

**Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial :
centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes
enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983.
Etendue par arrêté du 22 janvier 1987 JORF 12 février 1987. (1)**

Préambule

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Article 1. 1

Principe

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

d'accueil et d'animation de la vie sociale ;

d'interventions sociales et / ou culturelles concertées et novatrices ;

d'accueil de jeunes enfants.

Ces activités peuvent se caractériser par :

leur finalité de développement social participatif ;

leur caractère social et global ;

leur ouverture à l'ensemble de la population ;

leur vocation familiale et plurigénérationnelle ;

l'implication de la population à l'élaboration et à la conduite des projets ;

leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Entrent notamment dans le champ d'application :

les organismes de type centre social et socioculturel agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de services « animation globale et coordination » par les caisses d'allocations familiales, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources ;

les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

Les activités de ces organismes sont en général répertoriées à la nomenclature d'activités et produits

sous les codes 88. 99A, 88. 99B, 88. 91A, 94. 99Z, 79. 90Z, 90. 04Z, 94. 12Z, 93. 29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

Article 1. 2

Exclusions

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

les centres sociaux et socioculturels directement gérés par les caisses d'allocations familiales et ceux gérés par les caisses de la mutualité sociale agricole ;

les organismes dont l'activité principale est visée par la convention collective nationale des foyers de jeunes travailleurs ;

les organismes dont l'activité principale est visée par la convention collective nationale de l'animation ;

les organismes gérant des établissements et services visés par :

a) La loi du 24 juillet 1889 sur la protection des enfants maltraités ou moralement abandonnés ;

b) L'arrêté modifié du 25 avril 1942 pour l'éducation et l'enseignement spécialisé des mineurs déficients auditifs ou visuels ;

c) La loi du 5 juillet 1944, article 1er, visant les établissements ou services habilités à recevoir des mineurs délinquants ou en danger, placés par décision du juge ;

d) L'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ;

e) Le décret modifié du 9 mars 1956 relatif aux établissements privés de cure et de prévention pour les soins aux assurés sociaux en ce qui concerne les annexes 24, 24 bis, 24 ter, 24 quater, 32 et 32 bis ;

f) Le code de la famille, titre III, chapitre VI, et l'arrêté modifié du 7 juillet 1957 visant les établissements et services pour l'enfance inadaptée ayant passé convention pour recevoir des mineurs au titre de l'aide sociale aux infirmes, aveugles et grands infirmes ;

g) L'ordonnance du 23 décembre 1958 et le décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger ;

h) Les articles 375 à 382 du code civil, en application du décret du 21 septembre 1959 et de l'arrêté du 13 août 1960 visant les organismes privés appelés à concourir à l'exécution des mesures d'assistance éducative et habilités ;

i) L'arrêté du 4 juillet 1972 relatif aux clubs et équipes de prévention pris pour l'application du décret du 7 janvier 1959 relatif à la protection de l'enfance en danger.

Les associations et organismes employeurs dont l'activité principale est celle d'une crèche halte-garderie adhérents de l'un des syndicats professionnels de l'UNIFED.

Article 1. 3

Clause d'option

Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R.

2324-16 et suivants du code de la santé publique ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSO (du 4 juin 1983) à l'exception :

des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l'activité principale relève des articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la convention collective nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la convention collective nationale de l'animation ;

des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans conformément aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la convention collective nationale de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tels que les maisons de jeunes et de la culture ou les maisons pour tous appliquant la convention collective nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1er janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la caisse d'allocations familiales au titre de prestation de services « animation globale et coordination » peuvent continuer à relever de la convention collective nationale de l'animation, sauf si la structure décide d'appliquer la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSO (du 4 juin 1983)

Article 1.4.

Durée. - Dénonciation

La convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction. Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant un préavis de 3 mois de date à date. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties.

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

Article 1.5.

Conditions de révision et de dénonciation

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

En respectant la même procédure, chacune des parties contractantes peut formuler une demande de révision partielle de la convention. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un examen dans un délai de 2 mois au maximum.

Commission paritaire nationale de négociation.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 octobre 2002 BO conventions collectives 2002-48 étendu par arrêté du 3 juin 2003 JORF 12 juin 2003.

2.1. Composition

La commission paritaire nationale de négociation (CPNN) est constituée de 5 représentants désignés par le SNAECSO et de représentants désignés par les 5 organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention (1).

Les membres de la CPNN sont révocables à tout moment par leur organisation.

2.2. Missions

La commission paritaire nationale de négociation a pour objet :

- de garantir l'application de la convention collective nationale ;
- de négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- d'être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;
- de mettre en oeuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail et de veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail ;
- de définir les objectifs de l'emploi et de la formation de la branche mis en oeuvre par la commission paritaire nationale emploi-formation.

2.3. Fonctionnement

La CPNN est présidée par un représentant du SNAECSO.

Le président convoque la CPNN, à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Sans un quorum fixé à 3 représentants du SNAECSO et à 3 représentants des différents syndicats représentatifs de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la CPNN se réunit à nouveau, dans un délai maximum de 1 mois, sans condition de quorum (2). (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 132-15 et L. 133-1 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-15 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial doivent promouvoir le dialogue social, tout en prenant en compte la réalité de cette branche principalement composée d'associations qui comptent moins de 10 salariés.

C'est pourquoi, ces partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des commissions paritaires nationales, groupes de travail paritaires et des instances de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP) selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur de ces commissions, groupes de travail et instances signé paritairement.

Article 2.1

Les instances paritaires de négociation

2.1.1. Commission paritaire nationale de négociation

2.1.1.1. Composition

La commission paritaire nationale de négociation (CPNN) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataires de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO.

Les membres de la CPNN sont révocables à tout moment par leur organisation.

2.1.1.2. Missions

La commission paritaire nationale de négociation a pour objet de :

- garantir l'application de la convention collective nationale ;
- négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail ;
- définir la politique de l'emploi et de la formation de la branche à partir des éléments fournis par la CPNEF qui est ensuite chargée de leur mise en œuvre.

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

2.1.1.3. Fonctionnement

La CPNN est présidée par un représentant du SNAECSO.

Le président convoque la CPNN, à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Sans un quorum fixé à 3 représentants du SNAECSO et à 3 représentants des différents syndicats représentatifs de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la CPNN se réunit à nouveau avec le même ordre du jour, dans un délai maximum de 1 mois, sans condition de quorum.

2.1.2. Commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation

2.1.2.1. Composition

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation est constituée d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataires de la convention collective et d'un nombre

égal de représentants désignés par le SNAECSO, sous réserve de ce qui est indiqué à l'alinéa 2 du présent article.

Sans un quorum fixé au moins à 3 représentants du SNAECSO et à 3 représentants des organisations syndicales de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la commission se réunit de nouveau avec le même ordre du jour, impérativement sous quinzaine. Lors de cette réunion, les décisions sont prises à la majorité simple des présents.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

2.1.2.2. Attributions

La commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause ;
- b) de donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes ;
- c) de régler les conflits d'ordre général relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes ;
- d) d'étudier toute demande de modification, de création ou de suppression d'emploi repère au niveau de la branche ;
- e) de vérifier la conformité des accords collectifs signés entre l'employeur et les instances représentatives du personnel avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

2.1.2.3. Assistance technique

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

2.1.2.4. Avis d'interprétation et de conciliation

a) Délais et procédure de saisine

Les requêtes aux fins de conciliation doivent être introduites par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataires de la convention collective (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation se réunit à la demande de l'une des parties dans les 2 mois suivant la réception de la demande par le président de la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation.

Le syndicat demandeur doit obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Le salarié et l'employeur impliqués dans le différend à l'origine de la demande peuvent être invités à fin d'audition. Les frais inhérents à leur audition sont pris en charge par le « fonds d'exercice du syndicalisme/ développement du dialogue social » tel que figurant à l'article 6.2 du protocole d'accord instituant un fonds d'aide du paritarisme.

b) Délibération

Quelle que soit l'issue des débats un procès-verbal est établi, signé par les membres présents de la commission.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié sans délai aux parties et devient exécutoire.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, le procès-verbal de non-conciliation doit préciser les points sur lesquels les différends persistent.

2.1.2.5. Validation des accords

a) Délais et procédure de saisine

La saisine doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président de la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation.

Cette lettre de saisine doit être accompagnée :

- d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint ;
- d'une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives.

b) Délibération

Les décisions de la commission sont adoptées par l'accord du SNAECSO et de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

L'accord collectif est réputé non écrit si la commission décide de ne pas valider l'accord collectif ou si le SNAECSO et la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective sont en désaccord.

La commission doit se prononcer dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet. A défaut et conformément aux dispositions légales, l'accord est réputé avoir été validé.

2.1.2.6. Présidence

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation prévue au présent titre est présidée alternativement tous les 2 ans par un membre désigné par le SNAECSO et par un membre désigné par les organisations syndicales de salariés. La commission est convoquée par son président.

Le secrétariat est assuré par le SNAECSO.

2.1.3. Commission paritaire nationale emploi-formation

Les commissions paritaires de l'emploi ont été instituées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. La réforme de la formation professionnelle de 2004 a renforcé leurs missions dans la mise en œuvre des nouvelles mesures au niveau des branches professionnelles et des territoires.

Dans ce cadre et compte tenu de la volonté des organisations signataires de la convention collective de développer la qualification de l'emploi et la professionnalisation des acteurs de la branche, notamment dans le but d'assurer une meilleure employabilité des salariés, la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) a été créée par l'avenant du 29 mai 1990.

Elle propose à la CPNN les orientations et les priorités de la branche en matière de formation. Elle définit les mesures et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPNN. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

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

2.1.3.1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salarié représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataire de la convention collective et par un nombre égal de représentants

désignés par le SNAEC SO.

Sans un quorum fixé au moins à 3 représentants du SNAEC SO et 3 représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, aucune décision ne peut être prise. En ce cas la commission se réunit à nouveau avec le même ordre du jour dans les 15 jours et les décisions sont prises à la majorité des présents.

Les membres sont révocables à tout instant par leur organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

2.1.3.2. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

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

2.1.3.3. Missions

a) Formation

En matière de formation, la commission paritaire nationale emploi-formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

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

b) Emploi

En matière d'emploi, la commission paritaire nationale emploi-formation est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter, en cas de licenciement économique, toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

2.1.3.4. Organisation

Les parties représentatives laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e), dans le respect du paritarisme ;
- détermination des ressources de la CPNEF et de ses moyens d'action.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi-formation sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

2.1.3.5. Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

Dans le but de répondre à la volonté des partenaires sociaux définie en introduction du présent article 4, la CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. A ce titre, tous les employeurs quel que soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

2.1.3.6. Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront présentées à la commission paritaire nationale de négociation dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation, destinée à rechercher les solutions les plus efficaces tenant compte :

- des possibilités et besoins des associations ;
- des attentes des salariés.

2.1.4. Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP)

L'association dénommée Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;
- et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

Article 2.2

Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche

Les instances mentionnées ci-dessus sont composées de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituées, de part et d'autre, par des permanents, ou des non permanents, salariés exerçant une activité professionnelle par ailleurs, ou, pour certains, bénévoles mandatés par leurs organisations syndicales professionnelles.

La participation à ces instances suppose des absences des salariés mandatés.

Cette absence est susceptible de créer un certain nombre de difficultés pour les salariés comme pour leurs employeurs habituels, spécialement lorsque la structure employeur est toute petite. Par ailleurs, cette situation n'est pas explicitement prévue par le code du travail qui ne fournit donc pas directement l'encadrement et la sécurisation juridique souhaitables.

2.2.1. Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions paritaires

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.1.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

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

2.2.1.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté pour une durée déterminée par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective, et son employeur dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire nationale de négociation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement d'un salarié prononcé en cours d'année, de la révocation ou de la fin du mandat dans le mois qui suit.

2.2.1.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective ayant mandaté le salarié ou par le salarié mandaté.

2.2.2. Le fonds d'aide au paritarisme

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

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

2.2.2.1. Contribution de l'employeur

a) Montant

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08 % de la masse salariale annuelle brute déclarée dans la DADS1 au 31 décembre de l'année N - 1.

Cette contribution est au moins égale à 20 €.

b) Collecte

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

2.2.2.2. Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fonds d'aide au paritarisme est régi selon les dispositions figurant dans le règlement intérieur de

l'ACGFP.

Le dialogue social de branche

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 3 octobre 2002 BO conventions collectives 2002-48 étendu par arrêté du 3 juin 2003 JORF 12 juin 2003.

2.1. Composition

La commission paritaire nationale de négociation (CPNN) est constituée de 5 représentants désignés par le SNAECSO et de représentants désignés par les 5 organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention (1).

Les membres de la CPNN sont révocables à tout moment par leur organisation.

2.2. Missions

La commission paritaire nationale de négociation a pour objet :

- de garantir l'application de la convention collective nationale ;
- de négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- d'être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;
- de mettre en oeuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail et de veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail ;
- de définir les objectifs de l'emploi et de la formation de la branche mis en oeuvre par la commission paritaire nationale emploi-formation.

2.3. Fonctionnement

La CPNN est présidée par un représentant du SNAECSO.

Le président convoque la CPNN, à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Sans un quorum fixé à 3 représentants du SNAECSO et à 3 représentants des différents syndicats représentatifs de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la CPNN se réunit à nouveau, dans un délai maximum de 1 mois, sans condition de quorum (2). (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 132-15 et L. 133-1 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-15 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial doivent promouvoir le dialogue social, tout en prenant en compte la réalité de cette branche principalement composée d'associations qui comptent moins de 10 salariés.

C'est pourquoi, ces partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des commissions paritaires nationales, groupes de travail paritaires et des instances de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP) selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur de ces commissions, groupes de travail et instances signé paritairement.

Article 2.1

Les instances paritaires de négociation

2.1.1. Commission paritaire nationale de négociation

2.1.1.1. Composition

La commission paritaire nationale de négociation (CPNN) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataires de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO.

Les membres de la CPNN sont révocables à tout moment par leur organisation.

2.1.1.2. Missions

La commission paritaire nationale de négociation a pour objet de :

- garantir l'application de la convention collective nationale ;
- négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail ;
- définir la politique de l'emploi et de la formation de la branche à partir des éléments fournis par la CPNEF qui est ensuite chargée de leur mise en œuvre.

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

2.1.1.3. Fonctionnement

La CPNN est présidée par un représentant du SNAECSO.

Le président convoque la CPNN, à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Sans un quorum fixé à 3 représentants du SNAECSO et à 3 représentants des différents syndicats représentatifs de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la CPNN se réunit à nouveau avec le même ordre du jour, dans un délai maximum de 1 mois, sans condition de quorum.

2.1.2. Commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation

2.1.2.1. Composition

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation est constituée d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataires de la convention collective et d'un nombre

égal de représentants désignés par le SNAECSO, sous réserve de ce qui est indiqué à l'alinéa 2 du présent article.

Sans un quorum fixé au moins à 3 représentants du SNAECSO et à 3 représentants des organisations syndicales de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la commission se réunit de nouveau avec le même ordre du jour, impérativement sous quinzaine. Lors de cette réunion, les décisions sont prises à la majorité simple des présents.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

2.1.2.2. Attributions

La commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause ;
- b) de donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes ;
- c) de régler les conflits d'ordre général relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes ;
- d) d'étudier toute demande de modification, de création ou de suppression d'emploi repère au niveau de la branche ;
- e) de vérifier la conformité des accords collectifs signés entre l'employeur et les instances représentatives du personnel avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

2.1.2.3. Assistance technique

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

2.1.2.4. Avis d'interprétation et de conciliation

a) Délais et procédure de saisine

Les requêtes aux fins de conciliation doivent être introduites par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataires de la convention collective (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation se réunit à la demande de l'une des parties dans les 2 mois suivant la réception de la demande par le président de la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation.

Le syndicat demandeur doit obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Le salarié et l'employeur impliqués dans le différend à l'origine de la demande peuvent être invités à fin d'audition. Les frais inhérents à leur audition sont pris en charge par le « fonds d'exercice du syndicalisme/ développement du dialogue social » tel que figurant à l'article 6.2 du protocole d'accord instituant un fonds d'aide du paritarisme.

b) Délibération

Quelle que soit l'issue des débats un procès-verbal est établi, signé par les membres présents de la commission.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié sans délai aux parties et devient exécutoire.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, le procès-verbal de non-conciliation doit préciser les points sur lesquels les différends persistent.

2.1.2.5. Validation des accords

a) Délais et procédure de saisine

La saisine doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président de la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation.

Cette lettre de saisine doit être accompagnée :

- d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint ;
- d'une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives.

b) Délibération

Les décisions de la commission sont adoptées par l'accord du SNAECSO et de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

L'accord collectif est réputé non écrit si la commission décide de ne pas valider l'accord collectif ou si le SNAECSO et la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective sont en désaccord.

La commission doit se prononcer dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet. A défaut et conformément aux dispositions légales, l'accord est réputé avoir été validé.

2.1.2.6. Présidence

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation prévue au présent titre est présidée alternativement tous les 2 ans par un membre désigné par le SNAECSO et par un membre désigné par les organisations syndicales de salariés. La commission est convoquée par son président.

Le secrétariat est assuré par le SNAECSO.

2.1.3. Commission paritaire nationale emploi-formation

Les commissions paritaires de l'emploi ont été instituées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. La réforme de la formation professionnelle de 2004 a renforcé leurs missions dans la mise en œuvre des nouvelles mesures au niveau des branches professionnelles et des territoires.

Dans ce cadre et compte tenu de la volonté des organisations signataires de la convention collective de développer la qualification de l'emploi et la professionnalisation des acteurs de la branche, notamment dans le but d'assurer une meilleure employabilité des salariés, la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) a été créée par l'avenant du 29 mai 1990.

Elle propose à la CPNN les orientations et les priorités de la branche en matière de formation. Elle définit les mesures et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPNN. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

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

2.1.3.1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salarié représentative au niveau de la branche professionnelle et/ ou signataire de la convention collective et par un nombre égal de représentants

désignés par le SNAEC SO.

Sans un quorum fixé au moins à 3 représentants du SNAEC SO et 3 représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, aucune décision ne peut être prise. En ce cas la commission se réunit à nouveau avec le même ordre du jour dans les 15 jours et les décisions sont prises à la majorité des présents.

Les membres sont révocables à tout instant par leur organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

2.1.3.2. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

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

2.1.3.3. Missions

a) Formation

En matière de formation, la commission paritaire nationale emploi-formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

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

b) Emploi

En matière d'emploi, la commission paritaire nationale emploi-formation est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter, en cas de licenciement économique, toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

2.1.3.4. Organisation

Les parties représentatives laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un (e) président (e) et d'un (e) vice-président (e), dans le respect du paritarisme ;
- détermination des ressources de la CPNEF et de ses moyens d'action.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi-formation sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

2.1.3.5. Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

Dans le but de répondre à la volonté des partenaires sociaux définie en introduction du présent article 4, la CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. A ce titre, tous les employeurs quel que soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

2.1.3.6. Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront présentées à la commission paritaire nationale de négociation dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation, destinée à rechercher les solutions les plus efficaces tenant compte :

- des possibilités et besoins des associations ;
- des attentes des salariés.

2.1.4. Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP)

L'association dénommée Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;
- et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

Article 2.2

Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche

Les instances mentionnées ci-dessus sont composées de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituées, de part et d'autre, par des permanents, ou des non permanents, salariés exerçant une activité professionnelle par ailleurs, ou, pour certains, bénévoles mandatés par leurs organisations syndicales professionnelles.

La participation à ces instances suppose des absences des salariés mandatés.

Cette absence est susceptible de créer un certain nombre de difficultés pour les salariés comme pour leurs employeurs habituels, spécialement lorsque la structure employeur est toute petite. Par ailleurs, cette situation n'est pas explicitement prévue par le code du travail qui ne fournit donc pas directement l'encadrement et la sécurisation juridique souhaitables.

2.2.1. Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions paritaires

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.1.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

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

2.2.1.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté pour une durée déterminée par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective, et son employeur dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire nationale de négociation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement d'un salarié prononcé en cours d'année, de la révocation ou de la fin du mandat dans le mois qui suit.

2.2.1.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ ou signataires de la convention collective ayant mandaté le salarié ou par le salarié mandaté.

2.2.2. Le fonds d'aide au paritarisme

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

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

2.2.2.1. Contribution de l'employeur

a) Montant

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08 % de la masse salariale annuelle brute déclarée dans la DADS1 au 31 décembre de l'année N - 1.

Cette contribution est au moins égale à 20 €.

b) Collecte

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

2.2.2.2. Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fonds d'aide au paritarisme est régi selon les dispositions figurant dans le règlement intérieur de

l'ACGFP.

Libertés d'opinion et libertés civiques

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

5.1. Libertés d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour chacune d'elles d'adhérer librement et d'appartenir au syndicat de son choix.

Conformément à la loi (1), les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions. Ils ne feront aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

5.2. Droit de grève

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. Le droit de grève s'exerce conformément à la loi (2).

5.3. Droit d'expression

Le droit d'expression des salariés s'applique conformément à la loi (3) et quel que soit le nombre de salariés.

5.4. Libertés civiques

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

5.4.2. Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle égale à la durée de la campagne électorale.

Par ailleurs, tout salarié peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci. A son terme, les dispositions légales (4) sont applicables.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et les droits ainsi rappelés sont, conformément à la loi (5), nulles de plein droit.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Libertés d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour chacune d'elles d'adhérer librement et d'appartenir au syndicat de son choix.

Conformément à la loi (1), les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération

l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions. Ils ne feront aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

3.2. Droit de grève

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. Le droit de grève s'exerce conformément à la loi (2).

3.3. Droit d'expression

Le droit d'expression des salariés s'applique conformément à la loi (3) et quel que soit le nombre de salariés.

3.4. Libertés civiques

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

3.4.2. Tout salarié, sans condition d'ancienneté, peut faire acte de candidature à un mandat politique et demander une autorisation d'absence exceptionnelle égale à la durée de la campagne électorale.

Par ailleurs, tout salarié peut demander un congé pour exercer un mandat politique d'une durée égale à celle du mandat quelle que soit la nature de celui-ci. A son terme, les dispositions légales (4) sont applicables.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et les droits ainsi rappelés sont, conformément à la loi (5), nulles de plein droit.

