursement sécurité sociale)

Mod. par Avenant n° 2,15 déc. 2015, non agréé et non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Fédération agro-alimentaires.

Mod. par Avenant n° 3, 21 nov. 2017, non agréé et non étendu, applicable à compter du lendemain de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 6, 25 sept. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Avenant n° 10, 1^{er} févr. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

FGA CFDT;

FNAs FO.

Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT;

CGT.

(Avenant n° 6, 25 sept. 2019, non étendu)

		Remboursement Sécurité sociale Régime Générale et MSA	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Hospitalisation	Secteur conventionné			
	Frais de séjour	80 %/100 % BR	300 % BR	380 % BR / 400 % BR
	Honoraires Optam / Optam-Co*	80 %/100 % BR	300 % BR	380 % BR/400 % BR
	Honoraires non Optam*	80 %/100 % BR	100 % BR	180 % BR/200 % BR
	Forfait hospitalisation	Néant	100 % FR	100 % FR
	Participation forfaitaire pour les actes médicaux lourds > 120 €	Néant	prise en charge intégrale du forfait	prise en charge intégrale du forfait
	Chambre particulière	Néant	70 € / jour	
	Lit accompagnement enfants	Néant	70 € / jour	
	Transport	65 % BR	35 % BR	100 % BR
	Secteur non conventionné			
	Honoraires	80 % TA	TM	100 % TA
	Frais de séjour	Néant	TM	TM

		Remboursement Sécurité sociale Régime Générale et MSA	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Soins courants	Consultations - visites généralistes - OPTAM/OPTAM CO	70 % BR	70 % BR	140 % BR
	Consultations - visites généralistes - non OPTAM/non OPTAM CO	70 % BR	50 % BR	120 % BR
	Consultations - visites spécialistes - OPTAM/OPTAM CO	70 % BR	100 % BR	170 % BR
	Consultations - visites spécialistes - non OPTAM/non OPTAM CO	70 % BR	80 % BR	150 % BR
	Analyses et examens de biologie	60 % BR	40 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Radiologie - OPTAM	70 % BR	80 % BR	150 % BR
	Radiologie - non OPTAM	70 % BR	60 % BR	130 % BR
	Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Actes techniques médicaux - OPTAM/OPTAM CO	70 % BR	80 % BR	150 % BR
	Actes techniques médicaux - non OPTAM/non OPTAM CO	70 % BR	60 % BR	130 % BR
Pharmacie	Pharmacie à 65 %	65 % BR	35 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Pharmacie à 30 %	30 % BR	70 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR ⁽¹⁾	100 % BR

		Remboursement Sécurité sociale Régime Générale et MSA	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Optique	Périodicité de prise en charge d'un équipement optique ⁽²⁾ : une fois tous les 2 ans pour les enfants et adultes de 16 ans et plus, une fois par an pour les enfants âgés de moins 16 ans ou une fois tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas d'évolution de la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur			
	Monture			
	Classe A (100 % Santé)	60 % BR	100 % PLV - 60 % BR	100 % PLV
	Classe B	60 % BR	100 € - 60 % BR	100 €
	Verres			
	Classe A (100 % Santé)	60 % BR	100 % PLV - 60 % BR	100 % PLV
	Classe B	60 % BR	Verre simple : 95 € - 60 % BR Verre complexe : 260 € - 60 % BR Verre très complexe : 325 € - 60 % BR	Verre simple : 95 € Verre complexe : 260 € Verre très complexe : 325 €
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	60 % BR	100 % BR dans la limite des PLV	
	Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	60 % BR	40 % BR	100 % BR
	Lentilles	60 % BR / Néant	200 €	200 € - TM/100 % BR
(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) Actes de chirurgie des yeux et / ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire : ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter les maladies des yeux		Néant	600 € par œil / an / bénéficiaire	
Soins dentaires		(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) 60 % BR	(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) 40 % BR	100 % BR
Soins et Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale				
100 % Santé		70 % BR	100 % PLV - 70 % BR	100 % PLV
Panier Reste à charge maîtrisé				

