IDCC 1518 **Brochure 3246**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 15/04/2026

Animation Éducation, culture, loisirs et animation au service des territoires (ÉCLAT)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988. Étendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 13 janvier 1989 7
Article - Préambule 7
Titre Ier : Dispositions générales 8
Article 1.1 - Champ d'application 8
Article 1.2 - Date d'entrée en vigueur et durée de la convention 8
Article 1.3 - Révision et dénonciation 9
Article 1.4 - Droits acquis 9
Article 1.5 - Adhésion 9
Article 1.6 - Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation 9
Article 1.7 - Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation 11
Article 1.8 - Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme 12
Titre II : Droit syndical 12
Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté civique 12
Article 2.2 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprise 12
Article 2.3 - Délégués syndicaux 13
Article 2.4 - Exercice d'un mandat syndical 14
Article 2.5 - Absences pour raisons syndicales 14
Article 2.6 - Congé de formation économique, sociale et syndicale 15
Article 2.7 - Dialogue social 15
Article 2.8 - Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur 16
Article - Titre III : Comité social et économique 17
Article 3.1 - Mise en place 17
Article 3.2 - Composition et durée du mandat 17
Article 3.3 - Fonctionnement 17
Article 3.4 - Attributions 18
Article 3.5 - Formation des membres de la délégation du personnel au CSE 19
Titre IV : Contrat de travail 19
Article 4.1 - Recrutement 19
Article 4.2 - Conclusion du contrat, embauche 19
Article 4.2 - Conclusion du contrat d'embauche 20
Article 4.3 - Egalité professionnelle, égalité de traitement 21
Article 4.4 - Contrat à durée indéterminée 21
Article 4.5 - Mutation 22
Article 4.6 - Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés 22
Contrat de travail à durée indéterminée intermittent 22
Article 4.9 - Frais professionnels 24
Titre V : Durée du travail 24
Article 5.1 - Définition du temps de travail effectif 24
Article 5.2 - Répartition de la durée hebdomadaire 24
Article 5.3 - Durée et amplitude 24
Article 5.4 - Travail exceptionnel 24
Article 5.5 (1) - Dispositions particulières concernant le personnel cadre groupes 7, 8 et 9 25
Article 5.6 - Equivalences 26
Article 5.7 - Modulation 26
Article 5.8 (1) - Autres situations particulieres 30
Article 5.9 - Dispositions relatives aux salariés en temps partiel 31
Article 5.10 - Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et ou pédagogique 33
Titre VI : Congés 33
Article 6.1 - Congés payés annuels 33
Article 6.2 - Congés de courte durée 34
Article 6.3 - Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation 34
Article 6.4 - Congé sans solde 35
Article 6.5 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat 35
Article 6.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales 35
Titre VII : Formation professionnelle 36
Article - Préambule 36
Article 7.1 - Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises 36

Article 7.2 - Désignation de l'opérateur de compétences OPCO 37
Article 7.3 - Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche 37
Article 7.4 - Plan de développement des compétences 38
Article 7.5 - Dispositions en soutien au départ de la formation 38
Article 7.6 - Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours 41
Article 7.7 - Le contrat de professionnalisation de droit commun 41
Article 7.8 - Soutien au développement de l'apprentissage 42
Article 7.9 - Formation des dirigeants bénévoles 43
Article - Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A 43
Titre VIII : Régime de prévoyance obligatoire 47
Titre IX : Retraite complémentaire 53
Titre X : Compte épargne-temps 54
Article 10.1 - Modalités de mise en oeuvre 54
Article 10.2 - Objet 54
Article 10.3 - Salariés bénéficiaires 54
Article 10.4 - Modalités d'alimentation des comptes individuels CET 54
Article 10.5 - Contre-valeur monétaire des jours épargnés 54
Article 10.6 - Modalités d'utilisation du CET 55
Article 10.7 - Situation du salarié pendant le congé CET 56
Article 10.8 - Clôture anticipée du compte épargne-temps 56
Article 10.9 - Désignation de l'opérateur 56
Titre XI : Régime complémentaire de frais de santé 56
Titre XII : Suivi et pilotage du régime prévoyance et frais de santé 61
Titre XIII : Degré élevé de solidarité DES et fonds social 61
Article - Annexe : liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé 63
Textes Attachés 65
Annexe I- Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998 65
Annexe IV Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle(CQP) Avenant n° 34 du 15 novembre 1995 72
Annexe V- Contrat de travail à temps partiel à double horaire Avenant n° 52 du 19 mai 2000 73
Avis d'interprétation n° 1 du 8 janvier 1990 73
Accord du 14 janvier 1991 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation (Annexe au titre VII) 75
Avenant n° 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité 77
Protocole d'accord du 14 juin 1993 relatif au financement de la formation professionnelle 78
Procès-verbal n° 33 du 6 juin 1997 relatif à la commission paritaire nationale de conciliation 78
Protocole d'accord du 2 juillet 1998 : Modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998 78
Avis n° 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives 79
Avis n° 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux 79
Avis d'interprétation n° 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives 80
Avis d'interprétation n° 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs 80
Avis d'interprétation n° 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations de scoutisme 80
Avis d'interprétation n° 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives 81
Avis d'interprétation n° 38 du 9 avril 1999 relatif à la classification 81
Avis d'interprétation n° 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention 81
Avis d'interprétation n° 40 du 9 avril 1999 81
Accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail 82
Avis d'interprétation n° 41 du 5 mai 1999 relatif aux délégués syndicaux 84
Avis d'interprétation n° 42 du 4 octobre 1999 84
Avis d'interprétation n° 43 du 4 octobre 1999 relatif à la convention collective applicable 85
Avenant n° 54 du 10 janvier 2001 relatif au champ d'application 85
Avenant n° 56 du 6 juin 2001 relatif à la nouvelle appellation de la convention 85
Avenant n° 64 du 25 mars 2002 (1) relatif à la mise en place d'un dispositif particulier d'intégration 86
Avenant n° 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance 87
Avenant n° 69 du 18 février 2003 à l'annexe I, article 1.4.3 88
Avenant n° 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation 88
Avenant n° 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels 89
Avenant n° 72 du 13 janvier 2004 portant modifications diverses 89
Avenant n° 73 du 13 janvier 2004 relatif à la durée de la période d'essai 90
Avenant n° 74 du 13 janvier 2004 relatif aux indemnités en cas d'arrêt maladie 91
Avenant n° 75 du 13 janvier 2004 relatif au congé de paternité 91
Avenant n° 76 du 13 janvier 2004 relatif à la maladie durant la période congés 91