Chapitre Ier : Droit syndical

Exercice du droit syndical

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

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

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

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

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

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

1.2.3. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés dans l'enceinte de l'établissement, conformément à la loi (1).

1.2.4. (2) Un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales, si possible de façon permanente. Dans ce cas, il est aménagé conformément à la loi (3) et pourvu des mobiliers nécessaires (éventuellement d'un poste téléphonique).

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

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

- dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions ;
- conformément à la loi (4), chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation syndicale représentative, au sens du code du travail, dont elle relève, ainsi qu'à des personnes extérieures ;
- ces représentants peuvent accéder au local et assister la section dans sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

1.2.6. Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les établissements ayant de 10 à 49 salariés, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures ;
- à partir de 50 salariés, application des dispositions légales (5).

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

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

1.2.7. Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient, quel que soit l'effectif de l'établissement, des mesures de protection légales (6) relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

1.2.8. Les organisations syndicales ont la possibilité de réunir tous les membres du personnel sur leur temps de travail. Le temps rémunéré est d'une heure par mois et par salarié. Ce temps peut être cumulé sur un trimestre. (2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-9 du code du travail (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

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

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

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

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

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

1.2.3. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être diffusés dans l'enceinte de l'établissement, conformément à la loi (1).

1.2.4. (2) Un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales, si possible de

façon permanente. Dans ce cas, il est aménagé conformément à la loi (3) et pourvu des mobiliers nécessaires (éventuellement d'un poste téléphonique).

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

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

- dans la mesure du possible, les horaires de service sont aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions ;
- conformément à la loi (4), chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation syndicale représentative, au sens du code du travail, dont elle relève, ainsi qu'à des personnes extérieures ;
- ces représentants peuvent accéder au local et assister la section dans sa réunion, après que l'employeur en ait été informé.

1.2.6. Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié de l'établissement désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les établissements ayant de 10 à 49 salariés, le crédit maximum par délégué est de 4 heures, le crédit global est de 12 heures ;
- à partir de 50 salariés, application des dispositions légales (5).

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

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

1.2.7. Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient, quel que soit l'effectif de l'établissement, des mesures de protection légales (6) relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

1.2.8. Les organisations syndicales ont la possibilité de réunir tous les membres du personnel sur leur temps de travail. Le temps rémunéré est d'une heure par mois et par salarié. Ce temps peut être cumulé sur un trimestre. (2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-9 du code du travail (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

Absences pour raisons syndicales.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

Des autorisations exceptionnelles d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les

conditions ci-dessous, pour :

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

2.1. Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de la convention collective :

- autorisations d'absence sur convocation précisant les lieux et dates ;

2.2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

- autorisations d'absence, à concurrence de 5 jours par an, par établissement et par organisation syndicale quel que soit le nombre de salariés mandatés de cette organisation. Une demande écrite est présentée 1 semaine à l'avance par leur organisation syndicale.

2.3. Exercice d'un mandat syndical

- autorisations d'absence de courte durée, à concurrence de 1 jour 1/2 par mois, sur convocation écrite présentée 1 semaine à l'avance par l'organisation syndicale des salariés dûment mandatés. Ces autorisations concernent les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués.

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

Article 2.1

Activités syndicales visées

2.1.1. Participation à des congrès ou assemblées statutaires

Des autorisations d'absence sont accordées à concurrence de 5 jours par an, par établissement et par organisation syndicale, pour la participation à des congrès et assemblées statutaires aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

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

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

Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence de 1 jour et demi par mois.

Article 2.2

Conditions d'absence

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

2.2.1. Exigence d'un mandat

2.2.1.1. Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

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

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

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

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Le mandat doit être à durée déterminée, à défaut, il doit être renouvelé chaque année. Il doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

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

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

2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 15 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Article 2.3

Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies.

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

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

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

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

2.1. Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de la convention collective :

- autorisations d'absence sur convocation précisant les lieux et dates ;

2.2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

- autorisations d'absence, à concurrence de 5 jours par an, par établissement et par organisation syndicale quel que soit le nombre de salariés mandatés de cette organisation. Une demande écrite est présentée 1 semaine à l'avance par leur organisation syndicale.

2.3. Exercice d'un mandat syndical

- autorisations d'absence de courte durée, à concurrence de 1 jour 1/2 par mois, sur convocation écrite présentée 1 semaine à l'avance par l'organisation syndicale des salariés dûment mandatés. Ces autorisations concernent les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués.

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

Article 2.1

Activités syndicales visées

2.1.1. Participation à des congrès ou assemblées statutaires

Des autorisations d'absence sont accordées à concurrence de 5 jours par an, par établissement et par organisation syndicale, pour la participation à des congrès et assemblées statutaires aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

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

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

Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence de 1 jour et demi par mois.

Article 2.2

Conditions d'absence

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

2.2.1. Exigence d'un mandat

2.2.1.1. Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

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

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

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

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Le mandat doit être à durée déterminée, à défaut, il doit être renouvelé chaque année. Il doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

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

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

2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 15 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Article 2.3

Maintien de la rémunération

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies.

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

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

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

- (supprimé par le protocole d'accord du 28 février 2002)

- il jouit, pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement sur un emploi identique ou similaire pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

Des congés pour formation économique, sociale ou syndicale sont accordés aux salariés conformément à la loi (1).

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

Chapitre II : Délégués du personnel

Délégués du personnel.

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

Dans les conditions légales, l'institution de délégués du personnel est prévue dans les entreprises occupant habituellement plus de 10 salariés.

Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. Chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité.

Les signataires de la convention s'engagent à étudier les modalités d'application de la loi (1) relative aux délégués de site.

1.1. Conditions pour être électeur et pour être éligible

Dans les conditions prévues par la loi (2), sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 3 mois au moins dans l'entreprise.

Dans les conditions prévues par la loi (3), sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé depuis 1 an au moins dans l'entreprise.

Conformément à la loi (4), l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations favorisant l'électorat et l'éligibilité.

1.2. Organisation des élections

Conformément à la loi (5), l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser les élections des délégués du personnel. Dans les établissements où il n'y a pas de section syndicale, il en informe les unions départementales des organisations syndicales représentatives de salariés au sens du code du travail.

1.3. Utilisation des heures de délégation

Conformément à la loi (6), en cas d'absence du délégué titulaire, les heures légales de délégation peuvent être utilisées par son suppléant.

Après en avoir informé la direction, le délégué titulaire et le délégué suppléant peuvent utiliser simultanément une partie des heures légales.

Sur convocation écrite de leur syndicat, la direction en étant préalablement informée, les délégués du personnel peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour participer, en dehors de

l'entreprise, à des réunions de travail en relation avec leurs attributions.

1.4. Assistance du délégué du personnel

Conformément à la loi (7), lors des réunions avec l'employeur, les délégués du personnel peuvent se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Le temps passé aux réunions est rémunéré et considéré comme temps de travail.

1.5. Information

Un exemplaire à jour de la convention collective est remis aux délégués du personnel par l'employeur, ainsi qu'une copie de tout nouvel avenant conclu.

Comité d'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

3.1. Obligation de constitution

Conformément à la loi (1), un comité d'entreprise ou, éventuellement, un comité d'établissement est constitué dans toute entreprise employant au moins 50 salariés (2).

Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. Chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité.

Toute association employant au total 50 salariés répartis en plusieurs établissements ou services autonomes constitue un comité d'entreprise. Les parties en présence s'efforcent d'assurer, par voie d'un protocole d'accord tenant compte des situations particulières, la représentation de chaque établissement ou service.

3.2. Rôle et attributions

Conformément à la loi (3), le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions d'ordre économique, des attributions d'ordre social et culturel.

3.2.1. Attributions professionnelles

Le comité d'entreprise exprime son avis sur l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que sur les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise. Il est consulté sur le règlement intérieur et sur ses modifications éventuelles. En cas de licenciement collectif pour motif économique, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

3.2.2. Attributions d'ordre économique.

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie, dans ce but, d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et

la marche générale de l'établissement, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par le conseil d'administration en matière d'extension, de conversion, d'équipement et de projets pédagogiques.

Chaque année, le comité d'entreprise sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de l'établissement. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il doit recevoir au minimum communication des documents nécessaires à leur compréhension.

Il doit être informé du budget accepté par les autorités de tutelle ou transmis aux financeurs.

3.2.3. Attributions d'ordre social et culturel.

Conformément à la loi (4), le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des oeuvres sociales et culturelles au titre des attributions sociales et culturelles du comité d'entreprise implique obligatoirement un financement. A cet effet, étant respecté le minimum prévu par la loi (5), il est inscrit au budget une somme au moins égale à 1 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement, cela indépendamment du 0,20 % attribué pour le fonctionnement du comité d'entreprise et prévu par la loi. (2) Référence au seuil de 50 salariés exclue de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

Délégation unique

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

Conformément à la loi (1), dans les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 200 salariés, une délégation unique du personnel peut être instituée, cumulant les fonctions de l'institution des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Conseil d'établissement.

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

4.1. Existence

La loi (1) a prévu que les délégués du personnel, en l'absence du comité d'entreprise, peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent en outre, conjointement avec le chef d'entreprise,

le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Dans les structures dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, gérant un seul établissement et dans lesquelles des délégués du personnel ont été élus, un conseil d'établissement est mis en place.

Le conseil d'établissement, composé de l'employeur et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'entreprise.

Dans les entreprises gérant plusieurs établissements, dans chaque établissement composé de moins de 50 salariés, un conseil d'établissement, composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'établissement. Si ces établissements font partie d'une entreprise de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise sera mis en place conformément à la loi (2).

4.2. Rôle et attributions

Les attributions professionnelles, économiques, sociales et culturelles du conseil d'établissement sont les mêmes que celles du comité d'entreprise.

Le conseil d'établissement fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux oeuvres sociales et culturelles au titre de ses attributions.

Ces crédits sont prévus dans le budget pour une somme égale à 1 % de la masse globale des rémunérations payées par l'établissement.

Le conseil d'établissement se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

Les heures passées aux réunions du conseil d'établissement sont considérées comme temps de travail et ne sont pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de délégué du personnel.

4.3. Représentation syndicale au conseil d'établissement

Les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives siègent en qualité de représentants syndicaux au conseil d'établissement. Ceux-ci reçoivent toutes communications et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

Le temps passé aux réunions du conseil n'est pas déductible du quota d'heures qui leur est attribué pour leurs fonctions de délégué syndical.

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

Liberté d'opinion.

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

Elle s'exerce conformément au préambule de la présente convention ainsi qu'aux dispositions légales (1) sur le droit d'expression.

Recrutement.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

Le recrutement du personnel est effectué par l'employeur.

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

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

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

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

Embauche.

Article 3

En vigueur étendu

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

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

- 8 jours pour un contrat à durée indéterminée ;
- 2 jours pour un contrat à durée déterminée.

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

- la référence à la convention collective dont un exemplaire est mis à disposition ;
- la date de prise d'effet ;
- le lieu où s'exerce l'emploi ;
- pour les contrats de travail à temps partiel, la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modifications éventuelles de cette répartition ;
- la durée de travail ;
- la période de modulation, s'il y a lieu ;
- le libellé de l'emploi et les fonctions exercées ;
- la référence à l'emploi repère ;
- le total des points attribués à l'emploi (pesée) ;
- les éléments de la rémunération annuelle brute ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du délai-congé en cas de licenciement ou de démission ;
- le type de régime de retraite complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations ;
- le cas échéant, le pourcentage et le taux de reprise de la RIS dans les conditions prévues à l'article 4 du chapitre V.

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

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

Période d'essai.

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

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

- pour les emplois non cadres, 1 mois, renouvelable une fois ;
- pour les emplois de cadres, 3 mois, renouvelables une fois.

Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux coordinateurs en position de responsables de crèches (directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé

publique) des structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.1 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis. A la fin de la période d'essai, la notification de confirmation dans l'emploi et son acceptation par l'intéressé valent contrat de durée indéterminée. Il en va de même en cas d'absence de toute notification (pour les contrats à durée déterminée, voir art. 10 du présent chapitre).

Conditions générales de discipline.

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

5.1. Conformément à la loi (1), les mesures disciplinaires applicables aux personnels des entreprises ou services s'exercent sous les formes suivantes, qui constituent l'échelle des sanctions :

- l'observation ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied avec ou sans salaire (dans ce dernier cas pour un maximum de 3 jours) ;
- le licenciement.

5.2. L'avertissement et la mise à pied dûment motivés et notifiés par écrit sont prononcés conformément à la procédure disciplinaire prévue par la loi (2) et au règlement intérieur de l'établissement, s'il en existe un, déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

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

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

5.3. Sauf en cas de faute grave, il ne peut y avoir de licenciement pour faute à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins 2 sanctions (avertissement ou mise à pied).

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

Absences.

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

Toute absence du salarié doit être motivée et notifiée par écrit à l'employeur, préalablement, dans le cas d'une absence prévisible et, dans le cas contraire, dans un délai de 48 heures.

Rupture du contrat de travail - Délai-congé.

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

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

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à 1 mois.

Elle est portée à 2 mois en cas de licenciement lorsque le salarié licencié compte 2 ans d'ancienneté.

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

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

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observe pas le délai-congé doit une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à couvrir. Conformément aux dispositions légales (1), l'employeur ne peut prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

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

Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

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

Indemnité de licenciement

Article 8

En vigueur étendu

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

Le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit - sauf en cas de faute grave - à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis).

Cette indemnité est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année de présence dans l'entreprise (au prorata pour l'année commencée). La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des 12 derniers mois. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire (1).

Les dispositions de ces deux alinéas ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.3 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

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

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 3 mars 2003, art. 1er).

Article 8

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

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

Le salarié licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur a droit - sauf en cas de faute grave - à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis).

Cette indemnité est calculée sur la base de 1/2 mois de salaire par année de présence dans l'entreprise (au prorata pour l'année commencée). La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 3 derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte pro rata temporis. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire.

Les dispositions de ces deux alinéas ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.3 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

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

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

Licenciement pour motif économique

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

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

L'employeur, après consultation des instances représentatives du personnel, doit rechercher toute solution susceptible de faciliter le reclassement du ou des salariés :

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

Le ou les licenciements pour motif économique, s'ils ne peuvent être évités, s'effectuent en tenant compte des critères de l'ordre des licenciements retenus par la loi (1).

Le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant 1 an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie ou compatible avec sa qualification, telle que connue par l'employeur.

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

Contrat à durée déterminée.

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

Conformément à la loi le personnel sous contrat à durée déterminée est embauché à temps complet ou partiel, pour un travail déterminé ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer un salarié absent ou pour exécuter un travail exceptionnel.

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

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

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

Le personnel qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra 1 mois avant l'échéance, si celle-ci peut être connue, notification de la fin du contrat de travail.

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

Chapitre IV : Durée et conditions de travail

Dispositions générales sur la durée et l'organisation du travail

Article 1

En vigueur étendu

1. 1. Durée conventionnelle du travail

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

1. 2. Conditions de travail

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

-des nécessités de service ;

-de l'avis du personnel concerné ;

-des limites définies dans le contrat de travail et après consultation des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou, à défaut, du conseil d'établissement.

1. 3.L'organisation du travail

Elle est établie conformément aux dispositions ci-après :

-la répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation du travail à temps plein ou temps partiel ;

-l'horaire collectif de travail résulte des besoins du fonctionnement. Les horaires individuels stipulés au contrat de travail résultent de l'organisation collective permettant d'assurer ce fonctionnement.

1. 3. 1.L'organisation de la journée de travail.

Fractionnement de la journée de travail

La journée de travail peut être continue ou discontinue.

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

Repos journalier

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

Amplitude journalière

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

Pause

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

1. 3. 2. Organisation hebdomadaire du travail.

Répartition hebdomadaire

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

Repos hebdomadaire

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

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

Dimanche et jours fériés (1)

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

1. 3. 3. Modulation du temps de travail.

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises du secteur connaissant des variations d'activités liées au fonctionnement de certains dispositifs et à l'organisation des activités.

Les emplois dont l'activité connaît des fluctuations significatives dans l'année peuvent faire l'objet d'une modulation conformément à la loi.

Principes

La modulation est établie sur la base d'un horaire moyen maximum de 35 heures hebdomadaires. Les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement au cours de la période de modulation.

La durée maximale hebdomadaire est de 44 heures.

Les heures de travail comprises entre la durée hebdomadaire conventionnelle et le plafond hebdomadaire défini ci-dessus ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaires ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Modalités

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs.

La modulation est établie après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés concernés, selon une programmation indicative. Cette programmation est communiquée à chaque salarié concerné, avant le début de chaque période de modulation.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours calendaires minimum, sauf contraintes affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Les représentants du personnel sont informés de ces modifications d'horaire.

A l'issue de la période de modulation, si le calcul fait apparaître un solde d'heures en faveur du salarié, ces heures donneront lieu à un repos compensateur de remplacement majoré conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de 2 mois et par journée entière.

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

Rémunération

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Dans ce cas :

-les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé ;

-pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée ;

-l'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées. En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salarié, que l'horaire hebdomadaire moyen a été respecté et, le cas échéant, les heures excédentaires sont rémunérées conformément aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

1. 4. Heures supplémentaires

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

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

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

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

Les dépassements d'horaire imprévus compensés dans la semaine ne sont pas des heures supplémentaires. (2)

1. 5. Conditions particulières concernant les repas

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

Les services effectués au-delà de 20 heures dans l'établissement ne peuvent être exigés plus de 3 jours par semaine, sauf dispositions particulières prévues par le contrat de travail.

1. 6. Femmes enceintes

(modifié par avenant du 5 juin 2003)

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

1. 6. Journée de solidarité

(ajouté par avenant n° 5-05 du 18 mars 2005)

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

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

(1) Alinéa ajouté par le protocole d'accord du 14 janvier 2005, non étendu.

(1) Paragraphe étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions des articles L. 221-5-1 et R. 221-1 du code du travail, qui prévoient que lorsqu'un établissement veut bénéficier de l'une des exceptions à l'attribution le dimanche du repos hebdomadaire, prévues aux articles L. 221-6 et L. 221-8-1 dudit code, il est tenu d'adresser une demande au préfet du département ; d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, qui prévoient que les salariés travaillant le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité ne saurait être remplacée par un repos compensateur.

(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

Travail à temps partiel.

Article 2 (nouveau)

En vigueur étendu

2.1. Dispositions générales

2.1.1. Les salariés à temps complet peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel à condition d'avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste (1).

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

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

- qualification du salarié ;
- organisation du travail.

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

d'établissement ou les délégués du personnel.

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

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

2.1.6. Durée minimale de travail.

La durée de travail continu des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 1 heure.

2.1.7. Organisation de la journée de travail.

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

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

2.2. Temps partiel modulé

2.3. Les heures complémentaires

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

2.4. Bilan annuel dans l'entreprise

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

2.5. Bilan annuel en commission paritaire

Un bilan sera fait annuellement en commission paritaire nationale.

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

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

Article 3 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000

PREAMBULE

Le présent article définit les dispositions minimales dérogatoires à l'article 1er applicables au

personnel permanent qui participe à l'animation des camps et séjours hors de l'établissement. Les dispositions propres au personnel occasionnel sont définies dans une annexe (annexe IV).

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

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

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

3.1. Durée du travail et compensation

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

Chaque jour travaillé fait l'objet d'une compensation en temps de 25 p. 100 et d'une majoration de salaire de 15 p. 100. En cas d'impossibilité, la compensation en temps est indemnisée.

3.2. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de deux jours, dont vingt-quatre heures consécutives de repos effectif pendant la durée du séjour hors de l'établissement. Le second jour de repos est reporté à la fin du séjour et majoré en temps de 50 p. 100. En cas d'impossibilité, ce temps de repos est indemnisé.

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

3.3. Transport

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

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

3.4. Equipement matériel et vestimentaire

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

(1) Dénonciation du 3 octobre 1990 par le SNAECSO de l'article 3 du chapitre IV.

Jours de repos RTT.

Article 4 (nouveau)

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 3 octobre 2002 BO conventions collectives 2002-44 étendu par arrêté du 4 décembre 2003 JORF 19 décembre 2003.

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

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

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

Le compte épargne-temps.

Article 5 (nouveau)

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 3 octobre 2002 BO conventions collectives 2002-44 étendu par arrêté du 4 décembre 2003 JORF 19 décembre 2003.

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à la loi, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler certains droits à congé rémunéré.

Les dispositions prévues par le présent accord s'appliquent aux entreprises dans lesquelles n'existe pas d'accord d'entreprise sur le compte épargne-temps.

5.1. Mise en oeuvre

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

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en oeuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés.

5.2. Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée (1), peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est fixé par le salarié pour une année civile. Le compte individuel est tenu par l'employeur qui doit remettre au salarié un document individuel à l'issue de chaque période annuelle. Le salarié qui souhaite continuer à épargner doit notifier ses choix pour l'année à venir par écrit à l'employeur, au plus tard avant la fin du premier mois de la nouvelle période.

5.3. Alimentation du compte (2)

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des conditions différentes, chaque salarié peut affecter à son compte une partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail.

5.4. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

- congé parental d'éducation ;
- congé sabbatique ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé pour convenance personnelle accepté par l'employeur ;
- congé formation ;
- congé pour départ anticipé à la retraite.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi à l'initiative du salarié après accord de l'employeur.

5.5. Situation du salarié pendant le congé

5.5.1. Indemnisation du salarié.

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

5.5.2. Statut du salarié en congé.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

5.5.3. Cessation et transmission du compte.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Le montant de cette indemnité est calculé compte tenu du nombre d'heures épargnées et du montant de la rémunération du salarié en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et

fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié qui souhaite renoncer à l'utilisation de son compte doit prévenir l'employeur 6 mois avant la date à laquelle il souhaite renoncer au compte épargne-temps. Les heures épargnées seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur. (1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 4 décembre 2003, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 4 décembre 2003, art. 1er).

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, soucieux d'inciter à et/ ou de faciliter une gestion plus prévisionnelle du temps de travail décident d'élargir le dispositif conventionnel de compte épargne-temps (CET) tel que prévu à l'article 5 du chapitre IV de la convention collective.