		Remboursement Sécurité sociale Régime Générale et MSA	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Dentaire	Prothèses dentaires (y compris Inlay-Onlay)	70 % BR	400 % BR dans la limite de 100 % PLV - 70 % BR	470 % BR dans la limite de 100 % PLV
	Panier libre			
	Prothèses dentaires (y compris Inlay-Onlay)	70 % BR	400 % BR	470 % BR
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR	400 % BR	500 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Néant	Crédit annuel 1 000 € par bénéficiaire	
	Parodontologie			
	Implants			
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale			
Autres prothèses	Autres prothèses remboursées par la Sécurité sociale	60 % BR	300 % BR	360 % BR
	Aide auditive remboursée par la SS			
	Périodicité de prise en charge : 1 fois tous les 4 ans par oreille à compter du 1 ^{er} janvier 2021			
	Classe I (100 % Santé)			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 :	60 % BR	37 % PMSS - 60 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Adulte			
	Enfant	60 % BR	150 % PMSS - 60 % BR / oreille	150 % PMSS / oreille
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Sans distinction adulte / enfant	60 % BR	100 % PLV - 60 % BR	100 % PLV
	Classe II			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 :	60 % BR	37 % PMSS - 60 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Adulte			
	Enfant	60 % BR	150 % PMSS - 60 % BR / oreille	150 % PMSS / oreille
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	60 % BR	37 % PMSS - 60 % BR / oreille dans la limite de 1700 € / oreille	37 % PMSS / oreille dans la limite de 1700 € / oreille
	Adulte			
	Enfant	60 % BR	50 % PMSS - 60 % BR / oreille dans la limite de 1700 € / oreille	50 % PMSS / oreille dans la limite de 1700 € / oreille
Divers	Piles remboursées par la SS	60 % BR	30 % BR	100 % BR
	Cure thermale acceptée SS	65 % BR	35 % BR + 500 €	100 % BR + 500 €
	Forfait maternité	Néant	500 € / enfant	
	Spécialités non remboursées par la Sécurité sociale (ostéopathes, chiropracteurs, podologues, acupuncteurs, diététiciens, psychologues, psychomotricien)	Néant	Forfait de 25 € / acte, plafonné à 100 € / an / bénéficiaire	
	Frais de prévention réglementaire	Néant	Prise en charge des actes de prévention dans la limite de 100 % TM	

		Remboursement Sécurité Sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Hospitalisation	Secteur conventionné			
	Frais de séjour	100 % BR	300 % BR	400 % BR
	Honoraires Optam / Optam-Co*	100 % BR	300 % BR	400 % BR
	Honoraires non Optam*	100 % BR	100 % BR	200 % BR
	Forfait hospitalisation	100 % BR	100 % FR	100 % FR
	Participation forfaitaire pour les actes médicaux lourds > 120 €	Néant	prise en charge intégrale du forfait	prise en charge intégrale du forfait
	Chambre particulière	Néant	70 € / jour	
	Lit accompagnement enfants : concernent uniquement les frais de repas et / ou d'hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie (Termes ajoutés par Avenant n° 12, 27 mars 2024)	Néant	70 € / jour	
	Transport	90 % BR	10 % BR	100 % BR
	Secteur non conventionné			
	Honoraires	80 % TA	TM	100 % TA
	Frais de séjour	Néant	TM	
Soins courants	Consultations - visites généralistes - OPTAM/OPTAM CO	90 % BR	50 % BR	140 % BR
	Consultations - visites généralistes - non OPTAM/non OPTAM CO	90 % BR	30 % BR	120 % BR
	Consultations - visites spécialistes - OPTAM/OPTAM CO	90 % BR	80 % BR	170 % BR
	Consultations - visites spécialistes - non OPTAM/non OPTAM CO	90 % BR	60 % BR	150 % BR
	Analyses et examens de biologie	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Radiologie - OPTAM	90 % BR	60 % BR	150 % BR
	Radiologie - non OPTAM	90 % BR	40 % BR	130 % BR
	Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Actes techniques médicaux - OPTAM/OPTAM CO	90 % BR	60 % BR	150 % BR
	Actes techniques médicaux - non OPTAM/non OPTAM CO	90 % BR	40 % BR	130 % BR
Pharmacie	Pharmacie à 90 %	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Pharmacie à 80 %	80 % BR	20 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR ⁽¹⁾	100 % BR

		Remboursement Sécurité Sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Optique	Périodicité de prise en charge d'un équipement optique ⁽²⁾ : une fois tous les 2 ans pour les enfants et adultes de 16 ans et plus, une fois par an pour les enfants âgés de moins 16 ans ou une fois tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas d'évolution de la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur			
	Monture			
	Classe A (100 % Santé)	90 % BR	100 % PLV - 90 % BR	100 % PLV
	Classe B	90 % BR	100 € - 90 % BR	100 €
	Verres			
	Classe A (100 % Santé)	90 % BR	100 % PLV - 90 % BR	100 % PLV
	Classe B	90 % BR	Verre simple : 95 € - 90 % BR Verre complexe : 260 € - 90 % BR Verre très complexe : 325 € - 90 % BR	Verre simple : 95 € Verre complexe : 260 € Verre très complexe : 325 €
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	90 %	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)		90 %	10 % BR	100 % BR
Lentilles		90 % BR / Néant	200 €	100 % BR / Néant + 200 € - TM
(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) Actes de chirurgie des yeux et / ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire : ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter les maladies des yeux		Néant	600 € par œil / an / bénéficiaire	