Avenant n° 77 du 23 mars 2004 relatif aux périodes de permanences nocturnes 92
Avenant n° 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires 92
Avenant d'interprétation n° 79 du 23 mars 2004 relatif au champ d'application 92
Avenant n° 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit, aux astreintes et au déplacement 92
Avenant n° 81 du 4 octobre 2004 relatif au temps de travail des cadres autonomes 93
Avenant d'interprétation n° 82 du 4 octobre 2004 de l'avenant n° 64 relatif au calcul des points d'ancienneté 93
Avenant n° 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application 93
Avenant n° 84 du 4 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle 94
Avenant n° 85 du 15 décembre 2004 relatif au congé sans solde 94
Avenant n° 86 du 15 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite 95
Avenant n° 87 du 2 mars 2005 relatif aux classifications 96
Avenant n° 88 du 15 juin 2005 portant diverses modifications de la formation professionnelle 97
Avenant n° 90 du 15 juin 2005 portant modification de certains articles 97
Avenant n° 91 du 7 septembre 2005 portant modification d'articles de la convention collective 98
Avenant n° 92 du 7 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle - Modification des dispositions du chapitre VII 98
Avenant n° 93 du 7 septembre 2005 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective 99
Avenant n° 94 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.7.1 1er alinéa 100
Avenant n° 95 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa 100
Avenant n° 96 du 20 avril 2006 relatif au salaire conventionnel 100
Avenant n° 97 du 20 avril 2006 relatif au remboursement des salaires 100
Avenant n° 98 du 25 septembre 2006 relatif au dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux 101
Avenant n° 99 du 25 septembre 2006 portant modification de la convention 101
Avenant n° 101 du 8 février 2007 relatif au DIF et à la professionnalisation 101
Avenant n° 102 du 8 février 2007 relatif aux indemnités de licenciement 102
Avenant n° 103 du 8 février 2007 relatif aux frais professionnels 103
Avenant n° 104 du 8 février 2007 relatif aux heures complémentaires 103
Avenant n° 105 du 8 février 2007 relatif aux congés de courte durée 104
Avenant n° 106 du 8 février 2007 relatif à la prévoyance 104
Avenant n° 108 du 20 septembre 2007 relatif aux personnels de service et d'entretien 104
Avenant n° 109 du 20 septembre 2007 relatif au congé de maternité 105
Avenant n° 110 du 13 décembre 2007 relatif à la convention collective applicable 105
Avenant n° 111 du 13 décembre 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire 105
Avenant n° 112 du 13 décembre 2007 relatif au financement du DIF en contrat à durée déterminée 106
Avenant n° 113 du 13 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation 106
Avenant n° 111 du 27 février 2008 relatif aux conditions du maintien de salaire 108
Avenant n° 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance 108
Avenant n° 115 du 27 février 2008 relatif à l'interprétation de la mensualisation 109
Avenant n° 116 du 27 février 2008 relatif à la retraite complémentaire 109
Avenant n° 117 du 9 juin 2008 relatif au droit individuel à la formation 109
Avenant n° 118 du 15 septembre 2008 relatif au recrutement 109
Avenant n° 119 du 15 septembre 2008 relatif au départage 110
Avenant n° 120 du 15 septembre 2008 relatif au compte épargne-temps 110
Avenant n° 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective (Annexe II) 112
Avenant n° 122 du 17 décembre 2008 portant modification de la convention 113
Avenant n° 123 du 17 décembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement 113
Avenant n° 124 du 17 décembre 2008 relatif à la période d'essai 113
Avenant n° 126 du 4 février 2009 relatif à la prévoyance 114
Avenant n° 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification 114
Avenant n° 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n° 127 117
Avenant n° 130 du 14 septembre 2009 relatif à la formation professionnelle 117
Avenant n° 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n° 32 117
Avenant n° 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire 118
Avenant n° 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés 118
Avenant n° 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle 119
Avenant n° 136 du 11 avril 2011 relatif à la retraite 120
Avenant n° 137 du 26 septembre 2011 relatif au temps partiel modulé 121
Avenant n° 138 du 26 septembre 2011 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 123
Avenant n° 140 du 19 décembre 2011 relatif à la mise à disposition de salariés 124
Avenant n° 141 du 19 décembre 2011 relatif au taux de la cotisation prévoyance 125
Avenant n° 142 du 19 décembre 2011 relatif au chèque emploi associatif 125

Accord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 125
Avenant n° 145 du 17 décembre 2012 relatif au FPSPP 128
Accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux 129
Avenant n° 143 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance 132
Avenant n° 144 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance 133
Avenant n° 146 du 15 février 2013 relatif à la mise à jour de la convention 133
Accord du 15 avril 2013 relatif au chèque-emploi associatif 134
Adhésion par lettre du 22 octobre 2013 de l'UNSA Sport 3S à la convention 134
Avenant n° 149 du 23 juin 2014 relatif au fonds du paritarisme 134
Avenant n° 151 du 19 mai 2015 relatif à la prévoyance 135
Avenant n° 152 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle 136
Avenant n° 154 du 19 mai 2015 relatif à la complémentaire santé 137
Avenant n° 155 du 20 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 140
Avenant n° 156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance 141
Avenant n° 157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ à la retraite 143
Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social des régimes de prévoyance et de complémentaire santé 143
Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé 146
Avenant n° 160 du 8 juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la CNIV 150
Avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique 151
Avenant n° 165 du 20 décembre 2017 portant modification du titre XI de la convention relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire 152
Avenant n° 166 du 10 avril 2018 relatif aux congés de courte durée 153
Avenant n° 169 du 3 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé 153
Avenant n° 170 du 5 décembre 2018 relatif à la grille générale de classification 155
Avenant n° 171 du 5 décembre 2018 relatif aux indemnités de licenciement 157
Avenant d'interprétation n° 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel 157
Avenant n° 173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel 158
Accord du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement 163
Avenant n° 174 du 16 avril 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) 166
Avenant n° 177 du 1er octobre 2019 relatif à la modification de l'intitulé de la convention collective 167
Avenant n° 178 du 1er octobre 2019 modifiant le titre XI « Complémentaire santé » relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé 168
Avenant n° 179 du 8 octobre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé 169
Avenant n° 181 du 11 juin 2020 relatif au fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme 171
Avenant n° 183 du 1er octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs (grille spécifique) 172
Accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) 173
Avenant n° 182 du 1er octobre 2020 relatif au système de rémunération (Annexe I) 177
Avenant n° 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai 182
Avenant n° 187 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé 183
Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'organisme certificateur paritaire 194
Avenant n° 190 du 8 février 2022 relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes de prévoyance et frais de santé 196
Avenant n° 192 du 12 avril 2022 relatif aux temps de préparation des négociateurs au sein de la branche ÉCLAT 198
Avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) 200
Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés 201
Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles 202
Avenant n° 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champs conventionnels fusionnés 205
Avenant n° 196 du 11 avril 2023 relatif au temps de préparation des salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique relevant de la grille dite « générale » 208
Avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national 209
Avenant n° 198 du 12 juillet 2023 relatif à l'évolution des minima conventionnels 211
Avenant n° 201 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite « générale » 212
Avenant n° 202 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite «