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

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

Article 5.1

Mise en œuvre

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

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

Article 5.2

Ouverture et tenue du compte

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

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

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

Le compte individuel est tenu par l'employeur qui doit remettre au salarié un état récapitulatif des

droits inscrits sur le compte individuel à l'issue de chaque période annuelle.

Article 5.3

Alimentation du compte

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

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

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

5.3.1. A l'initiative du salarié :

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

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

5.3.2. A l'initiative de l'employeur :

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

Article 5.4

Utilisation du compte

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

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

Les salariés âgés de 55 ans ou plus pourront utiliser le compte épargne-temps afin d'aménager la fin

de carrière dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail ou de la prise d'un congé de fin de carrière. Dans tel cas, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée. En tout état de cause, le congé de fin de carrière devra précéder directement la date de départ à la retraite.

Article 5.5

Délais de prise du congé CET

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de 5 ans à compter du jour de leur affectation.

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

Article 5.6

Situation du salarié pendant le congé CET

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

Article 5.7

Fin du congé CET

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

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le compte épargne-temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

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

Article 5.8

Cessation du CET

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du compte épargne-temps.

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

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

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

Travail intermittent.

Article 6

6. 1. Recours au contrat de travail à durée indéterminée intermittent

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

6. 2. Mentions obligatoires du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est un contrat de travail obligatoirement écrit. Il précise, outre les mentions prévues à l'article 3 du chapitre III, les éléments suivants :

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

6. 3. Majorations pour heures supplémentaires

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

- de 25 % du salaire jusqu'à la 43e heure incluse ;
- de 50 % du salaire à compter de la 44e heure.

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

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

6. 4. Heures de dépassement de la durée annuelle minimale

Les heures dépassant la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat ne peuvent excéder 1 / 3 de cette durée sauf accord du salarié.

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

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

- les heures effectuées dans la limite du 10e de la durée de travail annuelle contractuelle sont rémunérées au taux normal ;
- les heures effectuées au-delà du 10e de la durée de travail annuelle contractuelle sont majorées à hauteur de 30 % du salaire.

6. 5. Rémunération

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du 12e de la durée annuelle minimale prévue au contrat. Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, leur paiement devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

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

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

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

6. 6. Institutions représentatives des salariés

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

6. 7. Congés payés

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

6. 8. Autres dispositions

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

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

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

Chapitre V : Système de rémunération

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Les dispositions de ce chapitre ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.5 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Rémunération

Article 1

En vigueur étendu

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle est la somme de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche telles que définies aux articles 1. 1 et 1. 3 ci-dessous et de la rémunération individuelle supplémentaire telle que définie à l'article 1. 2 ci-dessous.

1.1. La rémunération de base

Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du positionnement de l'emploi dans la grille de cotation, sur la base de l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise. Elle est annuelle et est exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzièmes.

Elle est comprise entre les rémunérations minimale et maximale de l'emploi repère auquel l'emploi est rattaché.

Aucune rémunération de base ne peut être inférieure à celle correspondante à une pesée de 301.

Pour les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources, la rémunération annuelle brute peut s'établir de la manière suivante avec " un coefficient correcteur des cotations " échelonné de manière progressive selon les modalités suivantes :

- au 1er janvier 2010 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0, 60]$;
- au 1er janvier 2011 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0, 75]$;
- au 1er janvier 2012 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0, 85]$;
- au 1er janvier 2013 : $p \times VP$.

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale (292).

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale.

Cependant sont exclus du bénéfice de l'alinéa ci-dessus :

- les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources créés postérieurement à la date d'application de l'accord paritaire de branche n° 04-09 ;

- les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visées à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 les dispositions relatives à la rémunération de la convention collective telles que prévues aux chapitres V et XII de la convention collective.

Pour les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 un coefficient correcteur supérieur aux dispositions ci-dessus énoncées, l'employeur pourra continuer à appliquer le coefficient correcteur jusqu'alors utilisé dès lors que celui-ci retenu reste supérieur au coefficient correcteur ci-dessus mentionné.

1.2. La rémunération individuelle supplémentaire (RIS)

1.2.1. Définition.

La rémunération individuelle supplémentaire rémunère d'une part, la qualité de la mise en oeuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement ainsi que l'atteinte des objectifs professionnels fixés lors de l'entretien d'évaluation, d'autre part l'expérience professionnelle.

Elle est exprimée en pourcentage de la rémunération de base de l'emploi considéré ou de la rémunération minimum de branche. Elle est annuelle et est exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par 12e.

1.2.2. Attribution.

La situation de chaque salarié est examinée annuellement au plus tard le 30 septembre.

Cet examen détermine l'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire. Il se réalise lors de l'entretien annuel d'évaluation selon une méthodologie arrêtée en concertation avec les représentants du personnel. Cette méthodologie peut être celle élaborée par l'entreprise ou celle proposée par le SNAECSO.

L'attribution prend effet à compter du 1er janvier de l'année suivant l'entretien L'attribution n'a lieu que si le salarié totalise au moins 12 mois consécutifs de travail effectif ou assimilé.

1.2.3. Montant.

Le montant de la RIS est égal à un pourcentage de la rémunération de base ou de la rémunération

minimum de branche.

Il augmente dans les limites suivantes :

- chaque année le pourcentage attribué est au maximum de 1,5 % et au minimum de 0,5 % de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche (au titre de l'expérience professionnelle).

Le pourcentage cumulé ne peut dépasser 18 % de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche.

Le pourcentage cumulé reste acquis au salarié pendant son temps de présence dans la même entreprise.

1.2.4. Budget.

La somme globale destinée aux rémunérations individuelles supplémentaires est inscrite au budget, après avis des représentants du personnel dans le cadre des prévisions budgétaires de l'association.

1. 3. Rémunération minimum de branche

Définitions

Rémunération minimum de branche :

Il est institué une rémunération minimum de branche qui est composée d'un plancher conventionnel, augmenté de 15 € annuels bruts pour chaque point de pesée supérieure.

La rémunération minimum de branche annuelle brute est calculée avec la formule suivante :

Plancher conventionnel + 15 * (pesée de l'emploi - 292).

Le plancher conventionnel est fixé à 16 883 € annuels bruts.

Rémunération annuelle de référence :

La rémunération annuelle de référence est la rémunération de base définie à l'article 1. 1 du chapitre V, augmentée de la rémunération individuelle supplémentaire et, le cas échéant, de l'indemnité de passage définie à l'annexe I bis dont bénéficie le salarié du fait du changement de classification intervenu en 2003 et, le cas échéant, d'une indemnité différentielle.

Mode de calcul

La rémunération minimum de branche augmentée de la rémunération individuelle supplémentaire est comparée à la rémunération annuelle de référence.

La rémunération versée au salarié est le montant le plus favorable pour le salarié des 2 rémunérations.

La rémunération versée au salarié est annuelle et est exprimée en euros ; elle est payée mensuellement par 12e.

Valeur du point

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 12 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

La valeur du point est fixée conventionnellement. Son évolution fait l'objet d'une négociation salariale annuelle.

Evolution professionnelle dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Révision de l'emploi

En cas de révision de l'emploi :

- la rémunération de base définie à l'article 1. 1 s'applique. Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du nouveau positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.

Le cas échéant, la rémunération minimum de branche s'applique ;

- le pourcentage de la rémunération individuelle supplémentaire acquise au jour de la révision s'applique sur la nouvelle pesée.

3.2. Changement d'emploi En cas de changement d'emploi :

- la rémunération de base définie à l'article 1. 1 s'applique. Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du nouveau positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.

Le cas échéant, la rémunération minimum de branche s'applique ;

- le pourcentage de la rémunération individuelle supplémentaire acquise au jour du changement d'emploi s'applique sur la nouvelle pesée.

Changement d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

En cas de changement d'entreprise par un salarié :

La rémunération de base est déterminée en fonction de l'emploi. Elle est définie conformément à l'article 1.1. Elle est égale au produit la valeur du point par la pesée résultant du positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.

Le cas échéant, la rémunération minimum de branche s'applique.

Le nouvel employeur doit attribuer a minima 50 % de la RIS acquise dans l'entreprise précédente appliquant la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux

et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 83 et uniquement dans le même emploi repère. Le salarié doit présenter dans un délai maximum d'un mois suivant son embauche la fiche de paie permettant de justifier de la RIS antérieure.

Entretien annuel d'évaluation

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Définition

L'entretien d'évaluation est annuel.

Il permet à l'employeur d'examiner avec chaque salarié sa situation dans l'entreprise. Il est un élément déterminant pour l'attribution du pourcentage de la RIS.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour.

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

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

5.2. Mise en oeuvre

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

Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre pour les 12 mois suivants sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante :

- l'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, en vue de l'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire qui entrera en vigueur à compter du 1er janvier de l'année suivante ;
- et il fixe les objectifs à atteindre pour les 12 mois suivants.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) seront communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année de l'entretien. Le salarié en accusera réception.

Remplacement d'un salarié absent

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque le salarié à la demande de l'employeur se voit confier temporairement une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à 2 semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.

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

Prise de fonction supplémentaire de manière temporaire.

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque le salarié à la demande de l'employeur se voit confier temporairement une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à 2 semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.

Cette indemnité est due à dater du premier jour de la prise temporaire de fonction supplémentaire.

Cette indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi habituellement occupé et celle correspondant aux missions temporairement confiées.

Chapitre VI : Congés

Congés payés annuels

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8, *étendu avec exclusion par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000* étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

1.1. Droit aux congés

Le nombre de jours de congé est apprécié sur la base d'une semaine de 5 jours ouvrés (période de référence 1er juin - 31 mai) (1).

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

- pour une année de travail au 31 mai : 25 jours ouvrés ;
- pour moins d'une année de travail au 31 mai : au prorata du nombre de mois de présence effective pendant la période de référence.

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

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

1.2. Périodes assimilées à travail effectif ouvrant droit aux congés

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

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, adoption, accidents de travail, maladie professionnelle ;
- les autres périodes de maladie jusqu'à 6 mois ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles ;
- les périodes d'absence pour exécution de mandat (délégué de personnel, comité d'entreprise, délégué syndical) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé " éducation ouvrière " ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels définis à l'article 4 ;

- les périodes militaires.

1.3. Modalités

1.3.1. Prise de congés.

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

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

1.3.2. (3) Cas particuliers.

Les travailleurs étrangers et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer et ceux qui ont leur domicile habituel à l'étranger peuvent, à leur demande, cumuler les congés payés sur 2 exercices.

Au moment de leur prise de congés, ils bénéficient, en outre, d'un délai de route de 2 jours ouvrés si le temps du voyage aller dépasse 24 heures (4).

1.4. Maladie durant les congés

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve que le décompte des droits à congé payé ne soit pas moins favorable que les dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail qui prévoient un décompte en jours ouvrables (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

(3) Article exclu de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

Congés payés supplémentaires

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.6 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Cet article ne s'appliquera qu'à compter du 1er octobre 2010 aux associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources, à l'exclusion :

- des associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 les dispositions de l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;
- des associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources créés postérieurement à la date d'application de l'accord paritaire de branche n° 04-09

Jours fériés.

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

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

Les jours fériés sont les suivants :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;

- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Congés familiaux et exceptionnels.

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Des congés payés exceptionnels sont accordés à l'ensemble du personnel dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvré ;
- naissance, adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

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

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

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

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

Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.7 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Article 4

En vigueur non étendu

Des congés payés exceptionnels sont accordés à l'ensemble du personnel dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- signature d'un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint : 5 jours ouvrés ;
- décès du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un des beaux-parents : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré.

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

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

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

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

Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.7 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Congé parental.

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental dans les conditions prévues par la loi (1).

Chapitre VII : Frais professionnels

Article Préambule

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

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

Véhicules

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

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

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

Cette attestation donne droit à des indemnités kilométriques, comprenant notamment les frais d'assurance du véhicule, réévaluées chaque année en fonction de l'évolution du barème de l'administration des finances.

Assurance du véhicule

L'assurance doit couvrir les déplacements professionnels.

Mission.

Article 2

En vigueur étendu

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

Transports

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

Hébergement

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

Repas

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

Chapitre VIII : Formation professionnelle

Rappel du contexte.

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 10 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

Les associations employeurs relevant de la présente convention collective nationale sont confrontées à des situations et des mutations complexes : décentralisation qui conduit à négocier leur projet à l'échelon local, rétrécissement et redéploiement des moyens, changements culturels, aggravations de la précarité des individus et des groupes auxquels elles s'adressent.

L'activité de ces associations fait appel à des compétences professionnelles diverses. Elles ont autant besoin de généralistes que de spécialistes. Le développement de la vie associative requiert à la fois des compétences techniques et politiques.

De l'étude prospective des emplois il ressort que doit être renforcée la compétence collective entre autre à partir des 3 fonctions transversales identifiées : direction, animation, accueil.

La formation continue est un des moyens pour renforcer la compétence professionnelle.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les associations de la branche sont confrontées à des situations et à des mutations complexes : décentralisation, négociation des politiques et des projets à l'échelon local, diminution des moyens, précarisation des financements, changements culturels, problèmes sociaux, dans un contexte réglementaire qui nécessite le renforcement des stratégies de qualification. L'activité des associations est variée et appelle des compétences professionnelles multiples, techniques et parfois politiques, notamment pour le développement du projet associatif.

A cet égard, la connaissance du milieu dans ses évolutions, ses problèmes et ses dynamiques, l'élaboration, la gestion et l'évaluation d'un projet (social, culturel, économique) par rapport à ce milieu, avec d'autres partenaires, requièrent qualifications et professionnalisation des salariés du secteur ainsi que le développement de méthodes et d'outils de travail.

La formation professionnelle permet l'accès à la qualification et le développement des compétences qui pourront être vus tant au regard des besoins de l'association qu'en fonction des projets d'évolution professionnelle des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que la formation est un élément du parcours professionnel des salariés qui témoigne de la motivation partagée par le salarié et l'employeur de servir le projet de l'association.

La formation professionnelle permettra notamment de sécuriser les parcours professionnels, les rendant plus stables et moins précaires, au bénéfice des salariés tant au sein même de la branche que dans un autre secteur.

Les partenaires sociaux demandent que la dimension formation soit prise en compte dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

Obligation de contribution.

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2-06 du 2 mars 2006 BO conventions collectives 2006-21 étendu par arrêté du 8 décembre 2006 JORF 19 décembre 2006.

Article 2.1

Taux

Tous les employeurs de la branche, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

2,3 % de la masse salariale annuelle des contrats à durée indéterminée et déterminée ;

1 % de la masse salariale des contrats à durée déterminée.

Ces versements incluent les obligations légales.

Article 2.2

OPCA.

Habitat Formation est l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche. Tous les employeurs de la branche y effectuent le versement de leur contribution conformément aux taux précisés aux articles 2.3 et 2.4, dans le respect de l'article R. 964-13 du code du travail. "

Article 2.3

Employeurs de 20 salariés et plus.

Dans le cadre de l'obligation définie aux articles 2.1 et 2.2, les employeurs occupant 20 salariés et plus tels que définis par la loi doivent consacrer :

- 0,5 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,2 % au titre du congé individuel de formation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2.1 est consacré au plan de formation, dont 0,2 % dévolus au développement de la formation professionnelle. Est laissé à la libre disposition de l'employeur 0,1 %.

Article 2.4

Employeurs de moins de 20 salariés.

Dans le cadre de l'obligation définie aux articles 2.1 et 2.2, les employeurs occupant moins de 20 salariés doivent consacrer :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2.1 est consacré au plan de formation, dont 0,20 % dévolus au développement de la formation professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

Taux

Tous les employeurs de la branche, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

- 2,1 % de la masse salariale brute annuelle ;

- 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée.

Ces versements incluent les obligations légales.

Article 2.2

OPCA.

Habitat Formation est l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche. Tous les employeurs de la branche y effectuent le versement de leur contribution conformément aux taux précisés aux articles 2.3 et 2.4, dans le respect de l'article R. 964-13 du code du travail. "

Article 2.3

Employeurs de 20 salariés et plus.

Dans le cadre de l'obligation définie à l'article 2. 1, les employeurs occupant 20 salariés et plus, tels que définis par la loi, doivent consacrer :

- 0,5 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation ;

- 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du congé individuel de formation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2. 1 sera consacré au plan de formation.

Est laissé à la libre disposition de l'employeur 0, 1 %.

Article 2.4

Employeurs de moins de 20 salariés.

Dans le cadre de l'obligation définie à l'article 2. 1, les employeurs occupant moins de 20 salariés, tels que définis par la loi, doivent consacrer :

- 0, 15 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2. 1 sera consacré au plan de formation.

Pour les employeurs de 10 salariés et plus, est laissé à la libre disposition 0, 1 %.

Article 2

En vigueur non étendu

Article 2.1

Taux

Tous les employeurs de la branche, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

- 2, 1 % de la masse salariale brute annuelle ;

- 1 % de la masse salariale brute annuelle des contrats à durée déterminée.

Ces versements incluent les obligations légales.

Article 2.2

OPCA.

Uniformation est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche. Tous les employeurs de la branche y effectuent le versement de leur contribution conformément aux taux précisés aux articles 2.3 et 2.4, dans le respect des dispositions légales.

(Dispositions de l'article 2.2 en vigueur au 1er janvier 2012).

Article 2.3

Employeurs de 20 salariés et plus.

Dans le cadre de l'obligation définie à l'article 2. 1, les employeurs occupant 20 salariés et plus, tels que définis par la loi, doivent consacrer :

- 0, 5 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation ;

- 0, 2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du congé individuel de formation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2. 1 sera consacré au plan de formation.

Est laissé à la libre disposition de l'employeur 0, 1 %.

Article 2.4

Employeurs de moins de 20 salariés.

Dans le cadre de l'obligation définie à l'article 2. 1, les employeurs occupant moins de 20 salariés, tels que définis par la loi, doivent consacrer :

- 0, 15 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation.

Le solde de l'obligation prévue à l'article 2. 1 sera consacré au plan de formation.

Pour les employeurs de 10 salariés et plus, est laissé à la libre disposition 0, 1 %.

Financement du développement de la formation

Commission et plan de formation de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le respect des orientations définies chaque année par la CPNEF, le plan de formation annuel ou pluriannuel est arrêté par l'employeur après avis de la commission formation de l'entreprise (1).

Celle-ci est composée paritairment de représentants de l'employeur et des salariés. La représentation des salariés est assurée par les instances représentatives (DP ou CE). A défaut, dans les associations de moins de 10 salariés, ceux-ci désignent leurs représentants à cette commission. Le plan de formation qu'elle propose est actualisé annuellement.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Elaboration du plan de formation annuel

Un plan de formation annuel est arrêté par l'employeur après avis de la commission formation de l'entreprise.

L'élaboration du plan de formation s'effectue sous la responsabilité de l'employeur dans le respect des obligations définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque l'employeur élabore le plan de formation, il doit respecter le principe de non-discrimination entre les salariés.

3.2. Commission formation et consultation des représentants du personnel

La commission formation de l'entreprise est composée paritairment de représentants de l'employeur et des salariés. La représentation des salariés est assurée par les instances

représentatives. A défaut, dans les associations de moins de 10 salariés, ceux-ci désignent leurs représentants à cette commission. Le plan de formation qu'elle propose est actualisé annuellement.

3.3. Différentes actions de formation

Le plan de formation est présenté en respectant les 2 catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1) ;
- les actions de développement des compétences (catégorie 2).

Chaque catégorie détermine le régime applicable au temps de formation et à la rémunération du salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.4. Formation des bénévoles

La gestion associative des structures composant la branche professionnelle nécessite de pouvoir former les dirigeants bénévoles en fonction des missions qu'ils occupent.

Ainsi, une partie des droits ouverts au titre du plan de formation pourra permettre la formation des bénévoles.

Les partenaires sociaux entendent par dirigeant bénévole : l'administrateur élu ou désigné par les statuts de la structure de la branche. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et toutes personnes élues assumant des fonctions de dirigeant " dûment établies " ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur et notamment de gestion des ressources humaines (GRH).

Chaque année, la CPNEF fixera les priorités et la part pouvant y être affectée.

Plan de formation de l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le respect des orientations définies chaque année par la CPNEF, le plan de formation annuel ou pluriannuel est arrêté par l'employeur après avis de la commission formation de l'entreprise (1).

Celle-ci est composée paritairment de représentants de l'employeur et des salariés. La représentation des salariés est assurée par les instances représentatives (DP ou CE). A défaut, dans les associations de moins de 10 salariés, ceux-ci désignent leurs représentants à cette commission. Le plan de formation qu'elle propose est actualisé annuellement.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Elaboration du plan de formation annuel

Un plan de formation annuel est arrêté par l'employeur après avis de la commission formation de l'entreprise.

L'élaboration du plan de formation s'effectue sous la responsabilité de l'employeur dans le respect des obligations définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque l'employeur élabore le plan de formation, il doit respecter le principe de non-discrimination entre les salariés.

3.2. Commission formation et consultation des représentants du personnel

La commission formation de l'entreprise est composée paritairement de représentants de l'employeur et des salariés. La représentation des salariés est assurée par les instances représentatives. A défaut, dans les associations de moins de 10 salariés, ceux-ci désignent leurs représentants à cette commission. Le plan de formation qu'elle propose est actualisé annuellement.

3.3. Différentes actions de formation

Le plan de formation est présenté en respectant les 2 catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1) ;
- les actions de développement des compétences (catégorie 2).

Chaque catégorie détermine le régime applicable au temps de formation et à la rémunération du salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.4. Formation des bénévoles

La gestion associative des structures composant la branche professionnelle nécessite de pouvoir former les dirigeants bénévoles en fonction des missions qu'ils occupent.

Ainsi, une partie des droits ouverts au titre du plan de formation pourra permettre la formation des bénévoles.

Les partenaires sociaux entendent par dirigeant bénévole : l'administrateur élu ou désigné par les statuts de la structure de la branche. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et toutes personnes élues assumant des fonctions de dirigeant " dûment établies " ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur et notamment de gestion des ressources humaines (GRH).

Chaque année, la CPNEF fixera les priorités et la part pouvant y être affectée.

Contrat de professionnalisation.