		Remboursement Sécurité Sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Dentaire	Soins dentaires	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale			
	100 % Santé	90 % BR	100 % PLV - 90 % BR	100 % PLV
	Panier Reste à charge maîtrisé		380 % BR dans la limite de 100 % PLV - 90 % BR	
	Prothèses dentaires (y compris Inlay / Onlay)	90 % BR		470 % BR dans la limite de 100 % PLV
	Panier libre			
	Prothèses dentaires (y compris Inlay / Onlay)	90 % BR	380 % BR	470 % BR
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR	400 % BR	500 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale			
	Parodontologie			
Autres prothèses	Implants	Néant	Crédit annuel 1 000 € par bénéficiaire	
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale			
	Autres prothèses remboursées par la Sécurité sociale	90 % BR	270 % BR	360 % BR
	Aide auditive remboursée par la SS			
	Périodicité de prise en charge : 1 fois tous les 4 ans par oreille à compter du 1 ^{er} janvier 2021			
	Classe I (100 % Santé)			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 :			
	Adulte	90 % BR	37 % PMSS - 90 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Enfant	90 % BR	150 % PMSS - 90 % BR / oreille	150 % PMSS/oreille
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Sans distinction adulte / enfant	90 % BR	100 % PLV - 90 % BR	100 % PLV
	Classe II			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 :			
	Adulte	90 % BR	37 % PMSS - 90 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Enfant	90 % BR	150 % PMSS - 90 % BR/ oreille	150 % PMSS / oreille
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :			
	Adulte	90 % BR	37 % PMSS - 90 % BR / oreille dans la limite de 1700 € / oreille	37 % PMSS / oreille dans la limite de 1700 € / oreille
	Enfant	90 % BR	50 % PMSS - 90 % BR/ oreille dans la limite de 1700 € / oreille	50 % PMSS / oreille dans la limite de 1700 €/oreille
	Piles remboursées par la SS	90 % BR	10 % BR	100 % BR

		Remboursement Sécurité Sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Divers	Cure thermale acceptée SS	90 % BR	10 % BR + 500 €	100 % BR + 500 €
	Forfait maternité	Néant		500 €/enfant
	Spécialités non remboursées par la Sécurité sociale (ostéopathes, chiropracteurs, podologues, acupuncteurs, diététiciens, psychologues, psychomotricien)	Néant		Forfait de 25 €/acte, plafonné à 100 €/an/bénéficiaire
	Frais de prévention réglementaire	Néant		Prise en charge des actes de prévention dans la limite de 100 % TM

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale

TM : Ticket modérateur

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité

TA : tarif d'autorité

Optam / Optam-Co : Option Pratique

Tarifaire Maîtrisée / Option Pratique

Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie

Obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2017 le Contrat d'Accès aux Soins.

Verres simples :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

Verres complexes :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries.

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie. Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6,00 dioptries.

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et +4,00 dioptries.

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

Verres très complexes :

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries.

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 8,00 dioptries.

(1) équivaut à 100 % du TM

(2) périodicité réduite en cas de dégradation des performances oculaires :

- une fois par an pour les adultes et enfants de 16 ans et plus pour la monture et les verres (avec justificatif d'une nouvelle prescription médicale ou prescription médicale adaptée par l'opticien)

- aucun délai pour les enfants de moins de 16 ans pour les verres (avec justificatif d'une nouvelle prescription médicale) ;

périodicité réduite en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (liste établie) : aucun délai pour les verres (sous condition de nouvelle prescription médicale mentionnant la situation médicale particulière)

Grilles optiques pour les bénéficiaires relevant du régime Local d'Alsace Moselle

(Avenant n° 2, 15 déc. 2015, non agréé et non étendu)

Grille optique adulte

	BR	Montant Rbt SS	Forfait conventionnel Familles Rurales (par verre)	Total : r bst SS + forfait base conventionnelle (par verre)
Verres simple foyer, sphériques				
Verre simple foyer, de sphère allant de -6 à +6	2,29 €	2,06 €	89,31 €	91,37 €
Verre simple foyer, de sphère allant de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	4,12 €	3,71 €	198,76 €	202,47 €