spécifique » ... 215
Avenant n° 203 du 14 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé ... 217
Avenant n° 205 du 10 juillet 2024 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire ... 219
Accord du 18 septembre 2024 relatif à la valorisation salariale des métiers de la petite enfance dans le cadre du bonus « Attractivité » ... 220
Avenant n° 206 du 20 novembre 2024 relatif au champ d'application professionnel ... 224
Avenant n° 207 du 20 novembre 2024 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national et aide au paritarisme dans le cadre de la fusion des champs conventionnels ... 225
Avenant n° 209 du 9 juillet 2025 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ... 226
Avenant n° 210 du 9 juillet 2025 relatif à la mise à jour de dispositions conventionnelles pour correctif (ancienneté et indemnisation des frais) ... 240
Avenant n° 211 du 15 avril 2026 relatif à la période de reconversion ... 241
Textes Salaires ... 245
Avenant n° 61 du 20 novembre 2001 relatif aux salaires ... 245
Avenant n° 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires ... 245
Avenant n° 96 du 20 avril 2006 relatif aux salaires ... 246
Avenant n° 125 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima ... 246
Avenant n° 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 ... 246
Avenant n° 135 du 26 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011 ... 247
Avenant n° 139 du 26 septembre 2011 relatif à la valeur du point ... 247
Avenant n° 147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2013 et au 1er janvier 2014 ... 247
Avenant n° 153 du 19 mai 2015 relatif à la valeur du point ... 248
Avenant n° 158 du 10 juin 2016 relatif à la valeur du point ... 248
Avenant n° 159 du 2 mars 2017 relatif à la valeur du point ... 249
Avenant n° 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point ... 249
Avenant n° 175 du 18 juin 2019 relatif à la valeur du point ... 250
Avenant n° 186 du 14 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire ... 251
Avenant n° 193 du 12 avril 2022 relatif à l'évolution des minima conventionnels ... 252
Avenant n° 194 du 21 septembre 2022 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire ... 253
Avenant n° 199 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire ... 254
Avenant n° 200 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation pluriannuelle de la valeur de point 1 dite V1 ... 255
Avenant n° 208 du 23 juin 2025 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire ... 256
Textes Extensions ... 259
ARRÊTÉ du 10 janvier 1989 ... 259
ARRÊTÉ du 4 décembre 1989 ... 259
ARRÊTÉ du 8 décembre 1989 ... 259
ARRÊTÉ du 24 juillet 1990 ... 259
ARRÊTÉ du 26 octobre 1990 ... 259
ARRÊTÉ du 10 décembre 1990 ... 259
ARRÊTÉ du 5 décembre 1990 ... 259
ARRETE du 8 avril 1991 ... 259
ARRÊTÉ du 1 juillet 1991 ... 260
ARRÊTÉ du 21 octobre 1991 ... 260
ARRÊTÉ du 21 octobre 1991 ... 260
ARRÊTÉ du 1 avril 1992 ... 260
ARRETE du 27 avril 1992 ... 260
ARRETE du 19 novembre 1992 ... 260
ARRETE du 29 décembre 1992 ... 260
ARRETE du 12 mars 1993 ... 260
ARRETE du 16 mars 1993 ... 261
ARRETE du 6 juillet 1993 ... 261
ARRETE du 15 novembre 1993 ... 261
ARRETE du 21 décembre 1993 ... 261
ARRÊTE du 9 février 1994 ... 261
ARRETE du 10 juin 1994 ... 261
ARRETE du 29 juin 1994 ... 261
ARRETE du 10 octobre 1994 ... 262
ARRETE du 22 décembre 1994 ... 262
ARRETE du 19 juin 1995 ... 262
ARRETE du 16 octobre 1995 ... 262
ARRETE du 23 février 1996 ... 262
ARRETE du 5 décembre 1996 ... 263

ARRETE du 9 décembre 1997 ... 263
ARRETE du 7 janvier 1998 ... 263
ARRETE du 4 juin 1998 ... 263
ARRETE du 13 octobre 1998 ... 263
ARRETE du 19 juillet 1999 ... 264
ARRETE du 4 août 1999 ... 264
ARRETE du 19 octobre 1999 ... 264
ARRETE du 16 mars 2000 ... 264
ARRETE du 19 décembre 2000 ... 265
ARRETE du 22 février 2001 ... 265
ARRETE du 1 mars 2001 ... 265
ARRETE du 2 juillet 2001 ... 265
ARRETE du 2 juillet 2001 ... 266
ARRETE du 5 février 2002 ... 266
ARRETE du 15 mars 2002 ... 266
ARRETE du 9 avril 2002 ... 266
ARRETE du 15 octobre 2002 ... 266
ARRETE du 6 décembre 2002 ... 267
ARRETE du 7 février 2003 ... 268
ARRETE du 23 avril 2003 ... 268
ARRETE du 7 juillet 2003 ... 268
ARRETE du 6 mai 2004 ... 268
ARRETE du 10 mai 2004 ... 269
ARRETE du 7 juin 2004 ... 269
ARRETE du 16 juillet 2004 ... 269
ARRETE du 25 octobre 2004 ... 269
ARRETE du 10 février 2005 ... 270
ARRETE du 20 avril 2005 ... 270
ARRETE du 28 juin 2005 ... 270
ARRETE du 23 décembre 2005 ... 271
ARRETE du 25 janvier 2006 ... 271
ARRETE du 28 mars 2006 ... 271
ARRETE du 28 mars 2006 ... 271
ARRETE du 17 octobre 2006 ... 271
ARRETE du 21 novembre 2006 ... 272
ARRETE du 8 février 2007 ... 272
ARRETE du 27 mars 2007 ... 272
ARRETE du 26 juin 2007 ... 272
ARRETE du 17 juillet 2007 ... 273
Textes parus au JORF ... 275
Arrêté du 14 décembre 2018 ... 275
Arrêté du 21 janvier 2019 ... 275
Arrêté du 8 février 2019 ... 275
Arrêté du 27 mars 2019 ... 276
Arrêté du 18 octobre 2019 ... 276
Arrêté du 23 décembre 2019 ... 276
Arrêté du 5 février 2020 ... 277
Arrêté du 17 février 2020 ... 277
Arrêté du 10 juillet 2020 ... 278
Arrêté du 27 juillet 2020 ... 278
Arrêté du 18 décembre 2020 ... 278
Arrêté du 18 février 2021 ... 279
Arrêté du 1er mars 2021 ... 279
Arrêté du 2 avril 2021 ... 280
Arrêté du 2 avril 2021 ... 280
Arrêté du 5 avril 2021 ... 280
Arrêté du 29 avril 2021 ... 281
Arrêté du 17 septembre 2021 ... 281
Arrêté du 4 février 2022 ... 282

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, AU SERVICE DES TERRITOIRES ÉCLAT DU 28 JUIN 1988. ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 10 JANVIER 1989 JORF 13 JANVIER 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des aoocntssiais de développement clurutel et scaoil (SADCS) ; Syndicat nntaoial des ootinisngraas ginitsonreeas d'activités éducatives et cuerleultls (SNOGAEC).
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; Syndicat nnaaoitl d'éducation permanente, de l'animation et des asatscnooiis de timorsue (SNEPAT) FO ; FNSASPS-CFTC; CFE-CGC ; FNSAC-CGT (à l'exclusion des axneens II et III).
Organisations adhérentes signataires	Union naitnoale des oiersmnags de développement social, stpriof et cuutelrl (UNODESC) en dtae du 29 avril 1991 ; Syndicat ninaoatl de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tsormuie (SNEPAT) FO, par ltrete du 19 jinvear 1994 ; FERC-CGT par lrette du 10 mai 1993 ; Union noltinaae des scyditnas aeoutnoms Sprot (UNSA Sport), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnolegat Cedex, par ltrete du 5 mras 2003 (BOCC 2003-12) ; Syndicat des artistes-interprètes et eatingnsnes de la muuiqse et de la dnase de Paris Ile-de-France (SAMUP), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltetre du 11 jiun 2003 (BOCC 2003-31) ; Union des snctadiys des artistes-interprètes créateurs et ennsgtnieas de la musique, de la danse, de l'art darauqtime et des atrs piqlstaeus (union des sdcnyitas AICE), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par letrte du 21 jiun 2003 (BOCC 2003-31). Fédération USNA Srpot 3S 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnelot Cedex , par ltrtee du 22 obtcore 2013 (BO n°2013-49)
Organisations dénonçantes signataires	

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Modification de la dénomination de la conevontin clvtoliece à cempotr du 1er oorbcte 2019

Les paeiaetrnrs suacoix décident de miefdior l'intitulé de la cvontenion cvetcoille nlnioatae de l'animation cmmoe siut :

« Cvotnoinen cltloecvie nntialoae des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agassnit puor l'utilité sailcoe et environnementale, au svierce des toerreiitrs ».

Ils décident de la désigner communément suos l'acronyme « ÉCLAT ».

Ainsi toute référence, dnas la cinvneootn cllitovcee aisni que dnas l'ensemble des teexts qui s'y rattachent, à « cvnotonien colictevle de l'animation », est remplacée par « cetiovnonn ctvclloeie ntnaoalie des métiers de l'éducation, de la culture, des lioisrs et de l'animation assgnait puor l'utilité sciaole et environnementale, au srevice des totiieerrrs ».

(avenant n° 177 du 1er orobcte 2019, art. 2 - BCOC 2019-48)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les osnntagiorais siaiangrets de la présente cennvooitn cvonnneniet de raplpeer que ctete cnntoveoin a puor objet pcipinarl d'apporter des ganertias cnleoniolvennets à l'ensemble des salariés du secteur et en pruaeiitlcr à cuex qui ne bénéficient d'aucune griaante résultant d'accords d'entreprise.