Article 4

En vigueur non étendu

La branche professionnelle est créatrice d'emplois. Les associations remplissent une mission importante d'insertion sociale et professionnelle, permettant à de nombreux jeunes et adultes d'accéder à un emploi et de se qualifier.

Les partenaires sociaux entendent favoriser les actions mises en œuvre à l'intention des bénéficiaires en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation. Le suivi du dispositif est assuré par la CPNEF.

4.1. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective.

Les partenaires sociaux insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires sera recherchée ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

4.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux publics définis par la réglementation en vigueur.

4.3. Qualifications et diplômes prioritaires

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer les orientations et arrêter chaque année la liste des qualifications et diplômes que la branche souhaite voir pris en compte prioritairement par l'OPCA.

4.4. Durée du contrat et durée des actions de professionnalisation

Dans le cadre des qualifications et diplômes prioritaires (art. 4.3), les durées du contrat ou de l'action de professionnalisation prévues par la loi peuvent être portées jusqu'à 24 mois.

4.5. Durée de formation

Dans le cadre des qualifications et diplômes prioritaires (art. 4.3), la durée de la formation peut être portée à 50 % maximum de la durée du contrat.

4.6. Financement

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. Il sera communiqué avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche au plus tard le 1er octobre de l'année N-1.

Ce forfait sera applicable à l'ensemble des publics définis à l'article 3.1 du présent chapitre.

Le coût des stages pratiques n'est pas pris en charge.

La CPNEF demande à l'OPCA défini à l'article 1.2 du présent chapitre de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des contrats de professionnalisation conclus au sein de la branche.

4.7. Rémunération du salarié

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est établie au minimum conformément aux dispositions réglementaires.

4.8. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme un élément essentiel du processus de professionnalisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager leurs compétences est encouragée.

Le tuteur est un salarié volontaire en contrat à durée indéterminée. Il doit être au minimum

positionné au niveau II du critère 5 prévu à l'article 4 du chapitre XII de la convention collective nationale. Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de faciliter l'acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration.

Le tuteur doit suivre ou avoir suivi une formation de tuteur. L'employeur s'engage à lui libérer le temps nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale sur son temps de travail effectif. Le tuteur bénéficie d'une indemnité de 50 € bruts par mois et par stagiaire pendant toute la durée de versement de l'aide à la fonction tutorale. Un salarié tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

La fonction tutorale s'exerce tout au long de la formation.

L'aide à la fonction tutorale est prise en charge dans la limite de 230 € par mois pour une durée maximale de 6 mois uniquement si le salarié tuteur suit ou a suivi une formation de tuteur. Ce forfait s'applique à l'ensemble des bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation définis aux articles 3.1 et 4 du présent chapitre.

L'aide à la fonction tutorale est versée par l'OPCA à l'employeur uniquement si le salarié tuteur suit ou a suivi une formation de tuteur.

La prise en charge de la formation des tuteurs est financée conformément aux dispositions réglementaires. Elle est plafonnée à 40 heures.

Aucun tutorat externe ne sera financé quel que soit le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

4.9. Limitation des contrats de professionnalisation

Le nombre maximal de contrats de professionnalisation est fixé en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein présents dans l'établissement à la date de conclusion du contrat de professionnalisation. Ainsi :

- moins de 10 salariés ETP : maximum 1 contrat de professionnalisation ;
- de 10 à 50 salariés ETP : maximum 2 contrats de professionnalisation ;
- plus de 50 salariés ETP : maximum 3 contrats de professionnalisation.

Toute demande de dérogation sera étudiée au cas par cas par la CPNEF.

Période de professionnalisation.

Article 5

En vigueur non étendu

La période de professionnalisation est ouverte aux publics définis par les textes légaux et réglementaires ainsi qu'aux salariés ayant plus de 40 ans ou plus de 15 ans d'activité professionnelle.

La durée de la formation financée dans le cadre d'une période de professionnalisation ne pourra pas être inférieure à 80 heures, quel que soit le bénéficiaire.

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année les formations et diplômes qui pourront être préparées dans le cadre de la période de professionnalisation. Pour cela, elle pourra s'appuyer, notamment, sur les résultats des travaux de l'observatoire emploi et formation de la branche.

Seules les formations prioritaires seront financées dans le cadre d'une période de professionnalisation.

La CPNN mandate la CPNEF pour fixer chaque année le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation. Il sera communiqué avec la liste des formations prioritaires aux entreprises de la branche au plus tard le 1er octobre de l'année N-1.

Le coût des stages pratiques n'est pas pris en charge.

La mise en place et la prise en charge du tutorat ainsi que de la formation de tuteur répondent aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 3.8 concernant les contrats de professionnalisation.

La CPNEF demande à l'OPCA de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans ce cadre par les entreprises de la branche.

Exercice du droit individuel à la formation (DIF).

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. DIF

Le DIF est susceptible de concerner tous les salariés de l'entreprise, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur a obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

6.2. DIF prioritaires

6.2.1. Priorités

La demande de DIF sera considérée comme prioritaire :

- lorsqu'elle portera sur le financement ou le cofinancement de tout ou partie d'une formation diplômante, ou
- lorsque le niveau de formation du salarié bénéficiaire sera inférieur ou égal à V.

La CPNEF demande à l'OPCA de fournir chaque année un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans ce cadre par les entreprises de la branche. Au regard de ce bilan, la CPNEF pourra fixer des priorités annuelles supplémentaires.

6.3. Financement

6.3.1. DIF prioritaires

Seuls les coûts pédagogiques afférents aux DIF prioritaires relèvent de la prise en charge de l'OPCA au titre de la professionnalisation. Leur prise en charge se fait sur la base d'un plafond horaire. Il sera fixé chaque année par la CPNEF. Il devra être communiqué aux entreprises de la branche, au plus tard le 1er octobre de l'année N-1.

6.3.2. DIF non prioritaires

Les DIF qui ne sont pas considérés comme prioritaires par la branche professionnelle pourront être pris en charge au titre du plan de formation.

6.4. Transférabilité du DIF

En cas de changement d'entreprise relevant de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le DIF est intégralement transférable dans le champ. Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés pourront être mobilisés par le salarié, en accord avec son nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche.

Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 7

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Elles pourront nécessiter la définition d'un complément de formation nécessaire, ou d'une mise en situation professionnelle donnée, pour compléter l'expérience.

Toutes les expérimentations visant à développer le recours à la VAE sont encouragées.

Apprentissage.

Article 8

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux souhaitent le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, notamment par le levier des contrats d'objectifs régionaux.

Les partenaires sociaux sont favorables au principe de l'ouverture du contrat d'apprentissage aux jeunes désireux de se former dans les métiers de la branche. Ils en étudient les conditions de mise en œuvre après la promulgation de la loi et ses décrets d'application.

Observatoire emploi et formation de la branche.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Objectifs et missions

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

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

9.2. Comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire a été mis en place. Il rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

Son fonctionnement est confié à la CPNEF.

9.3. Financement de l'observatoire

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

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Les dispositions de ce chapitre ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.8 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Chapitre IX : Maladie

Maladie

Article préambule

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

La maladie suspend automatiquement le contrat de travail. La période de suspension est égale à la durée de l'arrêt maladie dans la limite d'un an.

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

En cas d'absence au travail résultant de maladie ou d'accident, les personnels des établissements bénéficient des dispositions suivantes, relatives au maintien de salaire, sous réserve de remplir cumulativement les 3 conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au minimum 1 mois de travail effectif (à l'exception des salariés du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) ;
- justifier dans les 48 heures de cet arrêt de travail pour maladie, par l'envoi d'un certificat médical l'attestant ;
- pouvoir bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

A compter du 1er jour d'arrêt de travail pour maladie et pendant 90 jours, ils reçoivent la totalité de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 90 jours suivants, ils perçoivent 75 % de cette rémunération.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

Pour le calcul et le versement des indemnités, il est tenu compte des périodes déjà indemnisées durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que l'indemnisation des périodes de maladie ou d'accident ne dépasse pas, pour ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation prévue (90 jours à 100 % et 90 jours à 75 %).

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

Après un an de maladie, s'il y a eu rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié est prioritaire à l'embauche pendant 2 ans.

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 26 novembre 1999 BO conventions collectives 2000-8 étendu par arrêté du 11 mai 2000 JORF 20 mai 2000.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations (indemnités journalières, rentes ou pensions) que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance.

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Les dispositions de ce chapitre ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.9 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Chapitre X : Retraite

Retraite

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 7 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ dont le montant est de :

1/60 de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 15 ans.

L'ancienneté inclut les reprises telles que définies au chapitre V.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieure aux indemnités légales.

Chapitre XI : Dispositions spéciales

Définition.

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 19 novembre 2004 BO conventions collectives 2005-3 étendu par arrêté du 29 juin 2005 JORF 14 juillet 2005.

Article 1.1

Les emplois rattachés aux emplois repères de " directeur " et de " cadre fédéral " ont un statut cadre.

Article 1.2

Les emplois rattachés aux emplois repères d'" assistant(e) de direction ", de " comptable " ou de " coordinateur " ont un statut cadre en fonction de niveaux minima requis dans les critères de formation, complexité et autonomie, selon le tableau ci-dessous.

EMPLOI REPERE NIVEAU MINIMAL REQUIS NECESSAIRE DANS LES CRITERES C1 -
Formation C2 - Complexité C3 - Autonomie Assistant(e) de direction 4 5 4 Comptable 5 5 4
Coordinateur 4 5 4 Coordinatrice

Ces 3 conditions de niveaux sont cumulatives. Article 1.3

A défaut, en l'absence de rattachement exprès de l'emploi au statut cadre, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

Salariés qui répondent à l'exclusion de toute considération basée sur les émoluments à l'un au moins des trois critères suivants :

- avoir une formation technique équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises ;
- exercer par délégation de l'employeur l'autorité sur plusieurs salariés ou catégories de salariés ;
- exercer des fonctions impliquant initiatives et responsabilités et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur.

Reconnaissance du statut de cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 8 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

La lettre d'embauche ou avenant à cette lettre doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les 2 parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

A la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat d'embauche prend son plein effet. En cas de séparation à l'issue du deuxième mois, du fait de l'employeur, une indemnité correspondant à un demi-mois de salaire est versée au cadre.

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux coordinateurs en position de responsables de crèches (directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique) des structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.1 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Rupture du contrat de travail.

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à trois mois.

Les dispositions de cet alinéa ne sont pas applicables aux coordinateurs en position de responsables

de crèches (directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique) des structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.2.1 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter cinquante heures par mois à prendre en accord avec l'employeur.

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

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

Indemnités de licenciement

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 3 derniers mois, Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte pro rata temporis.

Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 9 mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions de ces trois alinéas ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.3 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de la retraite.

Régime de retraite et de prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 5 février 2004 BO conventions collectives 2004-28 étendu par arrêté du 30 mars 2006 JORF 11 avril 2006.

A compter du premier jour dans la fonction de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

- à un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'ARCO dans la limite du plafond de sécurité sociale ;
- à un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'AGIRC, pour la partie de salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale ;
- à un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 % sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur.

Un accord de prévoyance figure à l'annexe V de la présente convention collective.

Conventions de forfait en jours sur l'année

Article 7

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux

cadres expressément définis ci-après.

Article 7.1 Mise en œuvre La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées. Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après. L'application du forfait annuel en jours devra faire l'objet d'une mention au contrat de travail.

Article 7.2 Bénéficiaires Les cadres tels que définis à l'article 1er du chapitre XI de la convention collective dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, du degré d'autonomie important dont ils disposent dans leur emploi du temps et de délégations qui leur sont attribuées, peuvent se voir proposer une convention de forfait en jours sur l'année par l'employeur.

Article 7.3 Nombre de jours travaillés Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini. Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au contrat de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

Article 7.4 (1) Dépassement du plafond Le plafond tel que fixé dans le contrat de travail pourra, de manière exceptionnelle, à la demande expresse de l'employeur être dépassé. Cette possibilité doit être établie par écrit dans le contrat de travail qui précise, dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 225 jours. Le contrat de travail doit mentionner le taux de la majoration de 10 % applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires entre 218 et 225.

Article 7.5 Durée maximale des cadres visés Les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives : -aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail ; -aux durées légales et conventionnelles quotidiennes maximales du travail ; -aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail. Les dispositions conventionnelles relatives au repos quotidien (art. 1.3.1 du chapitre IV) et au repos hebdomadaire (art. 1.3.2 du chapitre IV) ne sont pas applicables à ces salariés cadres. En revanche, les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail maximum par semaine et repos hebdomadaire de 24 heures consécutives en principe le dimanche) leur sont applicables.

Article 7.6 Repos Les jours de repos liés à cet aménagement du temps de travail des cadres autonomes doivent être pris par journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

Article 7.7 Rémunération La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

Article 7.8 Document de suivi Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur. A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, 1 fois par mois à l'employeur qui le valide un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre. En outre, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le conseil d'établissement devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 7.9 Entretien annuel Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. (1) L'article 7.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-45, premier alinéa, du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

ANCIEN Chapitre XII : Extension

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Protocole d'accord n° 3 du 4 octobre 1985 étendu par arrêté du 22 janvier 1987
JORF 12 février 1987.

Les partenaires s'engagent à demander l'extension de la convention collective nationale du 4 juin 1983. En application de l'article L. 133-1 du code du travail, ils demandent la mise en place d'une commission mixte.

Chapitre XII : Système de classification

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 11 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

Le système de classification est le moyen de positionner les emplois de la branche. Il se fonde sur les caractéristiques et les exigences de l'emploi occupé.

Les éléments de classification

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

1.1. Les critères

Le système repose sur 8 critères permettant de définir et d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice des emplois. Chaque critère comporte plusieurs niveaux. Chaque niveau a une valeur exprimée en points.

Les critères sont : formation requise, complexité de l'emploi, autonomie, responsabilités financières, responsabilités humaines, responsabilités de la sécurité et des moyens, incidence sur le projet de l'association, dimension relationnelle (nature et difficulté des échanges).

1.2. La grille de cotation

La grille de cotation (présentée à l'article 4) est l'outil de pesée des emplois. Elle regroupe les 8 critères, chacun comportant plusieurs niveaux. Chaque niveau est affecté d'un nombre de points.

1.3. Les emplois repères

15 emplois repères (présentés à l'article 5) constituent les emplois de référence pour la classification. Ils représentent la majorité des emplois existant dans la branche et en assurent la cohérence.

Les emplois repères regroupent sous un seul vocable les emplois de même nature d'activité.

La description des activités de chaque emploi repère est complétée d'une rubrique " Emplois rattachés " regroupant des emplois différents par leur contenu mais proches par leur mission ou leur niveau de responsabilité et de compétences.

D'autres appellations sont utilisées dans la branche et figurent sous l'intitulé de chaque emploi repère.

Les emplois repères sont : agent de maintenance, animateur, assistant d'animation, assistant de direction, auxiliaire petite enfance ou de soins, cadre fédéral, chargé d'accueil, comptable, coordinateur, directeur, éducateur petite enfance, intervenant technique, personnel administratif, personnel de service, secrétaire.

La méthode de classification

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

2.1. Pesée de l'emploi

La pesée des emplois dans l'entreprise est réalisée avec la grille de cotation. Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau correspondant à l'exercice de l'emploi. La pesée résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères, dans la limite des niveaux minimum et maximum de l'emploi repère concerné.

Ce total de points de pesée sert au calcul de la rémunération de base.

2.2. Modalités de la pesée

Toute pesée s'appuie sur une définition de l'emploi.

La définition de l'emploi ainsi que sa pesée sont réalisées par l'employeur.

Lors de la pesée de l'emploi, pour chacun des 8 critères, un seul niveau est choisi. Ce dernier doit être compris entre les niveaux minimum et maximum de l'emploi repère de rattachement.

2.3. Rattachement de l'emploi à un emploi repère

Chaque emploi est rattaché à un emploi repère.

Dans le cas exceptionnel où le rattachement de l'emploi à un emploi repère n'est pas possible parce que ni l'intitulé, ni les missions, ni les activités ne correspondent à aucun emploi repère ni à aucun emploi rattaché, l'employeur pèse cet emploi en évaluant pour chacun des critères le niveau correspondant et arrête le nombre total de points servant à la rémunération de base.

Le rattachement de cet emploi à un emploi repère doit être réétudié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Si la difficulté de rattachement demeure, employeur ou salarié peuvent saisir la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation conformément à la procédure présentée à l'article 6.1.2.

Création d'une commission de classification dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise peut être conclu conformément au code du travail, en vue de créer une commission de classification dans l'entreprise. Elle a pour mission de donner un avis sur la définition et la pesée des emplois.

Dans les entreprises où un accord d'entreprise est signé sur la mise en œuvre de la classification, l'employeur devra adresser copie de l'accord à la commission paritaire nationale, ainsi que tous les éléments propre à lui permettre d'analyser son fonctionnement.

La grille de cotation

Article 4

En vigueur étendu

NIVEAU : 1

CONTENU :

CRITERE 1 : FORMATION REQUISE.

+++++

Fin de scolarité obligatoire.

POINT : 57.

NIVEAU : 2

CONTENU :

Diplôme de niveau ministériel V ou formation de niveau équivalent.

POINT : 62.

NIVEAU : 3

CONTENU :

Diplôme de niveau interministériel IV ou formation de niveau équivalent.

POINT : 76.

NIVEAU : 4

CONTENU :

Diplôme de niveau interministériel III ou formation de niveau équivalent (bac + 2).

POINT : 103.

NIVEAU : 5

CONTENU :

Diplôme de niveau interministériel III ou formation de niveau équivalent + 1 année de formation spécialisée dans le secteur professionnel (bac + 3).

POINT : 145.

NIVEAU : 6

CONTENU :

Diplôme de niveaux interministériel II et I ou formation de niveau équivalent (bac + 4 et 5) POINT : 177.

CRITERE 2 : COMPLEXITE DE L'EMPLOI

+++++

NIVEAU : 1

CONTENU :

Les tâches sont de nature similaire. Les opérations sont simples et peuvent être résolues à partir de modes opératoires connus.

POINT : 57.

NIVEAU : 2

CONTENU :

Les tâches sont variées et peuvent requérir la connaissance d'autres techniques.

L'examen des difficultés et la recherche des solutions les plus adaptées font appel à la pratique.

POINT : 60.

NIVEAU : 3

CONTENU :

Les tâches sont variées et exigent la connaissance d'autres activités ou techniques.

Les difficultés peuvent être imprévues et nécessitent l'adaptation des moyens, des procédés ou des

techniques.

POINT : 70.

NIVEAU : 4

CONTENU :

Les activités sont de nature différente ou complémentaire et exigent des connaissances dans plusieurs domaines.

Les travaux sont multiples, proviennent de sources variées et nécessitent l'analyse et l'appréciation des données internes et externe.

POINT : 88.

NIVEAU : 5

CONTENU :

Les activités sont distinctes et exigent une connaissance approfondie de plusieurs autres domaines.

Les travaux sont complexes, parfois nouveaux.

Les solutions nécessitent la connaissance du contexte, l'analyse des données et leur rapprochement. Elles exigent des capacités de conception.

POINT : 116.

NIVEAU : 6

CONTENU :

Les groupes d'activités doivent être coordonnés. Ils exigent soit la maîtrise de plusieurs domaines, soit une expertise approfondie dans un domaine particulier.

La recherche de solutions nécessite soit de faire appel à plusieurs spécialités afin de préparer les éléments de décisions stratégiques, soit de s'appuyer sur une excellente connaissance de l'environnement et d'intégrer des composantes nouvelles.

POINT : 153.

NIVEAU : 7

CONTENU :

Les domaines d'activités nécessitent la maîtrise de plusieurs spécialités.

Les solutions nécessitent d'anticiper les évolutions stratégiques et d'en mesurer l'impact afin de préparer les éléments de décisions du conseil d'administration.

POINT : 180.

CRITERE 3 : AUTONOMIE.

+++++

NIVEAU : 1

CONTENU :

Exécution d'opérations ordonnées sous une responsabilité directe.

Le contrôle est régulier en fonction d'objectifs précis de réalisation.

POINT : 29.

NIVEAU : 2

CONTENU :

Mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'action matérielle, dans le cadre du poste de travail.

Le contrôle porte sur les moyens mis en oeuvre et sur les actions réalisées.

POINT : 32.

NIVEAU : 3

CONTENU :

Mise en oeuvre des moyens adaptés à l'action dans le cadre d'activités.

Le contrôle porte sur l'atteinte des résultats dans le temps et les délais fixés.

POINT : 44.

NIVEAU : 4

CONTENU :

Mise en oeuvre d'objectifs fixés par la définition et l'adaptation de plans d'actions dans le cadre d'une structure.

Le contrôle s'exerce en faisant des bilans intermédiaires avec les instances ayant fixé les objectifs.

POINT : 66.

NIVEAU : 5

CONTENU :

Mise en oeuvre des orientations définies par les instances politiques et élaboration des objectifs de l'ensemble d'une structure.

Rend compte aux instances politiques (AG, CA, bureau) de l'efficacité, la pertinence et l'opportunité des choix effectués.

POINT : 87.

CRITERE 4 : RESPONSABILITES FINANCIERES.

+++++

NIVEAU : 1

CONTENU :

Estimation des besoins liés à l'activité et/ou règlement des petites dépenses.

POINT : 29.

NIVEAU : 2

CONTENU :

Responsabilité de la caisse et/ou des achats courants et/ou suivi de l'enveloppe budgétaire de l'activité.

POINT : 31.

NIVEAU : 3

CONTENU :

Responsabilité de l'exécution du budget d'une ou plusieurs activités et/ou éventuellement participation à la recherche de financement de cette ou ces activités.

POINT : 38.

NIVEAU : 4

CONTENU :

Participation à la gestion du budget d'activités différentes, à la recherche de financement et responsabilité de la gestion de ce budget.

POINT : 52.

NIVEAU : 5

CONTENU :

Responsabilité de la recherche du financement structurel, de la construction et de la gestion d'une structure ayant un budget consolidé d'un montant inférieur ou égal à 10 fois le plafond sécurité sociale.

POINT : 72.

NIVEAU : 6

CONTENU :

Responsabilité de la recherche du financement structurel, de la construction et de la gestion d'une structure ayant un budget consolidé d'un montant supérieur à 10 fois le plafond sécurité sociale et inférieur ou égal à 25 fois le plafond sécurité sociale.