	BR	Montant Rbt SS	Forfait conventionnel Familles Rurales (par verre)	Total : rbst SS + forfait base conventionnelle (par verre)
Verre simple foyer, de sphère en dehors de la zone – 10 à + 10	7,62 €	6,86 €	247,71 €	254,57 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindrique				
Verre simple foyer de cylindre inférieur ou égal à + 4 et de sphère allant de – 6 à + 6	3,66 €	3,29 €	88,91 €	92,20 €
Verre simple foyer de cylindre inférieur ou égal à + 4 et de sphère en dehors de la zone allant – 6 à + 6	6,86 €	6,17 €	247,95 €	254,12 €
Verre simple foyer, de cylindre supérieure + 4 et de sphère allant de	6,25 €	5,63 €	198,12 €	203,75 €
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4 et de sphère en dehors de la zone allant de – 6 à + 6	9,45 €	8,51 €	297,16 €	305,67 €
Verres multi-focaux ou progressifs sphériques				
Verre multi-focal ou progressif, de sphère allant de – 4 à + 4	7,32 €	6,59 €	247,80 €	254,39 €
Verre multi-focal ou progressif, de sphère en dehors de la zone en allant de – 4 à + 4	10,82 €	9,74 €	296,75 €	306,49 €
Verres multi-focaux ou progressifs, sphéro-cylindriques				
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère allant de – 8 à + 8	10,37 €	9,33 €	246,89 €	256,22 €
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère en dehors de la zone allant de – 8 à + 8	24,54 €	22,09 €	292,63 €	314,72 €
Monture	2,84 €	2,56 €	119,14 €	121,70 €

Grille optique enfant

	BR	Montant Rbt SS	Forfait conventionnel Familles Rurales (par verre)	Total rbst SS + forfait base conventionnelle (par verre)
Verres simple foyer, sphériques				
Verre simple foyer, de sphère allant de – 6 à + 6	12,04 €	10,84 €	86,38 €	97,22 €
Verre simple foyer, de sphère allant de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	26,68 €	24,01 €	192,00 €	216,01 €
Verre simple foyer, de sphère en dehors de la zone – 10 à + 10	44,97 €	40,47 €	236,51 €	276,98 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindrique				
Verre simple foyer de cylindre inférieur ou égal à + 4 et de sphère allant de – 6 à + 6	14,94 €	13,45 €	85,51 €	98,96 €
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4 et de sphère en dehors de la zone allant de – 6 à + 6	36,28 €	32,65 €	239,12 €	271,77 €
Verre simple foyer, de cylindre supérieure à + 4 et de sphère allant	27,90 €	25,11 €	191,63 €	216,74 €
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4 et de sphère en dehors de la zone allant de – 6 à + 6	46,50 €	41,85 €	286,05 €	327,90 €
Verres multi-focaux progressifs sphériques				

	BR	Montant Rbt SS	Forfait conventionnel Familles Rurales (par verre)	Total r bst SS + forfait base conventionnelle (par verre)
Verre multi-focal ou progressif, de sphère allant de - 4 à + 4	39,18 €	35,26 €	238,25 €	273,51 €
Verre multi-focal ou progressif, de sphère en dehors de la zone en allant de - 4 à + 4	43,30 €	38,97 €	287,01 €	325,98 €
Verres multi-focaux ou progressifs, sphérico-cylindriques				
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère allant de - 8 à + 8	43,60 €	39,24 €	236,92 €	276,16 €
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère en dehors de la zone allant de - 8 à + 8	66,62 €	59,96 €	280,01 €	339,97 €
Monture	30,49 €	27,44 €	90,85 €	118,29 €

Pour les mineurs (- 18 ans) : un équipement annuel

Pour les adultes (+ 18 ans) : un équipement tous les 2 ans sauf évolution de la vue

Avenant n° 10, 1^{er} févr. 2023, non étendu

		Remboursement Sécurité sociale Régime Général et MSA	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Hospitalisation	Secteur conventionné			
	Frais de séjour	80 % / 100 % BR	300 % BR	380 % BR / 400 % BR
	Honoraires Optam / Optam-Co*	80 % / 100 % BR	300 % BR	380 % BR / 400 % BR
	Honoraires non Optam*	80 % / 100 % BR	100 % BR	180 % BR / 200 % BR
	Forfait hospitalisation	Néant	100 % FR	100 % FR
	Participation forfaitaire pour les actes médicaux lourds > 120 €	Néant	prise en charge intégrale du forfait	prise en charge intégrale du forfait
	Chambre particulière	Néant	70 € / jour	
	Lit accompagnement enfants : concernent uniquement les frais de repas et/ ou d'hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie (Termes ajoutés par Avenant n° 12, 27 mars 2024)	Néant	70 € / jour	
	Transport	(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) 55 % BR	(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) 45 % BR	100 % BR
	Secteur non conventionné			
	Honoraires	80 % TA	TM	100 % TA
	Frais de séjour	Néant	TM	TM