Elles ne srneuaait aterdtme que, suos cveourt de l'existence de la présente convention, des adrccos d'entreprise seiont mis en cusae par la vioe de la dénonciation. Luer révision éventuelle ou

luer aptdatoain par rpaport à la présente conoietnvn diot pssaer nécessairement par le biais de la négociation clctevolie (1).

(1) Aivs n° 1 de la csosoimimn d'interprétation du 8 jainevr 1990 (étendu par arrêté du 26 obocrte 1990, art. 1er).

La dénonciation d'un aoccrd cetocillf diot s'accompagner, qelules que seoint les doitnpsoiiss de cet aroccd :

? des nloleevus pioonitpross de l'employeur ;

? des modalités de négociation.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ceioonvtnn cllivoctee nnoialate ÉCLAT règle sur l'ensemble du tirioretre national, les ronitales etrne les emoryepuls et les salariés des ogarinnostias de dorit privé à but non lucratif, qui développent à trite ppanciril des activités d'éducation, de culture, de losiris et d'animation puor l'utilité silaoce et environnementale, au sercvie des territoires.

Par ailleurs, duieps le 9 février 2023, suos réserve de l'article 3.2 du présent accord, les epuylormes et les salariés des aostscoiinas flmaeils rurales, eduentnes cmmoe des aaiosonscits flaimiaels définies à l'article L. 211-1 du cdoe de l'action sciolae et des familles, et des otisnagonrias de dorit privé à but non lucratif, aisni que lrues fédérations, regroupements, creents de gitsoen et de ressources, qui développent à tirte ppiacrinl des activités d'éducation, de culture, de losiirs et d'animation puor l'utilité sicolae et environnementale, au srecive des territoires, de défense des intérêts matériels et mruoax des falelims et de défense des consommateurs, aisni que les stcutruers acivistesaos de pêche de liiosr et de poietotrcn du mliieu aquatique, exerçant des activités de gsioetn et de développement de la pêche de lsiior continentale, de caaisocnsnne et de pitooctren de la biodiversité aquatique, intègrent dorénavant le périmètre du cahmp d'application psfrenoniseol et trieoatirrl tel que défini dnas le présent article.

L'ensemble de ces oisoanraingts ansisegt nmoaetmnt dnas les domineas culturels, éducatifs, de lriisos et de pelin air, de priocetton de la nature, et de l'environnement, de l'accompagnement fmialial de l'accès aux ditors et l'exercice de la citoyenneté.

Ces otnasngoariis ienirnntnevet nmmoaentt sur les steecurs d'activité svuntais : ? l'enseignement de ttoue matière, à tuot public, pnedant ses hueers de lsiiors tles que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, la médiation numérique ? ; ? les activités de développement et de dfouisifn ctlulluere tleels que les cneters de crltuue stiefqniiuce et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ; ? les activités de dffiuison et/ ou de caovntresion du piaotrnmie aevc ou snas leiu d'exposition tles que les musées ; ? l'accueil ccloleitf de gpuoers dnas le cdare aiuccel de loisirs, les séjours de vacenacs puor mieurns et les séjours de vnceacas puor maerujs en stitauion de hcanaidp ; ? les activités de stocsumie ; ? les activités d'accueil et d'hébergement idlneivuids et cofcilelts de ctuore durée tllees que les aeerbgus de jeunesse, les cenrets initernatouanx de séjour, échanges inuretnoniatax ; ? les cassels de découverte ; ? les activités complémentaires situées dnas le tpems sracloie ; ? les activités d'accueil et d'animation psot et périscolaire tllees que l'accueil (matin et/ ou mdii et/ ou soir), l'accompagnement et le seuoitn scolaire, la garderie, les études surveillées ? ; ? les activités de farotmoin aux métiers spécifiques à la bancrhe d'activité ; ? la gtieosn d'équipements aancullciet une ou preuiusls des activités rlevnaet de la présente conoitvenn tles que mosains des jenues et de la culture, msaoins puor tous, mainoss de quartier, mnsioas des associations, foreys ruraux, etc. ; ? les activités d'information, de découverte de l'environnement et du pritinoame tleles que les écomusées, cneerts pnenratems d'initiation à l'environnement (CPIE), msnoias de la nature, feemrs pédagogiques, cironaoersetvs de la nature, ctarneihs de jeeuns ; ? les activités d'éducation, de culture, de lrsiios et d'animation puor l'utilité sclaioe et environnementale, au svriece des territoires, de défense des intérêts matériels et maurox des flalmeis et de défense des cammstruooens anisi que les activités ccaorunnot à la pêche de lsiior en eau continentale, à la csannsinaoce et la poicottren du mlieiu aqautuqie et du protiainme piscicole, exercées par les stuercurts visées au pharagprae 2 du présent ailtrce ; ? les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination, des familles, de la jsuesnee tllees que les ctneres régionaux d'information jeunesse, braueu d'information jeunesse, pitnos d'information jeunes, alietres pédagogiques personnalisés, développement scoial urbain, développement soacil des quartiers, développement rraul ? ; ? les activités d'information crnocnuoat à la ftrmoioan cuiivqe ou aux dritos des coytines ; ? les gmeopnrutes d'employeurs lursoqe l'activité pripcilnae de lrues adhérents relève de la ctionnoven cotlilevce nitaloane ÉCLAT ; ? les activités d'administration et/ ou de cdoioniotarn d'organismes rlenveat de la présente cnoovitnen telles que fédérations, mouvements, unions, ofcefis de la clurtue ; les sceruutrts chargées de connoerodr et d'animer un réseau d'organismes aaisnsgt dnas le chmap de la vie aitsvosiace et de l'éducation parluipoe en lein aevc les activités realvent du cmahp d'application d'ÉCLAT (exemples : CRESS, mvonmueet associatif, CNAJEP/ CJREAP ?).

Les aoiicssaonts et oagmiersns d'accueil de juenes efantns de monis de 6 ans visés aux aetrlcis R. 2324-16 et stuvinas du cdoe de la santé plbuuiqe ainsi que leurs fédérations et regroupements, cnetres de gseiotn et de rsoeesurcs relèvent de la cvnnetoion cvlcoteile nnaoitlae des crentes siuacox et srululctoceois et des aioncstsaois adhérentes au SNEASCO (du 4 jiun 1983), à l'exception : ? des atoaiconisss et oriensgmas auclnacilet des eafntns de monis de 6 ans dnot l'activité pnaiprilce relève des aitlercs R. 2324-16 et stunivas du cdoe de la santé pibuluqe qui aenuaiplqipt au 31 décembre 2004 la cntooienvn ctielcovle nnaotlaie de l'animation. Ces aioctissnoas et oamisgners pvuenet cntuinoer à aliqppuer la ctneovnoin ctvcelloie nonalatie de l'animation ; ? des atsainsoicos et oernmaigss aucillncaet des enfatns de moins de 6 ans conformément aux actrelis R. 2324-16 et sviuatns du cdoe de la santé puubilqe dnot l'activité paipirnlce est l'organisation des ailucces cfcotellis de muriens qui relèvent de la cnnvietoon cliteclvoe noantilae de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tles que les maosnis de jeneus et de la crluute ou les misoans puor tuos aalqpiunpt la coientovnn cvlocilete nonialate de l'animation, qui ont otbneu ou qui ontnenbeit postérieurement au 1er jnviaer 2005, puor la cduinote de luer activité, un agrément de la csisae d'allocations fielmialas au titre de pastoitern de sviceers " atnaimion gollabe et cirndoaitoon ", peunvet ctonneiur à rvleeer de la ceoonvtnin ctcloivele niltaoane de l'animation, suaf si la srttcurue décide d'appliquer la cnneiootvn celtclvioe nlaatinoe des prlnoeness des ceetrns sucaiox et surooecclulits et des aioncastisos adhérentes au SNAECSO.