POINT : 80.

NIVEAU : 7

CONTENU :

Responsabilité de la recherche du financement structurel, de la construction et de la gestion d'une structure ayant un budget consolidé d'un montant supérieur à 25 fois le plafond sécurité sociale. Ou interventions de diagnostic, audit, consolidation de budget, analyse financière (cadre fédéral).

POINT : 90.

CRITERE 5 : RESPONSABILITES HUMAINES.

+++++

NIVEAU : 1

CONTENU :

Est responsable de l'exécution de l'activité.

POINT : 30.

NIVEAU : 2

CONTENU :

Peut exercer des activités de tutorat.

POINT : 32.

NIVEAU : 3

CONTENU :

Encadre du personnel.

POINT : 44.

NIVEAU : 3 bis

CONTENU :

Gère techniquement par délégation :

- l'ensemble des ressources humaines pour une partie de la structure ;
- ou une partie des ressources humaines pour l'ensemble de la structure ;

POINT : 55.

NIVEAU : 4

CONTENU :

Gère techniquement par délégation les ressources humaines pour l'ensemble de la structure.

POINT : 66.

NIVEAU : 5

CONTENU :

Définit la politique des ressources humaines et la gère en lien avec le conseil d'administration (recrutement, rémunération, formation, évaluation, coordination).

Ou apporte appui et conseil à un réseau fédéral.

POINT : 87.

CRITERE 6 : RESPONSABILITES DE LA SECURITE ET DES MOYENS.

+++++

	CONTENU	POINTS
1	Responsabilité des matériels mis à la disposition du salarié.	30
2	Responsabilité des matériels et des personnes (public accueilli) dans le cadre de l'activité du salarié.	36
3	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public) et des biens d'une structure.	57
4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public) et des biens d'une structure ayant un CHSCT. Ou responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public) et des biens d'une fédération.	83

CRITERE 7 : INCIDENCE SUR LE PROJET DE L'ASSOCIATION.

NIVEAU : 1

CONTENU :

L'emploi a une incidence minimale sur la réalisation des projets.

Il participe à la réalisation du projet de l'association

POINT : 30.

NIVEAU : 2

CONTENU :

L'emploi a une incidence moyenne sur la réalisation des projets.

Il demande à se référer explicitement au projet de l'association.

POINT : 36.

NIVEAU : 3

CONTENU :

L'emploi a une incidence importante sur la réalisation des projets.

Il contribue à la réalisation et à l'évolution du projet de l'association.

POINT : 57.

NIVEAU : 4

CONTENU :

L'emploi a une incidence essentielle sur la réalisation des projets.

Il est garant du projet dans sa réalisation, ses adaptations, et son évolution.

POINT : 83.

CRITERE 8 : DIMENSION RELATIONNELLE

+++++

8 A : Nature des échanges.

NIVEAU : 1

CONTENU :

Les échanges sont constitués essentiellement de renseignements donnés et/ou reçus en interne et/ou en externe.

POINT : 15.

NIVEAU : 2

CONTENU :

Les échanges sont constitués d'informations variées provenant et/ou à destination de l'interne et de l'externe.

POINT : 18.

NIVEAU : 3

CONTENU :

Les échanges visent à résoudre des conflits concernant des aspects techniques et humains, en interne et en externe.

POINT : 29.

NIVEAU : 4

CONTENU :

Les échanges sont essentiellement constitués de négociations sur des dimensions à la fois techniques et humaines, en interne et en externe.

POINT : 43.

8 B : DIFFICULTES DES ECHANGES.

+++++

NIVEAU : 1

CONTENU :

Les échanges sont constitués d'échanges d'informations.

Ils nécessitent de donner et/ou recevoir les informations.

POINT : 15.

NIVEAU : 2

CONTENU :

Les échanges requièrent le sens de l'écoute, l'esprit d'analyse et du tact.

Ils nécessitent d'expliquer, d'argumenter.

POINT : 16.

NIVEAU : 3

CONTENU :

Les échanges requièrent de la diplomatie et le sens des négociations.

Ils nécessitent de se faire admettre, de convaincre.

POINT : 22.

NIVEAU : 4

CONTENU :

Les échanges requièrent de gérer des situations complexes.

Ils nécessitent de se positionner en médiateur, de proposer des solutions.

POINT : 33.

NIVEAU : 5

CONTENU :

Les échanges requièrent le sens de la négociation et l'expérience de situations complexes aux enjeux importants.

Ils nécessitent de négocier des situations à la fois techniques et politiques.

POINT : 46.

Les emplois repères

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Description des emplois repères Agent de maintenance

Emplois assimilés : factotum, ouvrier d'entretien.

Mission : veille à l'état des locaux.

Assure la maintenance des locaux, du mobilier et du matériel.

Vérifie, contrôle et prévient les anomalies.

Contrôle et diagnostique les anomalies ; peut assurer les réparations et informe la direction en ce qui concerne les réparations nécessitant une intervention extérieure.

Animateur

Emplois assimilés : animateur coordinateur, animateur relais d'assistants maternels (RAM), animateur responsable de secteur, assistant social, agent de développement, animateur enfants-adolescents-jeunes, animateur socioculturel, animateur d'insertion, animateur de prévention, conseiller bilan, conseillère conjugale, conseiller de mission locale, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur spécialisé, formateur, intervenant social, responsable d'accueil de loisirs (CLSH), référent de secteur.

Mission : assure une mission socio-éducative dans le cadre du projet de l'association.

Est responsable de la définition des moyens à mettre en oeuvre, de l'organisation matérielle, de la gestion financière et de l'encadrement des activités dont il a la charge, est responsable des différents intervenants et / ou bénévoles ainsi que du suivi, de l'évaluation de son action et du respect du projet.

Participe à la conception et à la mise en oeuvre du projet éducatif et / ou social et le développe.

Intervient dans des domaines et pour des publics divers : activités de loisirs, accompagnement social de type insertion, santé, logement, animation de quartier, médiation...

Peut être responsable d'un secteur : jeunes, enfants... dont il coordonne les actions.

Assure parfois alternativement un travail d'animation et de suivi individuel.

Travaille avec les partenaires concernés par son domaine d'intervention ou son projet.

Animateur d'activité

Emplois assimilés : aide-animateur, aide à domicile, aide ménagère, animateur loisirs, animateur débutant, animateur CLSH, assistant en animation.

Mission : participe à la fonction socio-éducative dans le cadre de la mise en oeuvre du projet social.

Organise matériellement l'activité qu'il encadre, soit sous la responsabilité d'un professionnel confirmé, soit en rendant compte à son supérieur.

Peut être amené, selon son expérience et sa qualification, à définir les moyens qu'il met en oeuvre, à participer au montage des dossiers.

Participe à la mise en oeuvre du projet, notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, le soutien scolaire, la petite enfance.

Assistant de direction

Emplois assimilés : assistant de gestion, assistant fédéral, secrétaire de direction, responsable administratif.

Mission : assiste la direction dans l'exécution de ses tâches, reçoit délégation pour réaliser des actions et missions particulières.

Assure le secrétariat et certaines activités de comptabilité.

Prépare certains dossiers après avoir reçu les indications nécessaires de son supérieur.

Assure les liaisons entre les services de la structure. Coordonne, organise et contrôle la transmission de l'information.

Prend en charge de manière autonome des missions particulières à la demande de son supérieur.

Représente parfois la structure lors de manifestations particulières.

Auxiliaire petite enfance ou de soins

Emplois assimilés : aide-soignant, animateur petite enfance, auxiliaire de puériculture.

Mission : organise matériellement, en lien avec l'éducateur petite enfance, les activités d'éveil qu'il encadre.

Assure les soins d'hygiène et de vie quotidienne des enfants.

Peut, en fonction du diplôme, être responsable d'un groupe d'enfants.

Peut encadrer, sous la responsabilité de l'éducateur petite enfance, du personnel non qualifié en contact avec des jeunes enfants (animateur d'activité).

Cadre fédéral

Emplois assimilés : chargé de mission fédéral, délégué, délégué adjoint, délégué général, délégué fédéral, délégué départemental, délégué régional, délégué chargé de....

Mission : contribue à l'élaboration du projet politique et social de la fédération (départementale, régionale, nationale), garantit sa mise en oeuvre.

Elabore le projet fédéral.

Participe à l'élaboration des politiques publiques.

Anime et développe le réseau des adhérents

Organise et gère la fédération.

Chargé d'accueil

Emplois assimilés : hôte d'accueil.

Mission : accueille le public sur place et au téléphone, oriente, informe.

Assure le relais d'information entre le public et la structure.

Gère l'affichage, la documentation, les salles et le matériel.

Réalise aussi ponctuellement des travaux administratifs.

Enregistre les inscriptions, éventuellement leur règlement et tient le fichier des adhérents à jour.

Comptable

Emplois assimilés : comptable-secrétaire, gestionnaire, intendant.

Mission : assure la comptabilité d'un ou de plusieurs services, d'une ou de plusieurs structures.

Assure la préparation des documents comptables et des contrats de travail ainsi que la liaison avec les organismes sociaux.

Réalise la gestion comptable et la gestion de la trésorerie.

Etablit les salaires.

Réalise les documents de gestion intermédiaire (tableaux de bord) et de fin d'exercice (compte d'exploitation et bilan).

Traite le budget : élaboration et suivi.

Réalise aussi certaines activités d'accueil et de secrétariat.

Coordinateur

Emplois assimilés : chef de projet, coordonnateur, coordinateur fonctionnel, directeur d'établissement d'accueil de jeunes enfants, infirmière responsable de la coordination de services de soins, référent de secteur, responsable technique d'établissement d'accueil de jeunes enfants, responsable de secteur.

Mission : assure la mise en oeuvre du projet social en coordonnant l'action socio-éducative.

Coordonne les actions menées par des professionnels et / ou des bénévoles travaillant dans plusieurs domaines ou de plusieurs sites d'intervention.

Conçoit et développe ses projets ; évalue les activités.

Est responsable ou est pilote d'une ou plusieurs équipes d'animation.

Exerce par délégation du directeur (ou du président) la gestion administrative, financière ou des ressources humaines (congrés, absences, formation).

Participe au développement de partenariats extérieurs ainsi qu'à la recherche de financement.

Directeur

Emplois assimilés : directeur adjoint, directeur d'établissement d'accueil de jeunes enfants, directeurs fonctionnels (administratif, financier, des ressources humaines...), responsable de centre, responsable technique d'établissement d'accueil de jeunes enfants.

Mission : assume la responsabilité générale de la structure par délégation du conseil

d'administration.

Participe activement au projet de l'association : propose, est le garant de la mise en oeuvre, contribue à l'évaluation.

Dirige, assume et coordonne une ou plusieurs structures et équipes ainsi que l'animation globale.

Est responsable ou coresponsable de l'administration générale, de la gestion de la structure et des ressources humaines ainsi que de la recherche de financement.

Assure une fonction de veille et de conseil aux élus.

Recherche et développe des partenariats extérieurs et travaille en réseau.

Participe au développement local, à la promotion de la vie associative.

Educateur petite enfance

Emplois assimilés : animateur responsable de halte-garderie, directeur d'établissement d'accueil de jeunes enfants, éducateur de jeunes enfants, puéricultrice, responsable technique d'établissement d'accueil de jeunes enfants.

Mission : assure l'encadrement du travail de l'équipe éducative et met en pratique le projet pédagogique du lieu d'accueil de jeunes enfants en concertation avec l'ensemble du personnel et en cohérence avec les orientations.

Peut être responsable technique au regard de l'agrément délivré par le conseil général.

Peut être en charge de certaines tâches administratives en lien avec son supérieur ou un membre du bureau.

Intervenant technique

Emplois assimilés : animateur spécialisé, bibliothécaire, chargé de mission, cuisinier, documentaliste, écrivain public, professeur de..., infirmier, kinésithérapeute, ludothécaire, orthophoniste, psychologue, psychomotricien, puéricultrice, régisseur technique.

Mission : maîtrisant une spécialité, participe par une fonction éducative technique à la mise en oeuvre du projet social.

Collabore à la définition des moyens à mettre en oeuvre, à l'organisation matérielle, à l'encadrement et au développement d'une activité dont il a la charge et pour laquelle il possède une compétence spécialisée.

Est responsable du suivi de l'activité.

Intervient dans les domaines des loisirs, de la culture, du sport et du développement personnel.

Travaille en collaboration avec l'ensemble de l'équipe professionnelle.

Personnel administratif

Emplois assimilés : agent administratif, aide-comptable, dactylo, employé de bureau, employé-dactylo, employé polyvalent, employé de service administratif.

Mission : assure diverses tâches administratives.

Réalise des tâches courantes de tri, classement, codification, traitement de courrier, enregistrement et mise à jour de données, en utilisant éventuellement un ordinateur.

Personnel de service

Emplois assimilés : agent ou personnel d'entretien, agent de service, agent de nettoyage, technicien de surface, femme / homme de ménage, aide cuisinier, concierge, gardien.

Mission : assure la propreté et le rangement des locaux.

Assure l'entretien courant des locaux par des opérations simples.

Prévient les anomalies courantes.

Secrétaire

Emplois assimilés : secrétaire administratif, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire-comptable, secrétaire fédéral, secrétaire de direction.

Mission : assure le secrétariat, réalise des activités d'accueil ainsi que certaines tâches de comptabilité.

Gère le courrier (ouverture, tri, distribution, rédaction), les plannings, les agendas, les fichiers, les fournitures, les inscriptions aux activités.

Traite les documents : création, mise en forme, envois, suivi, classement, archivage.

Réalise la constitution de certains dossiers : formation, personnel...

Veille à la circulation des informations orales et écrites.

Réalise des activités d'accueil et de comptabilité.

5.2. Cotations et pesées des emplois repères

5.2.1. Définition.

Chaque emploi repère en référence à sa description a fait l'objet d'une pesée. Pour chaque critère, un niveau minimum et un niveau maximum ont été déterminés. Pour certains critères, les 2 niveaux peuvent être identiques.

Ainsi, 2 pesées, minimale et maximale, résultent de la somme des points correspondant aux niveaux déterminés. Ces pesées des emplois repères servent de référence aux emplois de la branche.

5.2.2. Pesée des emplois repères.

Agent de maintenance

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 76.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 60.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 88.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 32.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 31.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 32.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 36.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 1.

Points correspondants : 30.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 15.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 1.

Points correspondants : 15.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 15.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 16.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 298.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 356.

Animateur.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 76.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 145.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 88.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 116.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 31.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 52.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 44.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 29.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 33.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 386.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 599.

Animateur d'activité

CRITÈRES	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
	Niveau choisi mini	Points correspondants	Niveau choisi maxi	Points correspondants
1-Formation requise	1	57	4	103
2-Complexité de l'emploi	1	57	3	70
3-Autonomie	1	29	3	44
4-Responsabilités financières	1	29	2	31
5-Responsabilités humaines	1	30	2	32
6-Responsabilités moyens / sécurité	1	30	2	36
7-Incidence	1	30	2	36
8-Relationnel 8 a-Nature	1	15	2	18
8-Relationnel 8 b-Difficulté	1	15	3	22
Pesée		292		392

Assistant de direction.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 76.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 103.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 88.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 116.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 44.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 31.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 38.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 44.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 36.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 29.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 33.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 371.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 522

5.2.2. Pesée des emplois repères.

Auxiliaire petite enfance ou de soins

CRITÈRES	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
	Niveau choisi mini	Points correspondants	Niveau choisi maxi	Points correspondants
1-Formation requise	2	62	3	76
2-Complexité de l'emploi	2	60	3	70
3-Autonomie	1	29	3	44
4-Responsabilités financières	1	29	2	31
5-Responsabilités humaines	1	30	2	32
6-Responsabilités moyens / sécurité	1	30	3	57
7-Incidence	1	30	3	57
8-Relationnel 8 a-Nature	1	15	2	18
8-Relationnel 8 b-Difficulté	1	15	3	22
Pesée		300		407

Cadre fédéral

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 5.

Points correspondants : 145.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 6.

Points correspondants : 177.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 6.

Points correspondants : 153.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 7.

Points correspondants : 180.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 66.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 87.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 38.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 7.

Points correspondants : 90.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 87.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 83.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 83.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 43.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 22.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 46.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 578.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 876.

Chargé d'accueil.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 76.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 60.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 70.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 44.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 31.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 32.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 1.

Points correspondants : 30.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 36.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 29.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 22.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 305.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 370.

Comptable.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 76.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 145.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 88.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 116.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 44.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 52.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 52.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 44.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 1.

Points correspondants : 30.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 18.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 22.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 390.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 550

Coordinateur.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 103.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 145.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 88.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 116.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 44.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 38.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 52.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 44.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 83.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 29.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 33.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 444.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 647.

Directeur.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 103.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 6.

Points correspondants : 177.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 88.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 7.

Points correspondants : 180.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 66.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 87.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 38.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 7.

Points correspondants : 90.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 66.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 87.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 83.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 83.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 83.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 43.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 22.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 46.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 552.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 876.

Educateur petite enfance.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 76.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 145.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 4.

Points correspondants : 88.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 5.

Points correspondants : 116.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 38.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 29.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 33.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 384.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 607.

Intervenant technique.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 62.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 6.

Points correspondants : 177.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 60.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 88.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 66.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 31.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 32.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 43.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 33.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 319.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 584

5.2.2. Pesée des emplois repères.

Personnel administratif.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 76.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 57.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 60.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 32.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 31.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 32.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 1.

Points correspondants : 30.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 36.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 15.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 18.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 15.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 16.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 292.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 331.

Personnel de service

CRITÈRES	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
	Niveau choisi mini	Points correspondants	Niveau choisi maxi	Points correspondants
1-Formation requise	1	57	2	62
2-Complexité de l'emploi	1	57	2	60
3-Autonomie	1	29	2	32
4-Responsabilités financières	1	29	2	31

CRITÈRES	POSITIONNEMENT MINI		POSITIONNEMENT MAXI	
	Niveau choisi mini	Points correspondants	Niveau choisi maxi	Points correspondants
5-Responsabilités humaines	1	30	1	30
6-Responsabilités moyens / sécurité	1	30	2	36
7-Incidence	1	30	2	36
8-Relationnel 8 a-Nature	1	15	2	18
8-Relationnel 8 b-Difficulté	1	15	1	15
Pesée		292		320

Secrétaire.

CRITERE : 1 - Formation requise.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 76.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 103.

CRITERE : 2 - Complexité de l'emploi.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 3.

Points correspondants : 70.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 4.

Points correspondants : 88.

CRITERE : 3 - Autonomie.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 32.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 44.

CRITERE : 4 - Responsabilités financières.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 29.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 31.

CRITERE : 5 - Responsabilités humaines.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 44.

CRITERE : 6 - Responsabilités moyens/sécurité.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 1.

Points correspondants : 30.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 2.

Points correspondants : 36.

CRITERE : 7 - Incidence.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 36.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 57.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 a - Nature.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 18.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 29.

CRITERE : 8 - Relationnel 8 b - Difficulté.

POSITIONNEMENT MINI :

Niveau choisi mini : 2.

Points correspondants : 16.

POSITIONNEMENT MAXI :

Niveau choisi maxi : 3.

Points correspondants : 22.

CRITERE : Pesée.

POSITIONNEMENT MINI :

Points correspondants : 337.

POSITIONNEMENT MAXI :

Points correspondants : 454.

Pour les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources, la rémunération annuelle brute peut s'établir de la manière suivante avec " un coefficient correcteur des cotations " échelonné de manière progressive selon les modalités suivantes :

- au 1er janvier 2010 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0, 60]$;

- au 1er janvier 2011 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0, 75]$;

- au 1er janvier 2012 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0, 85]$;

- au 1er janvier 2013 : $p \times VP$.

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale (292).

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale.

Cependant sont exclus du bénéfice de l'alinéa ci-dessus :

- les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources créés postérieurement à la date d'application de l'accord paritaire de branche n° 04-09 ;

- les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visées à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 les dispositions relatives à la rémunération de la convention collective telles que prévues aux chapitres V et XII de la convention collective.

Pour les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 un coefficient correcteur supérieur aux dispositions ci-dessus énoncées, l'employeur pourra continuer à appliquer le coefficient correcteur jusqu'alors utilisé dès lors que celui-ci retenu reste supérieur au coefficient correcteur ci-dessus mentionné.

Modalités subsidiaires

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant 7-06 du 30 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-9.

6.1. Modification des emplois repères au niveau de la branche

6.1.1. Principes

Création :

De nouveaux emplois repères peuvent être créés au niveau de la branche par la commission paritaire, soit pour répondre à un emploi nouveau ou à un emploi non répertorié, soit pour compléter la liste des emplois rattachés.

Modification :

Un emploi repère peut être modifié au niveau de la branche par la commission paritaire.

Suppression :

Un emploi repère peut être supprimé au niveau de la branche par la commission paritaire.

6.1.2. Procédure de modification.

Les demandes de modification des emplois repères sont instruites par la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation. Elles doivent être introduites par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du code du travail (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

Le syndicat demandeur doit obligatoirement adresser sa demande à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation un mois avant la réunion de la commission.

Cette demande doit être accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission. Ce rapport est annexé à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

6.2. Evolution des emplois dans l'entreprise

6.2.1. Révision de la pesée d'un emploi.

6.2.1.1. Principe général

Au sein de l'entreprise certains emplois peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi.

La révision est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non des représentants du personnel.

L'étude de cette révision est réalisée par l'employeur. Cette étude intervient obligatoirement à l'issue d'une période de 5 années consécutives dans l'emploi.

La révision de la pesée d'un emploi peut intervenir lorsqu'il y a une modification durable, significative et essentielle du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent pour 2 critères au moins.

L'emploi reste rattaché au même emploi repère. Par conséquent, le positionnement de l'emploi dans chaque critère se situe entre le niveau minimum et le niveau maximum de l'emploi repère concerné.

La décision finale relève de l'employeur. Elle est notifiée par écrit au salarié.

6.2.1.2. Cas particulier

Lorsqu'un emploi d'assistant d'animation, de personnel administratif ou de personnel de service, est positionné au niveau 1 de tous les critères, l'employeur dispose d'un délai de 1 an pour organiser l'entrée en formation du salarié et revoir la pesée de son emploi.