		<i>Remboursement Sécurité sociale Régime Général et MSA</i>	<i>Garanties convention- nelles Familles Rurales</i>	<i>Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales</i>
<i>Soins courants</i>	<i>Consultations - visites généralistes - OPTAM/OPTAM CO</i>	70 % BR	70 % BR	140 % BR
	<i>Consultations - visites généralistes - non OPTAM/non OPTAM CO</i>	70 % BR	50 % BR	120 % BR
	<i>Consultations - visites spécialistes - OPTAM/OPTAM CO</i>	70 % BR	150 % BR	220 % BR
	<i>Consultations - visites spécialistes - non OPTAM/non OPTAM CO</i>	70 % BR	130 % BR	200 % BR
	<i>Analyses et examens de biologie</i>	60 % BR	40 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	<i>Radiologie - OPTAM</i>	70 % BR	80 % BR	150 % BR
	<i>Radiologie - non OPTAM</i>	70 % BR	60 % BR	130 % BR
	<i>Auxiliaires médicaux</i>	60 % BR	40 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	<i>Actes techniques médicaux - OPTAM/OPTAM CO</i>	70 % BR	80 % BR	150 % BR
	<i>Actes techniques médicaux - non OPTAM/non OPTAM</i>	70 % BR	60 % BR	130 % BR
<i>Pharmacie</i>	<i>Pharmacie à 65 %</i>	65 % BR	35 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	<i>Pharmacie à 30 %</i>	30 % BR	70 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	<i>Pharmacie à 15 %</i>	15 % BR	85 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
<i>Optique</i>	<i>Monture</i>			
	<i>Classe A (100 % Santé)</i>	60 % BR	100 % PLV - 60 % BR	100 % PLV
	<i>Classe B</i>	60 % BR	100 € - 60 % BR	100 €
	<i>Verres</i>			
	<i>Classe A (100 % Santé)</i>	60 % BR	100 % PLV - 60 % BR	100 % PLV
	<i>Classe B</i>	60 % BR	<i>Verre simple : 95 € - 60 % BR Verre complexe : 260 € - 60 % BR Verre très complexe : 325 € - 60 % BR</i>	<i>Verre simple : 95 € Verre complexe : 260 € Verre très complexe : 325 €</i>
	<i>Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B</i>	60 % BR	<i>100 % BR dans la limite des PLV</i>	
	<i>Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)</i>	60 % BR	40 % BR	100 % BR
	<i>Lentilles</i>	60 % BR / Néant	200 €	200 € - TM / 100 % BR
	<i>(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) Actes de chirurgie des yeux et / ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire : ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hyperméropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter les maladies des yeux</i>	Néant	<i>600 € par œil / an / bénéficiaire</i>	

		Remboursement Sécurité sociale Régime Général et MSA	Garanties convention- nelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Dentaire	Soins dentaires	(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non échu) 60 % BR	(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non échu) 40 % BR	100 % BR
	<i>Soins et Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale :</i>			
	100 % Santé	70 % BR	100 % PLV - 70 % BR	100 % PLV
	Panier Reste à charge maîtrisé			
	Prothèses dentaires (y compris Inlay-Onlay)	70 % BR	400 % BR dans la limite de 100 % PLV - 70 % BR	470 % BR dans la limite de 100 % PLV
	Panier libre			
	Prothèses dentaires (y compris Inlay-Onlay)	70 % BR	400 % BR	470 % BR
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR	400 % BR	500 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Néant	Crédit annuel 1 000 € par bénéficiaire	
	Parodontologie		Crédit annuel 1 000 € par bénéficiaire	
	Implants		Crédit annuel 1 000 € par bénéficiaire	
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale		Crédit annuel 1 000 € par bénéficiaire	
Autres prothèses	Autres prothèses remboursées par la Sécurité sociale	60 % BR	300 % BR	360 % BR
	<i>Aide auditive remboursée par la SS</i>			
	<i>Périodicité de prise en charge : 1 fois tous les 4 ans par oreille à compter du 1^{er} janvier 2021</i>			
	<i>Classe I (100 % Santé)</i>			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020			
	Adulte	60 % BR	37 % PMSS - 60 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Enfant	60 % BR	150 % PMSS - 60 % BR / oreille	150 % PMSS / oreille
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 Sans distinction adulte / enfant	60 % BR	100 % PLV - 60 % BR	100 % PLV
	<i>Classe II</i>			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020			
	Adulte	60 % BR	37 % PMSS - 60 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Enfant	60 % BR	150 % PMSS - 60 % BR / oreille	150 % PMSS / oreille
	<i>À compter du 1^{er} janvier 2021 :</i>			
	Adulte	60 % BR	37 % PMSS - 60 % BR / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille	37 % PMSS / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille
	Enfant	60 % BR	50 % PMSS - 60 % BR / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille	50 % PMSS / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille

		Remboursement Sécurité sociale Régime Général et MSA	Garanties convention- nelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Divers	Piles remboursées par la SS	60 % BR	30 % BR	100 % BR
	Cure thermale acceptée SS	65 % BR	35 % BR + 500 €	100 % BR + 500 €
	Forfait maternité	Néant		500 € / enfant
	Spécialités non remboursées par la Sécurité sociale (ostéopathes, chiropracteurs, podologues, acupuncteurs, diététiciens, psychologues, psychomotricien)	Néant		Forfait de 50 € / acte, plafonné à 150 € / an / bénéficiaire
	Frais de prévention réglementaire	Néant		Prise en charge des actes de prévention dans la limite de 100 % TM