D'autre part, la présente ctnovneoin est alpplibace dnas les grupetmoens d'employeurs lqrosue luer activité pcaiilrpne en relève.

Article 1.2 - Date d'entrée en vigueur et durée de la convention

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente cnetoovnin est colucne puor une durée indéterminée. Elle ernte en vieugur à la dtae de son extension. Les dsonsiopitis sillaaraes coueetnns aux anxenes 1 et 2 etnnret en vgeiuur le 1er jvianer 1989 suaf si à cttee dtae les cesulas générales n'ont pas fiat l'objet d'une extension. Dnas ce cas, c'est la dtae de pcablouiitn de l'arrêté d'extension qui déterminera la dtae d'entrée en veiguur de la covitennon et de ses annexes.

Article 1.3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute deamdne de révision diot être signifiée aux auerts priaets par l'une des peritas cctnrattoanes et être accompagnée d'un contre-projet pnoatrt sur les potnis à réviser. Un crdnaileer est établi au cours de la première réunion de négociation, qui diot se tneir dnas le délai de 3 mios sniavut la dmdeane de révision.

Chacune des petrais cttnonaaertcs se réserve le dorit de dénoncer la présente cotninoven mnonyaent un préavis de 3 mois, de dtae à date, par lrette recommandée à cchuane des areuts parties, accompagnée d'un nveouau peojrt de coeitvonnn collective.

Si la dénonciation émane de la totalité des sgeitaanirs eeuprylmos ou des saaitniregs salariés, la cveinnootn citunone de prdiruoe effet jusqu'à l'entrée en vueguir de la ctnoionven qui lui est substituée ou, à défaut, pennadt une durée de 24 mios à ctmoper du dépôt de la dénonciation. Une neloulve négociation diot s'engager dnas les 3 mios qui sieuvnt l'envoi de la ltrtee recommandée de dénonciation.

Article 1.4 - Droits acquis

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente cneoovntin ne puet en acuun cas proetr attintee aux avaegatns aiqucs à ttrie inidvideul ou par aalioptpicn d'un aoccrd ceoilltcf clnocu antérieurement à la srugntaie de la présente convention. Son apipitlcoan ne puet en aucun cas ceouttsinr une casue de rpuutre du cotnrat de travail.

Article 1.5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute oiragtasonin slidnayce représentative de salariés, totue ortigasnoain sincdlyae d'employeurs ou tuot eomeypulr puet adhérer à la présente coineontvn dnas les cooidtnins prévues à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 1.6 - Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.6.1. La cismioosmn patiarrie pnemaenrte de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1.6.1.1 La cmtipoioosn (applicable au-delà des périodes toeniatrsris telels que définies à l'article 4 du présent avenant)

La ciosmimosn pirariate penetanrme de négociation et d'interprétation est composée de toirs représentants par oaiioagtrsnn snalciyde de salariés rcnuonee représentative, dnas la nveloule bnchrae constituée, par l'arrêté du mtsrinie du travail, pirs en aliipacpton de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nmobre égal de représentants des oatisinogarns pnssrneeioleolfs d'employeurs reoucenns représentatives dnas la nlouvele bhcanre constituée, par l'arrêté du mnsiirte du travail, pirs en aipapoctiln des ariclets L. 2151-1 et svauntis du cdoe du travail.

Toute noleulve orsginaitaon plsennrifooslee d'employeurs qui soaithue siéger au sien de la cmoiisosmn nitanlaoe de négociation doit*, siot otneibr l'accord uimnnae des mbrmees de celle-ci, visés au pmreeir alinéa du présent article,*(1) siot être rnucneoe représentative par le mirnitse en cgrahe du travail. Ttuoe neullove orgatisoinan salnyicde de salariés diot être rnoencue cmome représentative par le mritnise en cgahre du travail.

1.6.1.2 Fnmtoninecneot de la CPPNI

La commiisson praiirtae paeemntnre de négociation et d'interprétation se réunit au mnios qautre fios par an siot en frotiamon mxtie c'est-à-dire suos la présidence d'un représentant de l'administration du travail, siot en foatoimrn paritaire. En cas de ftoraiomn paritaire, la présidence srea assurée aalnrieetvmetnt tuos les duex ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.(2)

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur puet être éventuellement établi aifn de fiexr les aeurts modalités d'organisation, de fetneonnmcniot et de pirse de décisions.

La cimsmioosn patirraie ptrnemenae de négociation et d'interprétation puet mrtete en plcae des geurpos de tiaavrl en fctnooin des desiosrs à traiter, fxie luer cdrae et luer fonctionnement. Ces greoups de taviarl n'étant pas une intnasce de négociation, ils ont puor vitoocan d'apporter des éléments de réflexion aux ciismmonoss piirreatas et de préparer lures travaux.

Ces guoreps de taiavrl puneevt être amenés à mttere en ?uvre des décisions prises par la CPPNI. Dnas ce cas, une délégation de la CPNPI srea donnée frmonmeleelt au gpruoe de taviral concerné.

1.6.1.3 Minisoss de la CPPNI

La coimomsisn pritaaire prtanneeme de négociation et d'interprétation a puor oebjt de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente cteinvnoon celclvitoe nationale, dnas son camhp issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la pltiquoie générale de la bnchrae msie en ?uvre par les différentes inctasens ptrieriaas nationales. Elle a également puor rôle de représenter la branche, ntmoanemt dnas l'appui aux ogninotraisas et vis-à-vis des prouvois publics, et eecrxe un rôle de vlilee sur les ciointndos de tavrail et l'emploi, nmmatneot par l'établissement des rprptoas de barhcne obligatoires. Elle vlidae et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes cossnimmios paritaires.

Les oanagsiortnis siyaceldns de salariés et porlfeonleesinss d'employeurs représentatives décident de créer au sien de la coismmsoin pitirraae pnnmtaeree de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dnas les cooinitdns prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

1.6.1.4 La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

1.6.1.4.1 Comoposiitn et foeonmnnneitct de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en fromotain paritaire. Elle crmpotoe toris représentants de cnauhce des orngtiaoasins sildynecas de salariés rneocneus représentatives, dnas la bchanre et un nbmore égal de représentants des onasgnotirias plenefnsrooisles d'employeurs ruceneons représentatives, dnas la branche.

La présidence de la sous-commission srea assurée atentiervnmealt tuos les duex ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dtoe d'un règlement intérieur.

1.6.1.4.2 Msnoiiss de la sous-commission interprétation et

négociation d'entreprise

La sous-commission est msie en pacle puor réaliser les miosniss sitevauns dévolues par la loi à la csmsiioomn pratraiie pentanrmee de négociation et d'interprétation : ? interprétation des dstnopiisois de la connivteon clvecolite ntaloniae des métiers de l'éducation, de la culture, des lsoiris et de l'animation aisasngt puor l'utilité sicolae et environnementale, au sirevce des toteriierrs (ÉCLAT) dnot le cahmp d'application est défini à l'article 1er de la CCN tel que modifié par l'accord cltlcoief de fouisn des cahpms cenionoeltvnns en dtae du 9 février 2023 (A) ; ? eenmerstengrit des arcdocs clcoeflits d'entreprise des sreuttcrus dnas le même camhp (B) ; ? établissement du rppoart anneul d'activité (C).

La sous-commission puet se vior coefinr d'autres misionss par décision de la csoimsiomn paarriite pmanrteene de négociation et d'interprétation lsquore les peiraetnras siuoacx l'estimeront nécessaire.