Le refus du salarié d'entrer en formation pourra avoir pour conséquence de ne pas ouvrir ce droit à

la révision de la pesée de l'emploi.

6.2.2. Changement d'emploi

Une évolution d'emploi conduisant à un changement d'emploi a pour conséquence le rattachement à un autre emploi repère.

La demande de changement d'emploi est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non par les représentants du personnel.

L'étude de ce changement est réalisée par l'employeur.

En cas de changement d'emploi, une nouvelle pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur. La décision finale relève de l'employeur. Elle est notifiée par écrit au salarié.

Recours

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Recours au niveau de l'entreprise

Le salarié qui conteste sa classification (pesée de l'emploi ou rattachement à un emploi repère) peut exercer un recours auprès de son employeur et demander à être reçu par l'employeur. Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel ou par un salarié de l'entreprise.

L'employeur devra, si elle a été créée, consulter la commission de classification instituée par accord d'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai d'un mois. En cas de contestation un recours au niveau de la branche professionnelle peut alors être mis en oeuvre.

7.2. Recours au niveau de la branche professionnelle

7.2.1. Le recours national.

Une commission nationale de recours sur la classification est créée. Elle est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par le SNAECSO et de représentants désignés par les organisations syndicales.

La commission nationale de recours sur la classification est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du code du travail et signataire de la convention collective nationale (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Les dispositions de ce chapitre ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.5 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

Chapitre XIII : Prévoyance

Article Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », il a été choisi d'instituer un régime de prévoyance obligatoire et collectif au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres de toutes les associations visées par le champ d'application de la convention collective nationale du 4 juin 1983, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

1. 1. Entreprises concernées et application du régime

Il est instauré, au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des associations entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 4 juin 1983, un régime de prévoyance collective.

Ce régime s'applique y compris pour les associations ayant un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur avec des garanties identiques ou supérieures à celles définies par l'accord du 5 février 2004.

Les associations relevant du champ d'application de ladite convention collective nationale doivent adhérer au présent régime de prévoyance et affilier les salariés auprès des organismes désignés, dans les conditions de taux et de niveaux de garanties prévus par le présent accord.

1. 2. Salariés bénéficiaires

Ce régime est obligatoire pour tous les salariés de la branche, quel que soit le nombre d'heures effectuées, y compris pour les salariés ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Les personnels occasionnels pédagogiques embauchés en contrat engagement éducatif relèvent de ce régime ; ils peuvent néanmoins expressément décider de ne pas adhérer à ce régime, sans toutefois que les caractères obligatoire et collectif du régime de prévoyance institué ne soient remis en cause. (1)

Pour les salariés ayant cotisé un nombre d'heures insuffisant pour bénéficier des prestations en espèces de la sécurité sociale, la garantie incapacité-invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale, sans cependant se substituer à cette dernière.

Les personnes en congé légal de maternité sont prises en charge et indemnisées en complément de la sécurité sociale dans les mêmes conditions et au même niveau de garanties par le présent régime.

A l'exclusion des cas de suspension du contrat de travail pour maladie, maternité, accident du travail, incapacité permanente et invalidité du salarié, la suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur et à l'initiative du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde,

etc.) entraînera de facto la suspension de la couverture incapacité et invalidité, sauf si le salarié prend en charge l'intégralité de la cotisation (part salariale et part patronale).

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale en ce qu'il permet aux personnels occasionnels pédagogiques embauchés en contrat « Engagement éducatif » de ne pas adhérer au régime de prévoyance obligatoire institué par le même avenant n° 09-08.

(Arrêté du 16 septembre 2009, art. 1er)

Garanties du régime de prévoyance.

Article 2

En vigueur étendu

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- garantie décès ;
- garantie rente éducation ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité.

2. 1. Garantie capital décès du personnel cadre et non cadre

a) Capital décès du personnel non cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

b) Capital décès du personnel cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à 450 % du salaire annuel brut de référence.

Le service du capital décès, par anticipation en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'invalidité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, met fin à la garantie décès.

c) Capital minimum

Le capital minimum versé par le régime de prévoyance en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e

catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 80 %, ne peut être inférieur à 3 000 €. Il est versé aux ayants droit du bénéficiaire ou aux bénéficiaires désignés par le salarié.

d) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié, du pacsé non repacsé avant l'âge légal de départ à la retraite, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre et non cadre.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune,

e) Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

A défaut de désignation du ou des bénéficiaires, le capital sera versé :

- en premier lieu, au conjoint non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du code civil, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié vivants ou représentés, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux père et mère survivants ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers du salarié décédé.

2. 2. Garantie rente éducation (OCIRP) du personnel cadre et non cadre

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 %, il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant annuel est égal à 15 % du salaire annuel de référence défini à l'article 6.2.2 du présent avenant.

Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. Le versement de la rente éducation cesse :

- à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18e anniversaire ;
- et au plus tard à son 26e anniversaire sous conditions :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée pour les enfants âgés de moins de 26 ans à la date du décès (ou d'invalidité absolue et définitive) du salarié sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 26e anniversaire (justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et demeure titulaire de la carte d'invalidé civil).

Les rentes sont versées par quart trimestriellement et à terme d'avance.

Le versement de la rente éducation par anticipation en cas d'invalidité de 3e catégorie ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 80 %, dès lors que le salarié en fait la demande, ne donne pas droit à ouverture de nouvelles rentes en cas de décès du salarié.

2. 3. Garantie incapacité de travail du personnel cadre et non cadre

Tous les salariés en arrêt de travail suite à une maladie, à un accident, d'ordre professionnel ou non, indemnisés ou non par la sécurité sociale, bénéficient sans condition d'ancienneté d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique mais non substituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

2.3.1. Point de départ de l'indemnisation

Cette indemnisation intervient à compter du :

- 31e jour d'arrêt de travail discontinu pour le personnel cadre ;
- 91e jour d'arrêt de travail discontinu pour le personnel non cadre.

La franchise discontinuée est appréciée au premier jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 derniers mois consécutifs.

Les personnes en congé maternité sont prises en charge et indemnisées en complément de la sécurité sociale dans les mêmes conditions et à même niveau de garanties.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- au jour de la reprise du travail ;
- lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ;
- au jour du décès de l'assuré ;

- lorsque cessent les prestations de la sécurité sociale ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi-retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- et au plus tard au 1 095e jours d'arrêt de travail.

2.3.2. Montant de l'indemnisation

Personnel cadre :

- du 31e jour d'arrêt de travail au 90e jour : 100 % du salaire net de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent avenant sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) ;
- du 91e jour d'arrêt de travail au 1 095e jour maximum : 77 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent avenant sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Personnel non cadre :

- du 91e jour d'arrêt de travail au 1 095e jour maximum : 77 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent avenant sous déduction des prestations nettes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale (réelles ou reconstituées pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder son salaire net d'activité.

2.4. Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle du personnel cadre et non cadre

Que le salarié soit cadre ou non cadre, une rente lui est versée en cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'un état d'invalidité ou de consolidation d'une incapacité professionnelle permanente (sous déduction de la rente nette de la sécurité sociale reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

Le montant de la rente s'établira comme suit :

2.4.1. En cas d'invalidité de 2e ou de 3e catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 77 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 6.2.2 du présent avenant déduction faite de la rente nette de CSG et de CRDS versée par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

2.4.2. En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % : 60 % de la rente versée en 2e catégorie déduction faite de la rente nette de CSG et de CRDS versée par la sécurité sociale (réelle ou reconstituée pour les salariés n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante).

En tout état de cause, le total perçu par le salarié ne saurait excéder son salaire net d'activité.

La rente cesse d'être versée :

- au jour auquel l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente du régime de base ou à la date à laquelle le médecin-conseil de l'organisme assureur cesse de reconnaître l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente de l'assuré ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % ;
- au jour où le taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenu inférieur à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % ;
- au jour du décès de l'assuré ;
- au jour auquel l'assuré perçoit une pension vieillesse du régime de base, à l'exception des personnes en situation de cumul emploi-retraite tel que défini par les textes en vigueur ;
- au jour de la reprise du travail à temps complet ou partiel sauf si, dans ce dernier cas, celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus est automatiquement repris, dans les limites fixées par le contrat, à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue égale ou supérieure à 33 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % et à 66 % pour l'incapacité professionnelle permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 %.

Taux de cotisation.

Article 3

En vigueur étendu

Les taux ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut. Ils sont répartis comme suit :

3.1. Cotisations du régime des non-cadres

Cotisations globales : 0,90 % tranche A et 1,46 % tranche B réparties comme suit.

(En pourcentage.)

Garantie	Tranche A			Tranche B		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,225	0,075	0,30	0,225	0,075	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	0,10	0,075	0,025	0,10
Maintien de salaire	0,07	-	0,07	0,14	-	0,14
Incapacité temporaire de travail	-	0,16	0,16	-	0,32	0,32
Invalidité, IPP	0,186	0,084	0,27	0,452	0,148	0,60

Garantie	Tranche A			Tranche B		
Total	0,556	0,344	0,90	0,892	0,568	1,46

3.2. Cotisations du régime des cadres

Cotisations globales : 1,61 % tranche A et 2,53 % tranche B réparties comme suit.

(En pourcentage.)

Garantie	Tranche A			Tranche B		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès	0,71	-	0,71	0,355	0,355	0,71
Rente éducation	0,10	-	0,10	0,05	0,05	0,10
Maintien de salaire	0,33	-	0,33	0,53	-	0,53
Incapacité temporaire de travail	0,20	-	0,20	0,59	-	0,59
Invalidité, IPP	0,27	-	0,27	0,33	0,27	0,60
Total	1,61	-	1,61	1,855	0,675	2,53

Article 3

En vigueur non étendu

Article 3.1

Cotisation finançant les engagements des organismes assureurs au titre des arrêts survenant à partir du 10 novembre 2010

Les taux de cotisation exprimés en pourcentage du salaire brut sont portés à :

-salariés non cadres : 0,94 % TA/1,56 % TB ;

-salariés cadres : 1,65 % TA/2,63 % TB.

Article 3.2

Cotisation additionnelle finançant la prolongation des engagements des organismes assureurs au titre des arrêts en cours au 9 novembre 2010

Conformément à l'article 26 de la loi n° 2010-1330, les provisions mathématiques supplémentaires mises à la charge des organismes assureurs pour les contrats en portefeuille prenant effet au plus tard au 9 novembre 2010 peuvent faire l'objet d'un étalement.

Dans le cadre du présent régime, la cotisation afférente à ce surcoût donnera lieu à un étalement sur 4 ans à compter du 1er janvier 2012 et est fixée à :

-salariés non cadres : 0,08 % TA/0,12 % TB ;

-salariés cadres : 0,14 % TA/0,22 % TB.

Article 3.3

Cotisation totale

Les cotisations fixées ci-après reprennent les engagements définis ci-avant pour les sinistres en cours et les sinistres futurs :

Cotisations du régime des non-cadres

Tranche A

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015		Total
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,225	0,075	-	-	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	-	-	0,10
Maintien de salaire	0,07	-	-	-	0,07
Incapacité temporaire de travail	-	0,16	-	-	0,16
Invalidité/ IPP	0,214	0,096	0,045	0,035	0,39
Total	0,584	0,356	0,045	0,035	1,02

Tranche B

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015		Total
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,225	0,075	-	-	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	-	-	0,10
Maintien de salaire	0,14	-	-	-	0,14
Incapacité temporaire de travail	-	0,32	-	-	0,32
Invalidité/ IPP	0,527	0,173	0,07	0,05	0,82
Total	0,967	0,593	0,07	0,05	1,68

Cotisations du régime des cadres

Tranche A

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015		Total
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,71	-	-	-	0,71

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015		Total
Rente éducation	0,10	-	-	-	0,10
Maintien de salaire	0,33	-	-	-	0,33
Incapacité temporaire de travail	0,20	-	-	-	0,20
Invalidité/ IPP	0,31	-	0,14	-	0,45
Total	1,65	-	0,14	-	1,79

Tranche B

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation pérenne		Cotisation du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015		Total
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,355	0,355	-	-	0,71
Rente éducation	0,05	0,05	-	-	0,10
Maintien de salaire	0,53	-	-	-	0,53
Incapacité temporaire de travail	0,59	-	-	-	0,59
Invalidité/ IPP	0,39	0,31	0,12	0,10	0,92
Total	1,915	0,715	0,12	0,10	2,85

Article 3.4

Dénonciation de l'accord

En cas de dénonciation du régime de prévoyance avant le règlement total de la cotisation additionnelle visée à l'article 3.2 du présent avenant, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations incapacité temporaire de travail et invalidité/ incapacité permanente professionnelle et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de dénonciation.

NOTE : Article 3 en vigueur au 1er janvier 2012.

Gestion du régime conventionnel.

Article 4

En vigueur étendu

L'union nationale de prévoyance de la mutualité française, organisme relevant du livre II du code de la mutualité, ci-après dénommée UNPMF, est l'organisme désigné pour assurer la couverture des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle, prévues par la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.

L'organisme désigné pour assurer la rente éducation prévue par la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommée OCIRP, qui délègue à l'UNPMF le soin de la représenter et de gérer les prestations en son nom.

L'adhésion de toutes les associations relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 4 juin 1983 au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés de ces associations auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire à compter du 1er janvier 2006 et résultent du présent accord.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les associations ayant un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur avec des garanties identiques ou supérieures à celles définies par le présent accord.

Les associations relevant du champ d'application de ladite convention collective nationale doivent adhérer au régime de prévoyance et affilier les salariés auprès des organismes assureurs désignés, dans les conditions de taux et de niveaux de garanties prévus par le présent accord.

Il sera établi par l'UNPMF une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs.

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord paritaire de branche.

A cette fin, la commission paritaire nationale de négociation se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Reprise des en-cours. # Maintien des garanties.

Article 5

En vigueur étendu

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;
- le maintien de la garantie décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de cette garantie ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord,

conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Dispositions générales.

Article 6

En vigueur étendu

6. 1. Montant des prestations arrêt de travail

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles).

6. 2. Salaire de référence des cotisations et prestations

6. 2. 1. Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base aux cotisations correspond à la rémunération brute des 12 mois d'activité précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période ayant été soumises à cotisations.

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

- la tranche A des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

- la tranche B des rémunérations brutes perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations brutes perçues au cours de l'année civile d'assurance, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel ou primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

6.2.2. Salaire servant de base au calcul des prestations

Pour le calcul des prestations décès, rente éducation, incapacité temporaire personnel cadre du 91^e jour d'indemnisation au 1 095^e jour, incapacité temporaire personnel non cadre, invalidité-incapacité permanente professionnelle : le salaire annuel brut de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes, gratifications) perçues au cours des 12 mois civils et ayant été soumises à cotisations, précédant l'événement ouvrant droit à prestations dans la limite de la tranche B incluse.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire personnel cadre du 31^e jour d'indemnisation au 90^e jour : le salaire annuel net de référence servant de base au calcul des prestations est égal à la moyenne de la rémunération nette (y compris primes, gratifications) perçues au cours des 12 mois civils et ayant été soumises à cotisations, précédant l'événement ouvrant droit à prestations dans la limite de la tranche B incluse.

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

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

Ce salaire comprend les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel perçus au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

6. 3. Revalorisation

Les prestations décès, incapacité, invalidité et incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite AGIRC tant que le contrat est maintenu.

La prestation rente éducation est revalorisée selon l'évolution du point OCIRP tant que le contrat est maintenu.

6. 4. Exclusions

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

6.5. Enfants à charge, définition

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limite d'âge pour les enfants âgés de moins de 26 ans à la date du décès (ou d'invalidité absolue et définitive du salarié), sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 26e anniversaire (justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et demeure titulaire de la carte d'invalidé civil).

6. 6. Conjoint, concubin, pacsé. - Définition

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire au sens de l'article 508 du code civil et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un pacte civil de solidarité.

6. 7. Maintien des garanties aux salariés bénéficiaires d'un congé parental

Les salariés ayant opté pour un congé parental peuvent dès leur reprise d'activité bénéficier des droits à indemnisation incapacité et invalidité. Ils conservent pendant leur congé parental le bénéfice de la garantie décès.

Suivi du régime de prévoyance.

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord paritaire de branche décident que le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance seront faits par la commission paritaire de suivi.

Cette commission paritaire de suivi est composée de représentants des signataires de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

La commission paritaire de suivi désigne, en son sein, pour 2 ans, un président et un vice-président choisis chacun alternativement dans chaque collège.

La commission paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la présidence.

Cette commission 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 associations dans le régime de prévoyance ;
- d'examiner les comptes de résultats, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la branche ;
- d'informer, une fois par an et par écrit, les membres de la commission paritaire nationale de négociation sur la gestion et la situation du régime ;
- de valider 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 à la commission paritaire nationale de négociation.

A cet effet, l'UNPMF communiquera, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La commission paritaire de suivi propose à la commission paritaire nationale de négociation les taux de cotisation, la nature des prestations à négocier avec l'organisme assureur désigné et l'ensemble des modifications ou décisions à prendre.

La commission paritaire nationale réexaminera tous les 5 ans au maximum les modalités d'organisation et la mutualisation des risques rendus obligatoires.

ANNEXE Grille des classifications Accord n° 1 du 4 octobre 1985

Groupe 5.

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 septembre 1993 étendu par arrêté du 12 janvier 1994 JORF 28 janvier 1994.

I NIVEAU : Groupe 5

II DEFINITION :

Prise en charge par délégation, d'une ou plusieurs fonctions techniques ou exécution de tâches techniques très spécialisées.

III DESCRIPTION :

Elle comporte la responsabilité de la gestion et du suivi des travaux propres à ces fonctions.

IV EMPLOIS :

- Infirmière ;
- Puéricultrice ;
- Assistante sociale ;
- Educateur spécialisé ;
- Conseillère E.S.F. ;
- Monitrice E.M.F.

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme d'Etat.

VI COEFFICIENT : 287

IV EMPLOIS :

- Animateur socioculturel.

V NIVEAU DE FORMATION :

D.E.F.A..

VI COEFFICIENT : 287.

IV EMPLOIS :

- Secrétaire de direction ;
- Chef cuisinier ;
- Comptable ;
- Documentaliste ;
- Bibliothécaire niveau 2 ;
- Formateur stage d'insertion.

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme de niveau bac + 3.

VI COEFFICIENT : 287.

IV EMPLOIS :

- Moniteur-éducateur ;
- (après un an d'ancienneté) ;
- Educateur jeunes enfants ;
- (après un an d'ancienneté).

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme d'Etat + 1 an d'expérience dans l'établissement.

VI COEFFICIENT : 287.

IV EMPLOIS :

- Conseillère conjugale et familiale.

V NIVEAU DE FORMATION :

Diplôme correspondant.

VI COEFFICIENT : 287.

NB : A ce groupe, les salariés doivent normalement acquérir :

- 10 points supplémentaires après 5 ans de présence dans le coefficient et dans l'entreprise ;
- 15 autres points supplémentaires après 10 ans de présence dans le coefficient et dans l'entreprise.

Remarque : ces points supplémentaires ajoutés au coefficient n'entraînent pas de changement de groupe.

NOTA : Le professionnel titulaire du DUT "Carrières sociales" peut être classé au coefficient 287 s'il justifie :

- soit de deux ans d'expérience dans un poste demandant la prise en charge par délégation d'une ou plusieurs fonctions techniques ou exécution de tâches techniques très spécialisées comportant la responsabilité de la gestion et du suivi des travaux propres à ces fonctions.

Il doit alors avoir obtenu l'agrément de la COREFA sur son projet d'animation conduisant à l'obtention du DEFA.

- soit de trois ans d'expérience dans un poste demandant la prise en charge par délégation d'une ou plusieurs fonctions techniques ou exécution de tâches techniques très spécialisées comportant la responsabilité de la gestion et du suivi des travaux propres à ces fonctions.

Les signataires demandent l'extension de ce texte conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

.

ANNEXE Grille des classifications, procès-verbal Procès-verbal n° 9 du 28 novembre 1986

Article

En vigueur non étendu

La commission nationale de conciliation réunie ce jour, à l'initiative du syndicat départemental C.F.D.T. santé sociaux du Rhône à propos de l'interprétation du mot "normalement" concernant les points supplémentaires pour les groupes 4, 5, 6 et 7 prévus dans le protocole d'accord du 4 octobre 1985, convient de l'interprétation suivante :

Les points supplémentaires sont attribués aux groupes 4, 5, 6 et 7 dont les postes ont été reconnus évolutifs.

Il est nécessaire que soient faites des évaluations régulières entre le salarié et l'employeur au cours de la période de référence (trois ans ou cinq ans). Des comptes rendus seront élaborés à l'issue de ces rencontres.

Le mot "normalement" sous-entend que les points supplémentaires sont habituellement attribués.

Pour que ceux-ci ne le soient pas, il est nécessaire que les remarques soient consignées dans les procès-verbaux du conseil d'administration, voire de réunion des délégués du personnel, et communiquées aux salariés et aux représentants du personnel.

Procès-verbal de la Commission de conciliation.

Article

En vigueur non étendu

La commission nationale de conciliation réunie ce jour, conformément à l'article 2 du préambule de la convention collective nationale, précise que :

Le changement d'indice intervenu au 1er janvier 1986 dans le groupe 5 (indice 287 au lieu de 280), dans le cadre du protocole d'accord du 4 octobre 1985, n'a aucune incidence sur l'ancienneté acquise pour l'attribution des points supplémentaires. Il en est de même pour les salariés du groupe 6 qui étaient au coefficient 310 devenu 317.

Article

En vigueur étendu

La commission nationale de conciliation réunie ce jour, conformément à l'article 2 du préambule de la convention collective nationale, a examiné la situation du comité de gestion et de coordination des équipements socioculturels de l'agglomération de Laval, à la demande de la C.F.D.T.. Après étude du dossier et exposé du point de vue des parties, la commission précise l'interprétation suivante de la grille de classification :

1. Lors de la création d'un emploi, il est de la responsabilité de l'employeur d'en définir le groupe et le coefficient.

Dans la grille de classification des emplois :

- les groupes 1 à 4 sont des emplois d'exécution;
- le groupe 5 est un groupe de techniciens;
- les groupes 6 à 8 sont des emplois d'encadrement.