(¹) équivaut à 100 % du TM

(²) périodicité réduite en cas de dégradation des performances oculaires :

- une fois par an pour les adultes et enfants de 16 ans et plus pour la monture et les verres (avec justificatif d'une nouvelle prescription médicale ou prescription médicale adaptée par l'opticien)
- aucun délai pour les enfants de moins de 16 ans pour les verres (avec justificatif d'une nouvelle prescription médicale) ; périodicité réduite en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (liste établie) : aucun délai pour les verres (sous condition de nouvelle prescription médicale mentionnant la situation médicale particulière)

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale

TM : Ticket modérateur

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

TA : tarif d'autorité

Optam / Optam-Co : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2017 le Contrat d'Accès aux Soins.

Verres simples :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

Verres complexes :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

Verres très complexes :

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 8.00 dioptries.

		Remboursement Sécurité sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Hospitalisation	Secteur conventionné			
	Frais de séjour	100 % BR	300 % BR	400 % BR
	Honoraires Optam / Optam-Co*	100 % BR	300 % BR	400 % BR
	Honoraires non Optam*	100 % BR	100 % BR	200 % BR
	Forfait hospitalisation	100 % BR	100 % FR	100 % FR
	Participation forfaitaire pour les actes médicaux lourds > 120 €	Néant	prise en charge intégrale du forfait	prise en charge intégrale du forfait
	Chambre particulière	Néant	70 € /jour	
	Lit accompagnement enfants : concernent uniquement les frais de repas et / ou d'hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie (Termes ajoutés par Avenant n° 12, 27 mars 2024)	Néant	70 € /jour	
	Transport	90 % BR	10 % BR	100 % BR
	Secteur non conventionné			
	Honoraires	80 % TA	TM	100 % TA
	Frais de séjour	Néant	TM	
Soins courants	Consultations - visites généralistes - OPTAM/OPTAM CO	90 % BR	50 % BR	140 % BR
	Consultations - visites généralistes - non OPTAM/non OPTAM CO	90 % BR	30 % BR	120 % BR
	Consultations - visites spécialistes - OPTAM/OPTAM CO	90 % BR	130 % BR	220 % BR
	Consultations - visites spécialistes - non OPTAM/non OPTAM CO	90 % BR	110 % BR	220 % BR
	Analyses et examens de biologie	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Radiologie - OPTAM	90 % BR	60 % BR	150 % BR
	Radiologie - non OPTAM	90 % BR	40 % BR	130 % BR
	Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Actes techniques médicaux - OPTAM/OPTAM CO	90 % BR	60 % BR	150 % BR
	Actes techniques médicaux - non OPTAM/non OPTAM CO	90 % BR	40 % BR	130 % BR
Pharmacie	Pharmacie à 90 %	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Pharmacie à 80 %	80 % BR	20 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR ⁽¹⁾	100 % BR

		Remboursement Sécurité sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Optique	Périodicité de prise en charge d'un équipement optique ⁽²⁾ : une fois tous les 2 ans pour les enfants et adultes de 16 ans et plus, une fois par an pour les enfants âgés de moins 16 ans ou une fois tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas d'évolution de la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur			
	Monture			
	Classe A (100 % Santé)	90 % BR	100 % PLV – 90 % BR	100 % PLV
	Classe B	90 % BR	100 € – 90 % BR	100 €
	Verres			
	Classe A (100 % Santé)	90 % BR	100 % PLV – 90 % BR	100 % PLV
	Classe B	90 % BR	Verre simple : 95 € - 90 % BR Verre complexe : 260 € - 90 % BR Verre très complexe : 325 € - 90 % BR	Verre simple : 95 € Verre complexe : 260 € Verre très complexe : 325 €
	Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	90 %	100 % BR dans la limite des PLV	
	Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	90 %	10 % BR	100 % BR
	Lentilles	90 % BR / Néant	200 €	100 % BR / Néant + 200 € - TM
(Avenant n° 12, 27 mars 2024, non étendu) Actes de chirurgie des yeux et / ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire : ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétrie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter les maladies des yeux		Néant	600 € par œil / an / bénéficiaire	