A. Interprétation de la cvnneiootn cicvtlolee naitlnoae des métiers de l'éducation, de la culture, des lsoiirs et de l'animation asaignst puor l'utilité scalioe et environnementale, au scierve des tetrirrioes (ÉCLAT)

La sous-commission est chargée de flmerour un aivs sur l'interprétation des dosoiiitnsps de la présente cetnonvoin ctelocilve nationale.

Suivant qu'elles snot formulées par un emyuolepr ou un salarié, les qsenitous d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une originotsaan pesfeorlnlonise d'employeurs ou d'une ootsiraagnin sydanlice de salariés représentatives au naeviu de la branche.

Elle puet également redrne un aivs à la dmandee d'une jdoiitricun sur l'interprétation d'une ciovonnetn ou d'un arccod ceitclolf dnas les citodnions mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Qlulee qu'en siot la nature, après réception de la saisine, la cmoisiomsn se réunit dnas un délai de duex mios maximum. Le secrétariat assrdee le dessior clepmot à chquae memrbe de la cmioisosmn qzniue jorus avant la dtae de la réunion.

Chaque aivs est tsimrans aux différentes ptiaers et aux osntiaiarogns memebrs de la sous-commission dnas un délai mmiaaxl de 15 jours.

Les aivs de la cimmsooisn snot diffusables.

À la dnmadee de l'une des osiagnnoratis slcdnieyas de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation pruroa fraie l'objet d'un avanent à la présente convention, cnolcu en cosoiimmsn piaartire pmennetare de négociation et d'interprétation et somuis à extension.

B. Emsgtreeeinrnt des aodcrcs cotellfcis d'entreprise de la branche

En acpiitlpaon de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission esginretre tuos les adocrcs d'entreprise, tsnimars par les sttueurrcs de la branche.

Elle eerercxa les mosiniss de l'observatoire pritaaire nlnaioate de négociation de la négociation coleitlvce prévues à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Les eiovns snot à eefectufr par vioe dématérialisée à l'adresse mial sniatuve : cnppi @ branche-eclat. org.

C. Établissement du rrpapot anneul d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rpoprat anenul d'activité mis en pacle par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

En acpotpaliin de cet article, le rorpapt cnromepd un bialn des aoccdrs colflceits d'entreprise tianmsrs à la bcnahre dnas le carde du point B, en piatcueilrr de l'impact de ces aorcdcs sur les ciiotonnds de tiavral des salariés et sur la crucoecrnne etnre les oiaitosanrngs de la branche, et formule, le cas échéant, des rcmnoaeoatmidns destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comepnrd également un blian de l'action de la bnhacre en fauevr de l'égalité pesnrooifeslnle etnre les femems et les hommes, nnteommat en matière de classifications, de piromtoon de la mixité des epoilms et d'établissement des ceitifartcs de quataiclifoin professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nurate des posets ernte les femmes et les hmemos asini qu'un bilan des oluits mis à dosoisitipn des ostiroinaangs puor prévenir et aigr crnote le harcèlement seuxel et les agetnsmseis sexistes.

Le rraoppt srea présenté puor vatilioadn à la cismsoimon paiatrrie pneeratmne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

1.6.2. Csisoommin ptrariiae noltniaae eolmpi ftioamorn (CPNEF)

1.6.2.1. ? Composition

Dans sa fmotriaon plénière, la cimsmsoion priaritae naatilnoe emploi-formation (CPNEF) est composée paemarritient de représentants des onnitaarisogs snedilcays des employeurs, d'une part, et des salariés (trois tilrueatis par organisation), d'autre part. Ces représentants snot désignés par les oaiiorsnnagts représentatives sur le paln nainoatl dnas la ceotoivnnn collective, qui dopsiesnt à tuot menmot des mtdnaas asini confiés.

La CNPEF srea présidée alternativement, tuos les duex ans, par un représentant des eyluopmres ou des salariés.

1.6.2.2. ? Missions

La CNEPF définit, soeln les otitnoaenris du présent avenant, la pqtuoliie de ftrmoaoin pioorlefnssnele de la branche. Elle conçoit et s'assure de la msie en ?uvre effeitvce des orffes de formation, priorités et modalités de psrie en charge et tvaraux d'étude-action, ptreojs et expérimentations de nutrae à développer l'accès à la fiomatron pnoelfnesroilse dnas les eneseriprts de la branche, en adéquation aevc luers bneoiss aisni que cuex des salariés.

La CENPF a notmnaemt puor mnoiisss : ? d'assurer le pitgaole et la msie en ?uvre de la ptquoilie générale de fotrioamn pllfirsenoensoe contiune dnas le cmahp cnnteovoinenl crevuot ; ? de définir les acitons potiirrieras vasnit à gdieur les eirepesntrs dnas l'élaboration de luer ptoqiilue de faomiortn ; ? de mneer une réflexion sur la geiostn prévisionnelle des eoilpms et des compétences en pearnnt tteous les mrseeus et décisions nécessaires puor y perivanr : éclairage auprès des epernsrties et des salariés sur les taencndes d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, aceaemmngconpt par l'outillage et l'activation de ressources, en lein aevc l'OPCO, iratfoinmnos et raeli de tutoe enquête ou étude riaetlve aux euejnx elompi et formation, etc. ; ? de poovoiurmr l'accès à la qicfoaauiltin tuot au lnog de la vie, via nmmoaetnt la msie en palce de ctetnarcioiifs de branche, dnas le crdae de la sous-commission « oveiabrston et ctaiefictiron », et en osnanagirt une réflexion sur l'évolution des ciciftoratneis aslcceesibs par la vioe de la fmaiotorn initiale, en plreiticaur au rrgaed de luer adéquation aevc les boesins du sutecer ; ? de seontiur le développement de l'apprentissage dnas la branche, par la msie en palce des voeis et mneoys appropriés, et en particulier, dnas le carde de la sous-commission « alntcenrae » ; ? d'organiser auprès d'un lgrae public, et dnas le carde de partenariats, la potomiron des activités, métiers et porrucas pronelienofsss asbescelics dnas la bhnrcae ; ? de ccvioeonr de manière ealpiooxrtre les plleersaess pelsbosis aevc d'autres branches, suos l'angle des compétences et des métiers, dnas le contxete du memunoevt de rpencahrtmopes de bcrhaens ; ? de déterminer les neauivx de pirse en charge des ctrotans d'apprentissage et de pineoifrtiosaloassnn (articles D. 6332-78 et D. 6332-85 du cdoe du travail) ; ? d'établir nemotamnt les caecftritis de qoiliifucatan posenillseofnre de la bhrncae (art. L. 6113-4 du cdoe du travail) ; ? d'examiner périodiquement l'évolution qaiuattinvte et qauitiatvle des elmipos et des qluticniafiaos au sien de la bcarnhe ; ? de définir des priorités de fotoriman de la bchanre ; ? de définir les modalités d'utilisation des fndos cvneononenlits rtaifles à la fooriatmn des dgraietins bénévoles.

Le développement de l'observation, la msie en plcae d'une véritable puoiltqie de cecriitoitafn et le développement de l'apprentissage ctsonitunet des priorités puor lsleeeuqls la CEPNF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de myenos réservés sur la conitoruibtn conventionnelle.

La CEPNF atrelucria très étroitement son aticon aevc clele de la

CPPNI, qui crdaera en amont les gdaners otonerantiis des ptuoiieqls emploi-formation dnas la branche.

1.6.2.3. ? Fonctionnement

La CNPEF se réunit en fotrimaon plénière au moins toris fios par an, et aanutt que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CEPNF porrua apdoter un règlement intérieur.

Pour asesrur l'ensemble des miosisns définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CPENF se dtoe de duex sous-commissions chargées d'assurer pnleeiment et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les mnosisis qui luer sroent rattachées.