La grille de classification de la convention collective comporte cinq éléments :

- la définition;
- la description;
- les emplois (la nomenclature n'est pas exhaustive);
- le niveau de formation;
- les coefficients.

Ces éléments forment un tout et ne peuvent être dissociés.

2. Lors du reclassement d'un emploi, en particulier, lors du passage d'une autre convention collective ou d'un accord d'entreprise à l'application de la convention collective nationale des centres sociaux, les règles générales à retenir sont les suivantes :

2.1. La priorité sera donnée à la définition du poste et à sa description dans le groupe considéré en fonction du poste réellement tenu par le salarié. Les fonctions seront évaluées, si nécessaire, en commission employeur-salariés de l'entreprise.

2.2. La commission souligne que la nomenclature des emplois n'est pas exhaustive.

2.3. Le niveau de formation initiale n'est pas déterminant et ne fera pas obstacle à un classement. L'article 4 du chapitre V sera prédominant.

2.4. Dans une situation où le classement s'avèrerait intermédiaire entre deux indices, ce sera l'indice immédiatement supérieur au bénéfice du salarié qui s'appliquera.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à l'application de la convention collective.

Article

En vigueur non étendu

La commission nationale de conciliation a examiné à la demande de la C.F.D.T. la non-application de la convention collective des centres sociaux, dans l'association des centres sociaux et socioculturels de Lorient.

Après examen du dossier, la commission nationale de conciliation émet l'avis suivant :

1. L'association des centres sociaux de Lorient rentre bien dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983 ;
2. La convention collective avec son annexe la grille de classification, ainsi que la valeur du point, doivent être appliquées aux dates de leurs extensions respectives.

Par ailleurs, la commission recommande aux partenaires sociaux, l'association des centres sociaux et les salariés, de prendre toutes dispositions pour l'application des points précités.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la classification

Classification des emplois de responsable du secteur Enfants et de responsable du secteur Economie sociale et familiale, au centre Papin à Mulhouse

Article

En vigueur non étendu

Après analyse des dossiers fournis à la commission paritaire nationale, celle-ci rappelle les

principes retenus lors de la commission paritaire nationale du 28 juin 1988 (procès-verbal n°11), à savoir :

La grille de classification comporte cinq éléments :

- la définition ;
- la description ;
- les emplois (la nomenclature n'est pas exhaustive) ;
- les niveaux de formation ;
- les coefficients ;

Ces éléments forment un tout. Ils ne peuvent être dissociés.

Les dossiers mettent en évidence que l'employeur reconnaît formellement en date du 16 novembre 1989, que Mme Christine Peyreton, responsable du secteur Enfants, et Mme Agnès Selig, responsable du secteur Economie sociale et familiale, sont au coefficient 317, conformément à la grille de classification de la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif à la grille de classification.

Article

En vigueur étendu

Pour déterminer la classification d'un directeur d'équipement au groupe 7, coefficient 410, la commission paritaire nationale de conciliation rappelle que le nombre de salariés à prendre en compte, pour le seuil de 20 E.T.P. se calcule comme au coefficient 370, en fonction de l'article 1er chapitre II de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.

Article

En vigueur non étendu

La commission nationale de conciliation a examiné à la demande de la C.G.T. le dossier de M. Vors, salarié de l'association du centre familial Ferrandière à Villeurbanne.

Par référence au contrat de travail en date du 28 juin 1983 communiqué à la commission de conciliation et dont la réalité n'est pas contestée à sa connaissance, la commission paritaire de conciliation constate que ce contrat de travail correspond au groupe 5, coefficient 287, de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.

Article

En vigueur étendu

La commission nationale de conciliation réunie ce jour émet l'avis suivant :

Les salariés classés dans les groupes 6,7 et 8 ont un statut cadre en application du chapitre XI de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983.

Procès-verbal de la Commission de conciliation relatif aux éléments de la rémunération.

Article

En vigueur étendu

La commission de conciliation rappelle que la rémunération comporte trois éléments :

1. L'indice de base fixé par la qualification et le poste occupé ; 2. L'ancienneté correspondant à l'activité professionnelle exercée telle que définie à l'article 5 du chapitre V de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.

3. Les points supplémentaires prévus par les groupes 4, 5, 6 et 7 de la grille de classification.

Ces différents éléments évoluent séparément en fonction de leurs critères spécifiques.

Dans ces conditions, le changement de qualification ou d'attribution ne peut se traduire que par le changement de l'indice de base sans incidence sur les points acquis au titre de l'ancienneté.

Article

En vigueur non étendu

La commission de conciliation a examiné à la demande de la C.G.T. le dossier de l'association "La Harpe" à Miramas (13140), concernant le reclassement des salariés de l'association :

M. Jean-Luc Usclat : de l'indice 287 + 27 points à l'indice 317 + 14 points ;

Mme Christiane Balzano : de l'indice 250 + 44 points + 7 points à l'indice 287 + 14 points ;

Mme Marie-Claude Inerti : de l'indice 287 + 66 points + 10 points à l'indice 317 + 39 points + 10 points ;

Mme Régine Guidarelli : de l'indice 287 + 39 points + 10 points à l'indice 317 + 14 points + 10 points ;

Mme Nicole Guegin : de l'indice 287 + 66 points + 10 points à l'indice 317 + 39 points + 10 points.

La commission nationale de conciliation rappelle que la rémunération comporte trois éléments :

1.L'indice de base fixé par la qualification et le poste occupé ;

2.L'ancienneté correspondant à l'activité professionnelle exercée, telle que définie à l'article 5 du chapitre V de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels.

3.Les points supplémentaires prévus par les groupes 4, 5, 6, et 7 de la grille de classification.

Ces différents éléments évoluent séparément en fonction de leurs critères spécifiques.

Dans ces conditions, le changement de qualification ou d'attribution ne peut se traduire que par le changement de l'indice de base sans incidence sur les points acquis au titre de l'ancienneté.

Commission nationale paritaire de conciliation, équivalences de diplômes au regard des classifications.

Article

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de conciliation réunie ce jour a été saisie de la question des équivalences de diplômes au regard des classifications.

Elle rappelle les règles générales qui sont à retenir que ce soit pour une création ou une modification d'emploi :

1° La priorité sera donnée à la définition du poste et à sa description dans le groupe considéré en fonction de l'emploi réellement tenu par le salarié.

Les fonctions seront évaluées si nécessaire en commission employeur-salariés de l'entreprise.

2° La commission souligne que les nomenclatures des emplois et des diplômes ne sont pas exhaustives.

3° Le niveau de formation initiale n'est pas déterminant et ne fera pas obstacle à un classement.

" L'expérience, ou la pratique professionnelle, peut constituer une équivalence par rapport aux diplômes " (art. 4 du chapitre V de la convention collective nationale).

Les signataires demandent l'extension de ce texte conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

ANNEXE I

Le lexique

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 20 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

Cette nouvelle approche des métiers et des compétences entraîne aussi un langage approprié. C'est pourquoi, nous vous proposons dans les pages qui suivent un ensemble de définitions et d'exemples permettant d'appréhender le vocabulaire de ce nouveau système de classification et de rémunération.

Activité

Ensemble de tâches finalisées par un objectif, mobilisant des compétences déterminées.

C'est le contenu du métier ou de l'emploi ou du poste.

Classification

Système ayant pour objet d'identifier dans un milieu de travail homogène une hiérarchie professionnelle qui est l'oeuvre de tous les acteurs de la profession (source : ministère du travail - 1992).

Une classification indique le positionnement relatif des emplois de la branche selon une échelle et un système déterminés.

Compétences

Ensemble des connaissances, des pratiques et des comportements indispensables pour l'exercice de la pratique professionnelle.

Les savoir-faire sont constitués de séquences d'actions permettant d'atteindre un objectif de réalisation.

Critère

Point de repère qui permet d'apprécier ou d'évaluer une personne ou une situation.

Exemple : telle activité de travail est jugée satisfaisante par quelqu'un si elle satisfait aux critères d'hygiène et de sécurité, de délai ou encore d'information des tiers.

Définition d'emploi

Fiche synthétique regroupant les différentes dimensions de l'activité de l'emploi décrit.

La définition d'emploi est parfois appelée fiche de description de fonction ou, profil de poste.

Emploi

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dont la dénomination peut être variable d'une structure à l'autre.

Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.

Emploi rattaché

Emploi qui peut être différent de l'emploi repère mais dont le champ d'activité et/ou le niveau de compétence requis est similaire.

Emplois repères

Emplois identifiés comme étant représentatifs des emplois de la branche professionnelle.

Les emplois repères constituent des emplois de référence.

Entreprise

Structure ou association.

L'entreprise est l'unité de référence lorsqu'on classe. Il peut donc s'agir de l'association ou de l'ensemble des équipements gérés par une association.

Equipement

Entité ou espace de travail identifié par des locaux, des installations dans un lieu précis.

Fonction

Elle recouvre des activités et des emplois concourant à la réalisation d'une même mission au sein de l'organisation.

Par exemple, la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.

Grille de cotation

Grille regroupant les critères classants, leurs différents niveaux ainsi que les points affectés à chaque niveau et servant à réaliser la pesée des emplois.

Méthode à critères classants

Méthode qui consiste à déterminer le niveau d'un emploi à partir de critères définis.

Niveaux

Présentation ordonnée et croissante des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.

Exemple : les différents niveaux du critère d'autonomie varient de l'exécution d'opération à la mise en oeuvre des orientations définies.

Pesée

Somme des points affectés à chaque niveau déterminé dans chacun des critères lors de la classification d'un emploi.

La méthode de classification propose 2 pesées : une minimale et une maximale suivant le niveau de mise en oeuvre des compétences requises.

Positionnement

Détermination d'un niveau dans un critère, niveau auquel est associé un nombre de points.

Exemple : pour l'emploi repère d'éducateur petite enfance le niveau minimal du critère de responsabilité humaine a été positionné en 2 et le niveau maximal en 4.

Poste

Emploi intégrant les spécificités et les contraintes liées à l'environnement, à sa situation spatiale et à l'organisation du travail.

Exemple : ouvrier d'entretien au centre X, secrétaire au centre Y, éducateur à Z.

Structure

Association gestionnaire d'un ou plusieurs équipements.

Définition des critères

Article 2

En vigueur étendu

Critère 1 : Formation requise

Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi.

En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.

Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.

Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.

Critère 2 : Complexité de l'emploi

La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité .. 2 dimensions de la complexité ont été choisies : d'une part la technicité requise, d'autre part, le niveau de résolution de problème mis en jeu.

La première dimension questionne la nature des activités :

sont-elles simples (on parle alors de tâches), plus complexes (activités), très complexes (domaines d'activités) ?

La seconde dimension s'appuie sur l'idée que derrière toute action, c'est une stratégie de résolution de problèmes qui est à l'oeuvre. On cherche donc à évaluer le niveau des processus mis en jeu pour mener à bien l'activité.

Il ne s'agit donc pas de lister les connaissances, pratiques et comportements mis en jeu mais de décrire les démarches intellectuelles qui les mobilisent.

Critère 3 : Autonomie

L'autonomie est la latitude d'action définie par l'organisation.

Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant

l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces 2 aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.

Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

Critère 4 : Responsabilités financières

Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement.

Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

Critère 5 : Responsabilités humaines

Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue gestion humaine

Les aspects chiffrés ont volontairement été écartés car ils sont d'une grande variabilité dans la branche. Ce critère traite donc essentiellement de ce qu'on appelle aussi activités de management.

Critère 6 : Responsabilités des moyens et de la sécurité

Ce critère traite de la responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité ainsi que les conditions de travail, la sécurité des biens et des personnes, tant en interne qu'en externe.

Critère 7 : Incidence sur le projet de l'association

Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.

Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités de l'association et son projet. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'association.

Critère 8 : Dimension relationnelle

8A : Nature des échanges.

8B : Difficulté des échanges.

Ce critère concerne 2 points : la nature et la difficulté des échanges générés par l'emploi. Il s'agit d'évaluer les relations internes et externes, générées par l'activité de l'emploi, autres que celles qui s'établissent entre personnes.

La nature des échanges est constituée du type d'informations échangées : s'agit-il de renseignements, d'informations, de résolutions d'interaction difficiles (conflits), de collaboration à la mise en place de solution (négociations) ?

La difficulté prend en compte les capacités requises à mettre en oeuvre pour réaliser l'activité.

Pour les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources, la rémunération annuelle brute peut s'établir de la manière suivante

avec " un coefficient correcteur des cotations " échelonné de manière progressive selon les modalités suivantes :

- au 1er janvier 2010 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0,60]$;
- au 1er janvier 2011 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0,75]$;
- au 1er janvier 2012 : $[p \times VP] + [(P-p) \times VP \times 0,85]$;
- au 1er janvier 2013 : $p \times VP$.

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale (292).

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale.

Cependant sont exclus du bénéfice de l'alinéa ci-dessus :

- les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources créés postérieurement à la date d'application de l'accord paritaire de branche n° 04-09 ;
- les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 les dispositions relatives à la rémunération de la convention collective telles que prévues aux chapitres V et XII de la convention collective.

Pour les associations et organismes employeurs d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans tels que visés à l'article 1er du préambule de la convention collective, ainsi que leurs fédérations ou unions et centres de ressources qui appliquent à la date d'application de l'accord n° 04-09 un coefficient correcteur supérieur aux dispositions ci-dessus énoncées, l'employeur pourra continuer à appliquer le coefficient correcteur jusqu'alors utilisé dès lors que celui-ci retenu reste supérieur au coefficient correcteur ci-dessus mentionné.

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Les dispositions de cette annexe ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.5 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

ANNEXE I bis

Modalités de pesée lors du passage d'un système à l'autre

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 14 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

Lors du passage d'un système à l'autre, les modalités de la pesée de l'emploi des salariés présents dans l'entreprise au moment du changement de système sera faite selon les principes suivants :

1.1. Pesée de l'emploi

La pesée des emplois dans l'entreprise est réalisée avec la grille de cotation.

Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau correspondant à l'exercice de l'emploi. Elle résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères, dans la limite des niveaux minimum et maximum de l'emploi repère concerné.

1.2. Procédure et modalités de la pesée

La pesée s'effectue selon les étapes suivantes :

1.2.1. Etape 1 - Définition de l'emploi.

L'employeur réalise la définition de l'emploi, en s'appuyant sur une description des activités faite par le salarié.

Toute pesée s'appuie sur une définition de l'emploi.

1.2.2. Etape 2 - Pesée de l'emploi.

Elle s'effectue avec la grille de cotation.

Elle consiste à positionner l'emploi dans le niveau approprié pour chaque critère. Un seul niveau est choisi pour chaque critère.

La totalisation des chiffres obtenus est la pesée.

1.2.3. Etape 3 - Rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Chaque emploi doit être rattaché à un emploi repère selon la liste d'emplois repères avec leur description, les autres appellations et les emplois rattachés.

1.2.4. Etape 4 - Validation du rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Pour valider ce rattachement, il convient de vérifier que :

1. l'emploi figure soit sous la forme d'un des intitulés d'emploi repère avec ses autres appellations,

soit dans la liste des emplois rattachés ;

2. la mission ainsi que les activités renvoient bien au contenu de l'emploi étudié ;

3. la pesée de l'emploi s'inscrit bien entre la pesée mini et la pesée maxi de l'emploi repère.

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 14 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

2.1. Missions de la commission technique paritaire de classification

Une commission technique paritaire de classification est mise en place au niveau de l'entreprise. Elle est constituée des délégués syndicaux et des délégués du personnel, ou à défaut de salariés de l'entreprise missionnés par une organisation syndicale représentative au plan national, ou à défaut de 1 ou 2 salariés de l'entreprise désignés par leurs pairs.

L'employeur, après avoir étudié le classement des salariés, doit engager avec la commission technique paritaire de classification une consultation sur le classement réalisé à partir de la définition des emplois et leur pesée.

Le classement des salariés étudié par l'employeur doit avoir été communiqué, au préalable, à l'ensemble des membres de la commission technique paritaire de classification.

Chaque représentant des salariés participant à la commission technique paritaire de classification bénéficie d'un temps de préparation de 2 heures, au minimum, considéré comme temps de travail effectif.

2.2. Désignation des salariés missionnés

Dans les entreprises sans instance représentative du personnel, un salarié peut être missionné par une organisation syndicale de salariés pour représenter les salariés dans la commission technique paritaire de classification. L'organisation syndicale doit être représentative au plan national, signataire de la convention collective du 4 juin 1983.

A cette fin, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage. Une copie de l'avis est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives.

L'affichage effectué, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité identiques à celles requises pour l'élection des délégués du personnel peuvent se rapprocher des organisations syndicales représentatives afin d'être missionnés. Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul salarié missionné.

L'organisation syndicale doit informer l'employeur de la désignation d'un salarié missionné par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de 15 jours après réception de l'avis par l'organisation syndicale.

Le salarié est missionné pour une durée de 3 mois.

Le cadre de la mission doit être établi entre le salarié missionné et l'organisation syndicale. Le salarié missionné bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du code du travail pendant toute la durée de sa mission. La protection se poursuit pendant une durée de 6 mois.

Mise en oeuvre de l'évaluation lors du passage

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 14 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

Le premier entretien d'évaluation a lieu lors du passage d'un système à l'autre. Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante, au plus tard le 30 septembre, en vue de l'attribution ou non de la rémunération individuelle supplémentaire, l'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, la qualité de la mise en oeuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement. L'employeur fixe ensuite les objectifs à atteindre pour les 12 mois suivants.

L'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire s'effectue à compter du 1er janvier de l'année suivant l'entretien.

Règles de passage d'un système à l'autre concernant la rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 14 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra établir une comparaison entre les 2 montants suivants :

- le montant de la rémunération de base de la classification à critères (annuelle brute) ;
- le montant de la rémunération actuelle (annuelle brute).

4.1. Les 2 montants sont à égalité

Le salarié perçoit la rémunération de base déterminée par la pesée de son emploi.

4.2. La rémunération de base est inférieure à la rémunération actuelle

En conformité avec le code du travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de son salaire

annuel brut.

Calculer la différence. On obtient un montant X en francs :

- ce montant X constitue une indemnité de passage qui apparaît de façon distincte sur la fiche de paie ;
- au titre du maintien de la rémunération, cette indemnité de passage est acquise au salarié, dans l'emploi considéré, et dans l'entreprise au moment du passage ;
- elle n'évolue pas dans le temps, ne donne pas lieu à augmentation au titre de l'évolution de la valeur du point ;
- la rémunération individuelle supplémentaire du salarié est accordée en référence à la rémunération de base sans tenir compte de l'indemnité de passage.

4.3. La rémunération de base est supérieure à la rémunération actuelle

4.3.1. Principe de l'étalement.

Pour les emplois donnant lieu à un niveau de rémunération supérieur à la rémunération actuelle, l'obtention du total de points résultant de la pesée peut se faire par étapes, sur 4 ans maximum. En cas de départ du salarié avant le terme de l'échéance de 4 ans maximum, ce principe s'applique pour toute nouvelle embauche en remplacement dudit salarié.

4.3.2. Modalités de l'étalement.

Calculer la différence. On obtient un montant Y en francs :

- on divise ce montant Y en francs par la valeur du point (nouveau système) ;
- on obtient un nombre de points, appelé écart de pesée ;
- l'écart de pesée sera étalé sur une période de 4 ans maximum, selon un échéancier d'étalement remis au salarié.

Notification au salarié

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 14 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

Préalablement à l'application de la classification à critères, chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification :

- l'intitulé de son emploi ;
- le total des points de pesée, et l'échéancier d'étalement s'il y a lieu ;
- l'emploi repère de rattachement ;

- la valeur du point ;
- les éléments de la rémunération annuelle brute conformément aux règles de passage ;
- les modalités de recours.

Recours

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 14 en vigueur le 1er janvier 2004 BO conventions collectives 2002-33 étendu par arrêté du 3 mars 2003 JORF 13 mars 2003.

6.1. Recours au niveau de l'entreprise

A partir de la notification de la nouvelle pesée de l'emploi, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour exercer un recours sur son classement et demander à être reçu par l'employeur. Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel élu ou désigné ou par une personne de son choix de l'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai de 2 mois après avoir, le cas échéant, consulté la commission technique paritaire de classification, ou la commission de classification instituée par accord d'entreprise. En cas de contestation, un recours au niveau de la branche professionnelle peut alors être mis en oeuvre.

6.2. Recours au niveau de la branche professionnelle

6.2.1. Le recours national.

Une commission nationale de recours sur la classification est créée. Celle-ci est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par le SNAEC SO et de représentants désignés par les organisations syndicales.

La commission nationale de recours sur la classification est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du code du travail et signataire de la convention collective nationale (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les 2 mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

6.2.2. Le recours régional.

Des commissions régionales de recours sur la classification sont créées. Celles-ci sont constituées de manière paritaire de représentants désignés par le SNAEC SO et de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au sens du code du travail et signataires de la convention collective.

La commission régionale est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

Dès qu'une commission régionale est créée, la commission nationale de recours se dessaisit au profit de la commission régionale.

Cette dernière ne peut être saisie que par la commission nationale de recours.

La commission régionale se réunit au maximum dans les 2 mois qui suivent la saisine de la commission nationale de recours sur la classification.

La commission régionale donne son avis, à la majorité par collège, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès verbal est envoyé immédiatement à la commission nationale de recours chargée de la notification aux parties.

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Protocole d'accord du 14 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Les dispositions de cette annexe ne sont pas applicables aux structures relevant de l'annexe VI de la présente convention collective. Les dispositions de l'article 2.5 de ladite annexe s'appliquent en conséquence.

ANNEXE II, la formation tout au long de la vie professionnelle

Accord du 14 janvier 2005

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dans la branche, les associations employeurs sont confrontées à des situations et à des mutations complexes : décentralisation, négociation des politiques et des projets à l'échelon local, diminution des moyens, précarisation des financements, changements culturels, problèmes sociaux, dans un contexte réglementaire qui nécessite le renforcement des stratégies de qualification. L'activité des associations est variée et appelle des compétences professionnelles multiples, techniques et parfois politiques, notamment pour le développement du projet associatif.