		Remboursement Sécurité sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Dentaire	Soins dentaires	90 % BR	10 % BR ⁽¹⁾	100 % BR
	Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité Sociale :			
	100 % Santé	90 % BR	100 % PLV - 90 % BR	100 % PLV
	Panier Reste à charge maîtrisé			
	Prothèses dentaires (y compris Inlay / Onlay)	90 % BR	380 % BR dans la limite de 100 % PLV - 90 % BR	470 % BR dans la limite de 100 % PLV
	Panier libre			
	Prothèses dentaires (y compris Inlay / Onlay)	90 % BR	380 % BR	470 % BR
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR	400 % BR	500 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Néant	Crédit annuel 1 000 € par bénéficiaire	
	Parodontologie			
	Implants			
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale			
Autres prothèses	Autres prothèses remboursées par la Sécurité sociale	90 % BR	270 % BR	360 % BR
	Aide auditive remboursée par la SS			
	Périodicité de prise en charge : 1 fois tous les 4 ans par oreille à compter du 1 ^{er} janvier 2021			
	Classe I (100 % Santé)			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 :			
	Adulte	90 % BR	37 % PMSS - 90 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Enfant	90 % BR	150 % PMSS - 90 % BR / oreille	150 % PMSS / oreille
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Sans distinction adulte / enfant	90 % BR	100 % PLV - 90 % BR	100 % PLV
	Classe II			
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020 :			
	Adulte	90 % BR	37 % PMSS - 90 % BR / oreille	37 % PMSS / oreille
	Enfant	90 % BR	150 % PMSS - 90 % BR / oreille	150 % PMSS / oreille
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :			
	Adulte	90 % BR	37 % PMSS - 90 % BR / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille	37 % PMSS / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille
	Enfant	90 % BR	50 % PMSS - 90 % BR / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille	50 % PMSS / oreille dans la limite de 1 700 € / oreille

		Remboursement Sécurité sociale Régime Local d'Alsace Moselle	Garanties conventionnelles Familles Rurales	Total remboursement Sécurité sociale + Base conventionnelle Familles Rurales
Divers	Piles remboursées par la SS	90 % BR	10 % BR	100 % BR
	Cure thermale acceptée SS	90 % BR	10 % BR + 500 €	100 % BR + 500 €
	Forfait maternité	Néant	500 € / enfant	
	Spécialités non remboursées par la Sécurité sociale (ostéopathes, chiropracteurs, podologues, acupuncteurs, diététiciens, psychologues, psychomotricien)	Néant	Forfait de 50 € / acte, plafonné à 150 € / an / bénéficiaire	
	Frais de prévention réglementaire	Néant	Prise en charge des actes de prévention dans la limite de 100 % TM	

⁽¹⁾ équivaut à 100 % du TM

⁽²⁾ périodicité réduite en cas de dégradation des performances oculaires :

- une fois par an pour les adultes et enfants de 16 ans et plus pour la monture et les verres (avec justificatif d'une nouvelle prescription médicale ou prescription médicale adaptée par l'opticien)

- aucun délai pour les enfants de moins de 16 ans pour les verres (avec justificatif d'une nouvelle prescription médicale) ;

périodicité réduite en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (liste établie) : aucun délai pour les verres (sous condition de nouvelle prescription médicale mentionnant la situation médicale particulière)

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale

TM : Ticket modérateur

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

TA : tarif d'autorité

Optam / Optam-Co : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2017 le Contrat d'Accès aux Soins.

Verres simples :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

Verres complexes :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

Verres très complexes :

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 8.00 dioptries.

Annexe contrat responsable et panier de soins minimum

Les garanties souscrites doivent être conformes aux conditions spécifiques propres aux Contrats responsables énoncées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale, et au panier de soins minimum visé à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale et déterminé à l'article D. 911-1 du même code.

Conformément aux dispositions des textes précités :

Le Contrat ne prend pas en charge

⇒ la majoration de la participation du Salarié et le cas échéant de ses ayants droit prévue à l'article L. 162-5-3 du Code de la Sécurité sociale (non désignation d'un médecin traitant ou consultation d'un médecin en dehors du

parcours de soins) et des actes et prestations pour lesquels le patient n'a pas accordé l'autorisation mentionnée à L. 1111-15 du Code de la Santé publique (refus du droit d'accès au Dossier Médical Personnel) ;

⇒ les dépassements autorisés d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque le Salarié et ses ayants droit consultent sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^o de l'article L 162-5 du Code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit à titre informatif au minimum 8 euros) ;

⇒ la participation forfaitaire obligatoire prévue au il de l'article L. 322-2 du Code de la sécurité sociale fixée à 1 euro par consultation, acte médical ou de biologie. Toutefois, lorsque pour un bénéficiaire, plusieurs actes ou consultations sont effectués par un même professionnel au cours de la même journée, le nombre de participations forfaitaires supportées ne peut être supérieur à quatre. Le total des contributions forfaitaires ne peut être supérieur à 50 euros par année civile ;

⇒ la franchise forfaitaire obligatoire prévue au III de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale, applicable dans les conditions et limites prévues par l'article D. 322-5 du Code de la Sécurité sociale, aux prestations et produits suivants remboursables par l'assurance maladie, soit à ce jour :

3 0,50 euro par boîte de médicaments mentionnés aux articles L 5111-2, L 5121-1 et L 5126-4 du Code de la Santé Publique, à l'exception de ceux délivrés au cours d'une hospitalisation,

3 0,50 euro pour les actes effectués par des auxiliaires médicaux, à l'exclusion des actes pratiqués au cours d'une hospitalisation,

3 2,00 euros pour les transports effectués en véhicule sanitaire terrestre ou en taxi, à l'exception des transports d'urgence.