À cet effet, il est mis en place : ? Une sous-commission « oatosrbivere » : ctete sous-commission srea composée de : ?? duex représentants par oroaangsiitn slidacnye de salariés représentative au nveiau natoinal ; ?? un normbe équivalent de représentants des onsrntoagaiis pleirnneslsofeos d'employeurs représentatives dnas le chmap de la civntoenon collective.

Durant le délai d'harmonisation des dtosiopinsis conventionnelles, ctete sous-commission est composée de duex représentants par oigaaistrnon siadycnle de salariés reonucne représentative, dnas la nlveuloe bnarhce constituée, par l'arrêté du mniitrse du travail, pirs en aliotpcpian de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nrbmoe égal de représentants des oioiarnntsgas pleoeoilnfesrsns d'employeurs rnneoceus représentatives dnas la neulolve bnchare constituée, par l'arrêté du mitrsnie du travail, pirs en aocipaiptln des acetrlis L. 2151-1 et svatuins du cdoe du travail.

Le secrétariat de la sous-commission « otoiavrbsere » srea assuré par une des otonrasniigas pieolsnsnflorees d'employeurs représentative. La sous-commission porrua se dteor d'un règlement intérieur. Elle se réunira aatunt que de besoin.

Cette sous-commission arua puor mnsiisos pecrlaipnis : d'assurer une vlleie pesovictpre de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qoacutifaiilns au sien de la bcrahne aifn d'assurer naemomntt une geotisn prévisionnelle des elompis et des compétences.

L'ensemble de ses minossis snot détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « otvsaboriree » dsripsoea des myoens financiers, cpdaronsroent à une quote-part de la cnuotobtirin supplémentaire conventionnelle, lui pttmeanret de meenr à bein ses missions.

? Une sous-commission « aatrnnclee » : composée de : ? ? duex représentants par osaiotriagnn sldynicae de salariés représentative au nviaeu nnitaoal ; ? ? un nrmboe équivalent de représentants des oisnangiatros pnensrosfeeloils d'employeurs représentatives dnas le champ de la ctoenvnoin collective.

Durant le délai d'harmonisation des dionoisstips conventionnelles, cette sous-commission est composée de duex représentants par oaogtriasnin sidclayne de salariés rcnnouee représentative, dnas la nellovue branhce constituée, par l'arrêté du mrsiitne du travail, pirs en aaplcpiotin de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nbrmoe égal de représentants des ogosiariannts psieonfnerlsleos d'employeurs rcenuenos représentatives dnas la nlvoeule bhrcnae constituée, par l'arrêté du misitnre du travail, pirs en atpcpliiaon des aiteclrs L. 2151-1 et staivnus du cdoe du travail.

Le secrétariat de la sous-commission « anctenarle » srea assuré par une des otirignnasaos pssnileronoeelfs d'employeurs représentative. La sous-commission purroa se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira atnuat que de besoin.

Cette sous-commission arua puor piclrpniae msisoin d'explorer et mtetre en ?uvre les voies et mnyoes petremntat de développer les cnrtotas d'apprentissage et cntortas de pasaosntlisefoonirin dnas la bhacrne et d'assurer luer sivui en matière d'embauches dnas la muesre du possible.

Une mossiin « anpaestisgrpe », cdouinte par un binôme paritaire, srea puls particulièrement chargée de cionvocer une stratégie de sosbnsieiiatiln et d'accompagnement des eptseerirns à l'embauche d'apprentis. Puor ce faire, elle dvera nueor les ptireratаans les puls efficaces.

L'ensemble de ses moisniss snot détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « atlacernne » dsiorespa des moenys financiers, cadsorronnpet à une quote-part de la ciuinbrtoton supplémentaire conventionnelle, lui prmntteaet de mener à bein ses missions.

Les duex sous-commissions rattachées à la CEPNF lui rnendet cpoetmnt de leurs travaux, popoesrnt un pmmaogrre d'actions pieurunlnal et l'emploi de l'enveloppe des fdons cnenntnloievos réservés aux moniisss qui luer snot attachées. La CPNEF, dnas sa ftaooirmn plénière, emixnae ces ptnooriposis et prend les décisions de nrtaue à pmererttе la bnnoe cidotnue des mnosiiss par ces sous-commissions.

Enfin, ortue ces duex sous-commissions, la CPENF proura créer atanut de gepours de tarival que nécessaire, puor irtrisnue des problématiques particulières, de ntraue ponctuelle.

1.6.2.4. ? La déclinaison des tvaurax en région

Considérant que les tterioierrs snot les luiex de réalisation eteicvffe des pjretos et le nevaiu le puls pernteint d'étude-action, la CENPF ptrreoa une atnetiton particulière à la prsie en cmtpoe de pojerts pilotés en région par les pearreantis que snot les csielons régionaux, les cseionls départementaux et les srcieves déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des tuarvax nuanoaitx et régionaux.

La CPENF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de tuarvax d'observation ? étude ? anticipation.

1.6.2.5. ? L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des pruaocrs psreoilnesfons rnndeet iltoobunnanrce la mtaitoauiusln des réflexions entre CEPNF de différentes bahercns professionnelles. Dès lors, la CEPNF mènera une démarche piocvarte vis-à-vis de CNEPF d'autres branches, qu'elles soniet rattachées ou non au même OPCO, dès lros que les problématiques d'emploi, de quilfciitaaon ou les mobilités plelfonneserosis jtiuefsnit des coopérations.

Les ptjroes iaretebcrnhns poronurt ptoerr sur la création de crociinaiftets communes, la msie en place de pesrleelass inter-certifications, la cpocintoen et la msie en place d'actions ceeotvllics de formation, des expérimentations de maiutusiaoltn d'emplois, des tvrauax d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

(1) Les terems «, siot obeitnr l'accord uannmie des mmrbees de celle-ci, visés au peermir alinéa du présent article, siot » firagnut à l'alinéa 2 de l'article 1.6.1.1 snot elucxs de l'extension en tnat qu'ils cienreonnvntet aux dtioinisposs des alitcers L. 2232-9 et L. 2261-19 du cdoe du travail. (Arrêté du 8 nbreovme 2024 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 de l'article 1.6.1.2 est étendu suos réserve des dotinsiosips de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail, qui prévoient les modalités et codnnoiits de la ftimoraon mtixe de la coomisimsn parairtie pantnmreee de négociation et d'interprétation. (Arrêté du 8 nvemorbe 2024 - art. 1)

Article 1.7 - Participation des salariés à la commission de négociation ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.7.1. Dirot d'absence

Le tpmes passé par les salariés dûment mandatés par lures osritganinaos sceandliys puor pearpitcir aux cmimsisnoos visées ci-dessus est considéré comme tepms d'absence autorisé et ne fiat l'objet d'aucune reenute de salaire.

Les salariés concernés snot teuns d'informer luer eeyompulr au mions quarante-huit heuers anvat la dtae de cuaqhe réunion.

1.7.2. Intoneiaidmsn des frais

L'indemnisation des faris de déplacement est prise en carghe par le fodns d'aide au priatmriase prévu à l'article 1.8 sleon les dpsistionois svnuiaets :

Le nmbore de salariés pirs en cghrae au ttrie de luer picaiiprottan aux cmosinmosis noaelntias de négociation est fixé à trois par otsrnioaiagn scldyiane représentative. Ce nborme est réduit à duex lorsqu'il s'agit des sous-commissions de la cmsomsoiin priariate peetranmne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1.8 - Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 1.8.1 Destination du fdnos

Il est institué un fodns puor le focenmtnneoint et le développement du piaarmtrise destiné à fncieanr nmeomntat : ? les remosbentmeurs de fiars (déplacements et salaires) des représentants coonmapst les délégations des salariés et des eompleyurs appelées à pcpreitiar aux tvaraux et réunions de l'ensemble des cnsmooimsis et sous-commissions parireiats liés à la cetoovinnn ccevoltlie ntanlaioe ÉCLAT (IDCC 1518), aux guopres de triaavl décidés par cnacuhe de ces cnmmisoioss et sous-commissions, aux cossmnoiims slioleretecs ptarrieais anisi que ttuoe réunion résultant d'une décision de l'instance piirtaare telle que prévue au a) de l'article 2.5 de la présente covoninten ; ? le reoruensbmmet aux ogaosnaritins sdncelyais de salariés et d'employeurs des firas engagés puor la préparation des réunions, le sivui des trvaaux et la msie en ?uvre des texets cnnolineneovts (diffusion, ifomnriaotn ?) ; ? la msie en ?uvre d'études, enquêtes, asylanes ou ercnoe cusoalntitnos judiriques décidée par les parteinreas soiucax de la branche.