A cet égard, la connaissance du milieu dans ses évolutions, ses problèmes et ses dynamiques, l'élaboration, la gestion et l'évaluation d'un projet (social, culturel, économique) par rapport à ce milieu, avec d'autres partenaires, requièrent des méthodes et des outils de travail que seules la formation initiale puis la formation continue pourront fournir.

La formation initiale étant normalement requise à l'embauche en référence au projet de l'association et dans le cadre d'une définition claire des tâches et des rôles des salariés, la formation continue tiendra compte des orientations de la CPNEF :

1. Favoriser l'émergence des formations collectives.
2. Poursuivre l'effort de formations individuelles et diplômantes.
3. Favoriser l'accès à la qualification par les démarches de partenariat et l'évaluation de l'effort de formation de la branche.
4. Renforcer la qualification des salariés en situation de précarité, notamment les salariés en temps très partiel.
5. Soutenir l'ingénierie et l'accompagnement du développement de la formation.

Pour la mise en oeuvre de ces orientations, les associations recherchent tous les moyens nécessaires et notamment élaborent un plan de formation triennal conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale.

Les associations de la branche sauront d'autant mieux faire face aux changements qu'elles mettent

en place les moyens de développer les qualifications de leurs salariés, en prenant en compte les caractéristiques individuelles de ceux-ci : niveau de formation initiale, âge, sexe, catégorie professionnelle. Elles doivent également mettre en place les réponses appropriées aux difficultés de recrutement et aux déficits de compétences dans certains domaines.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que la formation est un élément du parcours professionnel des salariés qui témoigne de la motivation partagée par le salarié et l'employeur de servir le projet de l'association.

C'est pourquoi ils entendent à travers le présent accord :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son évolution et de ses parcours de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en recherchant et mettant en oeuvre les conditions nécessaires (utilisation des nouvelles technologies, innovations pédagogiques, tutorat, organisation du temps de travail) ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- favoriser l'accès à l'emploi notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
- informer les entreprises et les aider, en particulier les plus petites, à mobiliser les différents dispositifs de formation prévus par le présent accord, en s'appuyant sur l'OPCA de la branche, Habitat-Formation.

Enfin, pour suivre au mieux les évolutions des besoins des associations et des salariés, dans un objectif de prospective, les partenaires sociaux s'appuient sur les travaux de l'observatoire national emploi-formation de la branche créé en 2003.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent pas comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant ci-après.

Le contrat de professionnalisation

Article 1

En vigueur étendu

La branche est créatrice d'emplois. Les associations remplissent une mission importante d'insertion sociale et professionnelle, permettant à de nombreux jeunes et adultes d'accéder à un emploi ou de développer leur carrière particulièrement dans les emplois de la branche.

Les partenaires sociaux entendent favoriser les actions mises en oeuvre à l'intention des jeunes et des demandeurs d'emploi, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation. Ils demandent à la CPNEF d'assurer le suivi du dispositif.

Article 1.1

Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective.

Les partenaires sociaux insistent sur les principes de mise en oeuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires sera recherchée ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

Article 1.2

Qualifications et diplômes prioritaires

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le soin de fixer les orientations et d'arrêter chaque année la liste des qualifications et diplômes que la branche souhaite voir pris en compte prioritairement par Habitat-Formation.

Article 1.3

Durée du contrat

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. L'engagement dans la formation doit intervenir au début du contrat.

Dans le cadre des qualifications et diplômes prioritaires (article 1. 2), ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou avec une qualification professionnelle non adaptée au secteur d'activité ;
- toute formation ou parcours de professionnalisation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective nationale ;
- tout demandeur d'emploi de plus de 40 ans, notamment les personnes souhaitant reprendre une activité professionnelle après une longue période d'arrêt.

Article 1.4

Durée de la formation

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, au préalable, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dans le cadre des qualifications et diplômes prioritaires (article 1. 2), cette durée peut être portée à 50 % maximum de la durée du contrat pour les contrats dont les bénéficiaires répondent aux conditions d'extension jusqu'à 24 mois indiquées à l'article 1. 3.

Article 1.5

Financement

La prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation se fait sur la base de forfaits horaires en fonction de la nature du contrat signé. Ce taux est de :

- CDD : 9,15 € ;

- CDI : 12 €.

L'OPCA prendra en charge le coût du stage pratique dans la limite de 30 % uniquement pour les contrats de professionnalisation conclus pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le soin de fixer chaque année les modalités de prise en charge de tout ou partie des frais annexes liés à la mise en place d'un contrat de professionnalisation.

La CPNEF demande à Habitat-Formation de fournir chaque année un bilan des contrats de professionnalisation de la branche.

Article 1.6

Rémunération du salarié

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est établie conformément aux dispositions réglementaires.

Article 1.7

Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme un élément essentiel dans le processus de professionnalisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager leurs compétences est encouragée.

Le tuteur est un salarié volontaire en contrat à durée indéterminée. Il doit être au minimum positionné au niveau 2 du critère 5 prévu à l'article 4 du chapitre XII de la convention collective nationale.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le bénéficiaire et de faciliter l'acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il travaille en équipe avec l'ensemble des collaborateurs qui vont intervenir dans l'accueil et l'intégration.

Le tuteur doit suivre ou avoir suivi une formation de tuteur. L'employeur s'engage à libérer pour le tuteur le temps nécessaire à l'exercice de sa fonction de tuteur sur son temps de travail effectif. Le tuteur bénéficie d'une indemnité de 50 € bruts par mois et par stagiaire pendant toute la durée de versement de l'aide à la fonction tutorale. Un salarié tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

Cette fonction est prise en charge conformément aux dispositions réglementaires (à hauteur de 230 Euros par mois pour une durée maximale de 6 mois à la date de la signature du présent d'accord).

L'aide à la fonction tutorale est prise en charge conformément aux dispositions réglementaires. Elle est versée à l'entreprise par l'OPCA (à hauteur de 230 € par mois pour une durée maximale de 6 mois) uniquement si le salarié tuteur suit ou a suivi une formation de tuteur.

Article 1. 8

Limitation des contrats de professionnalisation

Le nombre maximal de contrats de professionnalisation est fixé en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein présents dans l'établissement à la date de conclusion du contrat de professionnalisation. Ainsi :

MOINS DE 10 SALARIÉS	DE 10 À 50 SALARIÉS	PLUS DE 50 SALARIÉS
Maximum 1 contrat	Maximum 2 contrats	Maximum 3 contrats
de professionnalisation	de professionnalisation	de professionnalisation

Toute demande de dérogation sera étudiée au cas par cas par la CPNEF.

La période de professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle est ouverte :

1. Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
2. Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans avec une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.
3. Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
4. Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.

5. Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés dans le code du travail (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

6. Aux salariés rencontrant des difficultés quant au maintien de leur emploi dans l'entreprise notamment dues à des changements structurels en lien avec des problèmes économiques ou des restructurations.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le soin de désigner chaque année les formations et certifications qui pourront être préparées dans le cadre de la période de professionnalisation ainsi que les salariés éligibles à l'alinéa 1. Pour cela, elle pourra s'appuyer, notamment, sur les résultats des travaux de l'observatoire emploi-formation de la branche.

La période de professionnalisation donne lieu à une prise en charge par Habitat-Formation dans les mêmes conditions de forfait que celles relatives aux contrats de professionnalisation, à savoir :

La prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation se fait sur la base de forfaits horaires en fonction de la liste des formations prioritaires définie par la CPNEF chaque année. Ces taux sont de :

- 9, 15 € pour les formations non prioritaires ;

- 12 € pour les formations prioritaires.

L'OPCA ne prendra pas en charge le coût du stage pratique.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le soin de fixer chaque année les modalités de prise en charge de tout ou partie des frais annexes liés à la mise en place d'une période de professionnalisation.

La mise en place et la prise en charge du tutorat ainsi que de la formation de tuteur répondent aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 1. 7 concernant les contrats de professionnalisation.

La CPNEF demande à Habitat-Formation de fournir chaque année un bilan des actions menées dans ce cadre par les associations de la branche.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation doit être conforme aux dispositions prévues par la loi.

L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2-06 du 2 mars 2006 BO conventions collectives 2006-21 étendu par arrêté du 8 décembre 2006 JORF 19 décembre 2006.

Article 3.1

Droit individuel à la formation DIF

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du

choix de l'action de formation. L'action réalisée au titre du DIF correspond à une action de promotion, d'acquisition/entretien/perfectionnement des connaissances, ou de qualification, et peut relever des priorités définies dans le présent accord ou dans des avenants.

L'action réalisée dans le cadre du DIF peut relever d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (à l'exclusion des formations d'adaptation au poste de travail) et/ou entrer dans le cadre des périodes de professionnalisation. Pour faciliter cette articulation, il est conseillé aux salariés et aux entreprises de synchroniser les demandes individuelles au titre du DIF avec la période d'élaboration du plan de formation.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF se déduit du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis. Le DIF peut être pris en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Le montant de l'allocation de formation, les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation à la formation professionnelle continue au titre du plan de formation, pour les entreprises de moins de 10 salariés, et de 10 salariés et plus.

En cas de changement d'entreprise relevant de la convention collective nationale, le DIF est intégralement transférable dans le champ de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, continuer à acquérir des droits chez le nouvel employeur. Les coûts afférents aux heures de formation transférées dans le cadre du présent article seront pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation.

3.1.1. CDI.

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps plein, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour l'année 2004, ce droit est de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés dont la durée du travail effectif est inférieure à 12 mois au cours de l'année civile, cette durée est calculée pro rata temporis. Les droits acquis au titre du DIF sont cumulables à concurrence d'un plafond de 120 heures, dans le respect de l'article L. 933-2 du code du travail.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

3.1.2. CDD.

A compter du 7 mai 2004, tout salarié sous contrat à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, s'il justifie d'au moins 4

mois de contrat en CDD dans l'entreprise, consécutifs ou non dans les 12 derniers mois. Ce droit est calculé pro rata temporis.

Chaque salarié est informé de ce droit, individuellement et par écrit, au moment de la signature du contrat. Les frais afférents à ces actions sont pris en charge par Habitat-Formation au titre du dispositif

CIF-CDD.

Article 3.2

DIF prioritaires

3.2.1. Public.

Le DIF mis en oeuvre à l'initiative du salarié en accord avec son employeur sera considéré comme prioritaire dans la branche pour les publics suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail ou des dispositions réglementaires ;

- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans avec une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ; les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés dans le code du travail (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés).

3.2.2. Actions.

Seront considérés comme prioritaires dans la branche :

- les actions de formation qui, à la demande du salarié, concourent à un parcours professionnel qualifiant, notamment dans les domaines de l'accueil, l'animation, la petite enfance, l'administration et la gestion de personnel, la direction ;

- les DIF transférés au niveau de la branche.

3.2.3. Financement.

Les dépenses afférentes aux DIF prioritaires (frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF prioritaire) relèvent de la prise en charge de l'OPCA au titre de la professionnalisation. L'allocation de formation relève de la prise en charge au titre du plan de formation.

Formation hors temps de travail Allocation formation

Article 4

En vigueur étendu

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation, qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire. Celle-ci n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles. Le montant de l'allocation est imputable sur la participation à la formation professionnelle continue de l'entreprise au titre du plan de formation. Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le plan de formation de l'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

Construction d'un programme pluriannuel de formation

Un plan de formation pluriannuel est arrêté par l'employeur après avis de la commission formation de l'entreprise.

Article 5.2

Consultation des représentants du personnel

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au fonctionnement des institutions que sont les commissions formation créées au sein des associations (art. 4, chapitre VIII).

Article 5.3

Les différentes actions de formation

Le plan de formation est présenté en respectant les 3 catégories suivantes :

5.3.1. Les actions d'adaptation.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

5.3.2. Les actions liées à l'évolution des emplois

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'accord écrit du salarié, et dans la limite de 50 heures par an et par salarié, elles pourront se dérouler au-delà de la durée conventionnelle du travail, en étant rémunérées au taux normal, sans imputation au contingent d'heures supplémentaires ni au contingent d'heures complémentaires pour les temps partiels, et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

5.3.3. Les actions de développement des compétences

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Les actions qui se déroulent hors temps de travail nécessitent l'accord écrit du salarié. Cet accord précise les conditions du déroulement de la formation ainsi que les engagements auxquels consent l'employeur à condition que le salarié suive avec assiduité la formation et satisfasse aux évaluations prévues. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation imputable sur la participation à la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et à la reconnaissance de l'entreprise telle que inscrite dans l'accord entre l'employeur et le salarié, selon les termes de la loi.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience. Elles pourront nécessiter la définition d'un complément de formation nécessaire, ou d'une mise en situation professionnelle donnée, pour compléter l'expérience.

Toutes les expérimentations visant à développer le recours à la VAE sont encouragées.

L'apprentissage

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent le développement du recours à l'apprentissage. Ils souhaitent trouver les moyens de ce développement, notamment par le levier des contrats d'objectifs régionaux.

Les partenaires sociaux sont favorables au principe de l'ouverture du contrat d'apprentissage aux jeunes désireux de se former dans les métiers de la branche. Ils en étudient les conditions de mise en

oeuvre dès lors que la loi et ses décrets d'application seront promulgués.

Observatoire emploi formation de la branche

Article 8

En vigueur étendu

Article 8.1

Objectifs et missions

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

Article 8.2

Comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire a été mis en place. Il rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

Son fonctionnement est confié à la CPNEF.

Article 8.3

Financement de l'observatoire

Les dépenses faites pour le fonctionnement de l'observatoire sont imputables sur les fonds mutualisés par l'OPCA au titre de la professionnalisation dans les limites fixées par les textes réglementaires.

Autres dispositifs (entretiens professionnels, passeport formation)

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de prendre en compte la dimension formation dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

Les signataires conviennent d'élaborer un modèle de passeport formation décrivant le parcours de formation du salarié. Ce modèle sera adapté selon les résultats de la négociation.

ANNEXE VI, Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique Protocole d'accord du 14 janvier 2005

Portée générale

Article 1

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application de l'annexe

La présente annexe concerne l'ensemble des salariés que les établissements dont l'activité principale relève de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, notamment les collectifs enfants, parents, professionnels et les établissements d'accueil de jeunes enfants fondés sur la responsabilité et la participation des usagers.

La présente annexe ne s'applique pas :

- aux salariés dont les associations sont membres de l'association familles rurales ;
- aux salariés dont les associations ont aussi l'agrément " centre social " ;
- aux salariés couverts par toute autre convention collective nationale étendue ;
- aux salariés dont les associations sont déjà adhérentes au SNAECSO à la date de signature de la présente annexe.

1.2. Durée et conditions de révision et de dénonciation de l'annexe

1.2.1. Durée de l'annexe.

La présente annexe s'applique jusqu'au 31 décembre 2009.

1.2.2. Suivi de l'annexe.

Un groupe de suivi paritaire désigné par la commission paritaire nationale de négociation en son sein effectuera chaque année un suivi des dispositions de la présente annexe.

A l'issue de la 3e année d'application, au plus tard le 30 avril 2008, le groupe de suivi présentera à la commission paritaire de négociation un bilan de la mise en oeuvre de cette annexe.

1.2.3. Révision de l'annexe.

La présente annexe est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

En application des dispositions légales (art. L. 132-7 du code du travail), des négociations devront être engagées au plus tard dans le délai de 3 mois à compter de la réception de cette lettre, délai pendant lequel le texte soumis à révision reste en vigueur jusqu'à conclusion éventuelle d'un avenant s'y substituant.

Les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui seront soumis à extension.

1.2.4. Dénonciation de l'annexe.

Conformément aux dispositions légales (art. L. 132-8 du code du travail), chacune des parties se réserve le droit de dénoncer l'annexe par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des autres parties, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, la présente annexe restera en vigueur jusqu'à la date de mise en application de nouvelles dispositions et dans la limite d'un an à compter de la date d'expiration du préavis.

1.3. Portée de l'annexe

Les dispositions de la présente annexe annulent et remplacent les dispositions générales correspondantes de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

1.4. Interdiction de conclure des accords collectifs d'entreprise moins favorables

Conformément aux dispositions des articles L. 132-13 modifié, L. 132-17-1 nouveau et L. 132-23 modifié au sens de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, il ne peut être conclu d'accords collectifs d'entreprise ayant un caractère moins favorable, en tout ou partie, que la présente annexe.

Dispositions spécifiques

Article 2

En vigueur étendu

Période d'essai des coordinateurs en position de directeur ou responsable technique.

Pour les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique, les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 4 du chapitre III et de

l'article 3 du chapitre XI ne s'appliquent pas.

La durée de la période d'essai de ces salariés est de 1 mois et demi renouvelable une fois.

2.2. Rupture du contrat. - Délai congé

2.2.1. Durée du délai congé des coordinateurs en position de directeur ou responsable technique.

Pour les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique au sens de l'article R. 2324-30 du code de la santé publique, les dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article 7 du chapitre III et de l'alinéa 1 de l'article 4 du chapitre XI ne s'appliquent pas.

La durée du délai congé de ces salariés est de 2 mois.

2.2.2. Heures de recherche d'emploi (1).

Les dispositions du chapitre III, article 7, alinéa 7, et du chapitre XI, article 4, alinéas 4 et 5, sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Pendant la période du délai congé, le salarié licencié ou démissionnaire bénéficie de 1 heure minimum par jour travaillé.

Licenciement : les heures pour recherche d'emploi n'entraînent aucune diminution de salaire.

Démission : les heures pour recherche d'emploi ne sont pas rémunérées sauf décision plus favorable de l'employeur (prise en charge totale ou partielle). "

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2006.

A compter du 1er janvier 2007, la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquera sans exception.

2.3. Indemnités de licenciement

Les dispositions de l'article 8, alinéas 1 et 2, du chapitre III, et de l'article 5, alinéas 1 à 3, chapitre XI, sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Sauf dans le cas d'une faute grave ou lourde, il sera alloué au salarié licencié une indemnité dans les conditions suivantes :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/10 du salaire mensuel ;

- à partir de 6 ans d'ancienneté : 1/6 du salaire mensuel pour les années au-delà de 6 ans.

Le salaire de base à prendre en compte est égal au 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (la formule la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue) "

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

A compter du 1er janvier 2009, les dispositions de l'article 8 alinéas 1 à 3 du chapitre III et de l'article 5, alinéas 1 à 3, chapitre XI seront applicables sans dérogation.

2.4. Heures supplémentaires

Les dispositions de l'article 1.4, alinéas 1 et 2, du chapitre IV sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Exceptionnellement, lorsque le plan de travail l'exige, l'employeur peut être amené à demander à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite d'un contingent de 130 heures annuelles.

Les seuils de décompte des heures supplémentaires sont les suivants :

- 35 heures hebdomadaires ;
- 1 607 heures par an en cas de modulation. "

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

A compter du 1er janvier 2009, les partenaires sociaux engageront une discussion relative au contingent applicable aux employeurs et salariés relevant de la présente annexe.

2.5. Rémunération (1)

Le chapitre V, le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquent comme suit :

2.5.1. Pour les établissements qui n'appliqueraient pas le statut collectif de l'ACEPP à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe :

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, le chapitre V, le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquent, selon le calcul suivant, et avec un " coefficient correcteur des cotations " égal à 0,55.

Ainsi la rémunération annuelle brute s'établira de la manière suivante :

$$[p \times VP] + [(P - p) \times VP \times 0,55]$$

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

2.5.2. Pour les établissements qui appliqueraient le statut collectif de l'ACEPP à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe :

- le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 ne s'appliquent pas jusqu'au 31 décembre 2006 ;

- à compter du 1er janvier 2007, le chapitre V, le chapitre XII, l'annexe I et l'annexe I bis de la convention collective du 4 juin 1983 s'appliquent aux salariés relevant de la présente annexe, selon le calcul suivant, et avec un " coefficient correcteur des cotations " égal à 0,55.

Ainsi la rémunération annuelle brute s'établira de la manière suivante :

$$[p \times VP] + [(P - p) \times VP \times 0,55]$$

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

2.5.3. Pour l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la présente annexe :

A compter du 30 avril 2008, le groupe de suivi examinera chaque année le bilan de cette disposition.

2.5.4. Rémunération minimum de branche

Les dispositions de l'article 1.3 du chapitre V ne s'appliquent pas jusqu'au 31 décembre 2009.

2.6. Congés payés supplémentaires

Au plus tard au 31 décembre 2009, l'ensemble des salariés relevant de la présente annexe bénéficiera des congés supplémentaires, conformément à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective du 4 juin 1983.

2.7. Congés pour enfant malade

Au plus tard au 31 décembre 2005, les salariés bénéficieront des congés exceptionnels pour enfant malade dans les conditions de l'article 4 alinéa 5 du chapitre VI.

2.8. Formation

2.8.1. Taux.

Jusqu'au 21 décembre 2005, les dispositions de l'article 2.1 du chapitre VIII de la convention collective du 4 juin 1983 ne s'appliquent pas.

A compter du 1er janvier 2006, les dispositions de l'article 2.1 du chapitre VIII de la convention collective du 4 juin 1983 sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Les employeurs relevant de la présente annexe, quel que soit le nombre de salariés, doivent consacrer à la formation professionnelle continue :

Au minimum 1,6 % de la masse salariale annuelle des contrats à durée indéterminée et déterminée.

1 % de la masse salariale des contrats à durée déterminée.

Ces versements incluent les obligations légales. "

A compter du 1er janvier 2008, la contribution à la formation professionnelle des employeurs relevant du champ d'application de la présente annexe sera celle définie par la convention collective nationale du 4 juin 1983.

2.8.2. OPCA. (2)

La fin de l'article 2.2 du chapitre VIII est complétée par la phrase suivante : " A l'exception des employeurs cotisant à Uniformation à la date d'entrée en vigueur de l'annexe, qui peuvent rester à Uniformation pendant la durée de l'annexe ".

2.9. Maladie

Le chapitre IX ne s'applique pas jusqu'au 31 décembre 2008 (3).

Il deviendra applicable à compter du 1er janvier 2009.

2.10. Prévoyance

Les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique des établissements relevant de la présente annexe sont rattachés au régime de prévoyance des non-cadres définis par l'annexe V et le chapitre XIII de la convention collective du 4 juin 1983. (1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 22 juin 2007, art. 1er). (2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 961-12 et R. 964-1-2 du code du travail (arrêté du 22 juin 2007, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé) (arrêté du 22 juin 2007, art. 1er).