Les montants et plafonds indiqués ci-dessus sont susceptibles d'évoluer en fonction des textes-en vigueur.

En application des articles R. 871-2 et D. 911-1 du Code de la Sécurité sociale :

Le Contrat prend en charge

⇒ L'intégralité de participation du Salarié, et le cas échéant, de ses éventuels ayants-droit, définie à l'article R. 322-1 du Code de la sécurité sociale, y compris pour les prestations de prévention. Cette prise en charge n'est toutefois pas obligatoire pour les prestations de santé mentionnées aux 6^o, 7^o, 10^o et 14^o du même article.

⇒ Si le contrat propose cette garantie, des dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré, au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5, dans la double limite de 100 % du tarif de responsabilité et du montant pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré, au contrat d'accès aux soins minoré d'un montant égal à 20 % du tarif de responsabilité ;

⇒ Si le contrat propose une couverture des frais exposés par l'assuré en sus des tarifs de responsabilité pour l'acquisition des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, des dépenses d'acquisition de ces dispositifs, à hauteur des minima et dans la limite des maxima fixés ci-dessous incluant la participation des assurés définie au 1^o et dans les conditions suivantes :

a) Au minimum à 100 euros et au maximum à 470 euros par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;

b) Au minimum à 150 euros et au maximum à 610 euros par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c ;

c) Au minimum à 200 euros et au maximum à 750 euros par équipement à verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs ;

d) Au minimum à 150 euros et au maximum à 660 euros par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au f ;

e) Au minimum à 200 euros et au maximum à 800 euros par équipement comportant un verre mentionné au c et un verre mentionné au f ;

f) Au minimum à 200 euros et au maximum à 850 euros par équipement pour adulte à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

Pour l'application des maxima mentionnés ci-dessus, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette garantie s'applique, s'agissant des lunettes» aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement

de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période d'un an ;

⇒ Du forfait journalier des établissements hospitaliers prévu à l'article L. 174-4, sans limitation de durée ;

⇒ La prise en charge à hauteur d'au moins 125 % des tarifs servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie des frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dentofaciale.

Formation professionnelle

Désignation de l'OPACIF Accord du 24 juin 2015

[*Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2015*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération agro-alimentaires.

Article 1

Désignation du FAFSEA comme OPACIF de la branche Familles Rurales

Le FAFSEA est désigné comme l'OPACIF de la branche Familles Rurales, Il collectera en 2016 les contributions assises sur les salaires de 2015.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015.

Article 3

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et No. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

Article 4

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera aussi établi pour chaque partie.

Désignation de l'OPCO Accord du 24 octobre 2018

[*Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAFR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAS FO ;

FNPOS CGT.

Préambule

La loi «liberté de choisir son avenir professionnel» et portant sur la réforme de la formation professionnelle, publiée au journal officiel le 5 septembre 2018, a induit d'importants changements dans le domaine de la formation professionnelle.

Ainsi, ladite loi impose aux branches professionnelles la désignation d'un Opérateur de compétence (OPCO) avant le 31 décembre 2018 et qui viendrait remplacer, en partie, les anciens OPCA.

Les partenaires sociaux de la branche des Personnels Familles Rurales font le constat que l'OPCA actuellement

désigné par la branche, ne répond pas précisément aux exigences et spécificités des parcours professionnels et des besoins en compétences et qualifications des entreprises et de leurs salariés, il est donc nécessaire d'en changer. Le choix des partenaires sociaux se porte sur l'actuel OPCA Uniforformation, pour répondre aux exigences précitées afin de faire face aux enjeux futurs de la formation professionnelle et porter les missions renouvelées des futurs OPCO au service de la branche.

Lors de la réunion paritaire, il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Désignation de l'OPCO de la cohésion sociale

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétence Cohésion sociale ; Champ social et insertion, sport à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au 2nd alinéa du IV de l'article 39 de la loi.

Article 2
Révision et dénonciation

La révision et la dénonciation de cet accord se feront conformément aux règles conventionnelles et légales.

Article 3
Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 4
Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Harmonisation financement paritarisme

Avenant n° 197 du 11 mai 2023

(Voir CCN «Animation : métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ECLAT)», Avenant n° 197 du 11 mai 2023)