Une ascoitsoain de gteosin (le FCAPA) créée par les oragtsoiainns sialdycens représentatives d'employeurs et de salariés définit les modalités de psrie en cotpme des dépenses et fxie les modalités de goisten des fdons collectés.

Article 1.8.2 Financement du fdons

Le fmeaecninnt de ce fnods est assuré par une coitaostin allnneue à la crghae des emlurepoys ertnant dnas le cmhap d'application de la cotoninven ccoiltvele noiltnaae ÉCLAT (IDCC 1518).

L'assiette de ctete ctiiosotan est établie en référence au moantnt du renevu d'activité renetu puor le culacl des caioistonts silceaos mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 1.8.3 Montant de la cioitaston

La coiiatsotn est fixée à 0,1 % et appelée dès le peimerr centième d'euro dnot l'assiette de culacl est définie à l'article 1.8.2 de la CCN ÉCLAT.

Article 1.8.4 Collecte de la ctiaotison

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la cenonoivtn ctlcielove ÉCLAT, est chargé du revueceonmrt de cttee ciottoiasn suaf novlelue dtipiossoin légale ou réglementaire désignant un arute cltulceeor obligatoire.

Article ? 1.8.5 Remboursement ? des ? sraalies ? des ? représentants ? aux commossniis

Les saerials des représentants des osgiaotanrins sndaliyces représentatives d'employeurs et de salariés srneot remboursés sur les fodns asnii collectés et sur la bsae d'un jsiitfautcif présenté par l'employeur de cquhae représentant et dnas la limtie du nmorbe de représentants par ogrntsiiaaon prévu puor cuqahe csiooimsmn soeln les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

Article 1.8.6 Remboursement des sailreas des représentants scianuydx puor la prpoacitatiin à des congrès

Les saeilars des représentants des otansiionrags sandycleis représentatives appelés, dnas les cdtoinonis prévues à l'article 2.5 du trite II de la citvonoenn collective, à pitcrepair à des congrès et/ ou à des assemblées sautetitars de luer oaairgnotisn dûment convoqués srenot remboursés sur les fdnos ainsi collectés et sur la bsae d'un jitfstaciiuf présenté par l'employeur de caqhue représentant et dnas la ltmiie de 8 000 ? par ooiasgrintan sidaylcne représentative et par année. Cttee smome prruoa être cumulée sur une période de 4 années.

Ces rmmeusrenboets snreot effectués sur mdanat des ogrtnonsaaiis sdlaneciys de salariés gnsienratioes du fonds.

Titre II : Droit syndical

Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté civique

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur et les onirgitnaosas secadnylis siganetaris de la présente cnnioovetn s'engagent au resecpt de la liberté d'opinion et rnnesaesincot le diort puor cqauhe pritae d'adhérer lmeebinrt à un snacyidt constitué en vertu du Lvrie III du cdoe du travail.

L'employeur s'engage à rscepteer les opinions, cyorecnas philosophiques, reigieulses ou piteuoqlis et à ne pas prerdne en considération le fiat d'appartenir ou non à un sdicyant puor arrêter tuote décision rlavteie à l'embauche ou au rlnoelmneuveet du crntoat de tirvaal et à son exécution, nmneoamtt les salaires, les promotions, la faoomitrn professionnelle, les mrsuees disciplinaires, le lecencimniet et l'organisation du travail.

Les ponsenres possèdent pienle liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, grmeuepont politique, csoieofennnsl ou piuqoslohphie de luer choix.

Tuot salarié puet firae atce de cdaarudtnie à un mandat politique.

Toteus dsiosontiips visnat à voelir les libertés et droits anisi rappelés snot nulles de plien droit.

Article 2.2 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'exercice du diort sndyical est rocnneu dnas teotus les eteniperrss et leurs établissements. L'employeur s'engage à pdenrre les musrees nécessaires puor que le diort sdycainl puisse s'exercer snas ptrerbeur le foioenmnntnect des services. La liberté de ctsttiouoinn de secnoits snyalicdes y est rcnonuee aux syndicats.

2.2.1. Artbttiniuos peorprs aux sectinos syndicales

Dans le rpecest des prcniieps énoncés ci-dessus, les piearts sneagriatis cnnnoenevit que :

? la coltcele des cotiisaonts sciadlnyes puet être effectuée sur le leiu et pnndaet les heerus de traavil ;

? l'affichage des cnnicoiomamtus sicadeynls s'effectue lrmeiebnt sur les pnuaneax réservés à cet uasge et dscntitis de cuex qui snot affectés aux citcmnaiounmos du comité soical et économique.

Des pueaannx snot mis à la dssoipoitin de chauqe scotien synlicdae sunaivt les modalités fixées par aocrcd aevc le cehf d'entreprise ou son représentant.

Un eiaelmxrpe de ces cmtmonuncoaiis est tnamsris à l'employeur ou à son représentant.

Les pinloaticubs et tcarts sdianucyx puvenet être leemirbnt diffusés par les sydntcias représentatifs dnas l'entreprise aux salariés de l'établissement.

Dans les établissements oacnupct puls de 200 salariés, un lcaol syinadcl est affecté aux activités des otinrsnigoaas syndicales.

Il est aménagé conformément à la loi et pruvou des mbrioelis nécessaires.

Lorsque le local ne puet être affecté en pnaemcenre prace que nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la dsisoptoiin de cuqahe ogaasioritnn syndicale, un leiu de rgeanenmt fermé à clé(1).

Les setncois sdcnyealis pnvueet inivter des personnalités saniclde ys extérieures à l'entreprise à pietpicrar à des réunions organisées par elles, dnas les luoacx mis à luer disposition, après ifamonrotin du cehf d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures aertus que sndceilyas pevnuet être invitées par les setconis saeiycnlds à ppariietcr à une réunion, suos réserve de l'accord du cehf d'entreprise ou de son représentant.

Dans les erpsierntes (nationales ou régionales) où le psnneoerl est réparti sur de neomburx luiex de tivaral et lrqusoe l'employeur n'assure pas l'affichage des conmonmtciaius sldecnaiys sur cqauhe leiu de travail, celui-ci est tneu de rettmere ou d'adresser aux salariés, par vioe postale, les communications.

Cette ogtiloabin est limitée à une felliue A 4 par mios et par seicton syndicale.

2.2.2. Iitoomnfran syndicale

Les salariés à l'initiative d'une seoctin salidycne représentative puevnet se réunir dnas l'enceinte de l'entreprise, en dreohs des heraoris iivdldenius de tavrail snvaiut les modalités fixées en arccod aevc la direction.

Ils pnuveet en orute se réunir, sur le tepms de travail, et doisenpst à cet eefft d'un crédit de 8 hueers par salarié et par an, lenrmeibt réparties. Les modalités d'organisation de ces réunions, namotnemt la psrie en cmopte éventuelle du délai de route nécessaire à la tnuee de ces réunions, snot fixées par acrcod ernte le délégué saiydncl et l'employeur.

Dans les eeitprernss de mions de 11 salariés dépourvues d'une soteicn syndicale, les salariés ecuffnteat au monis 12 heures de tairval hadimebroade pevneut bénéficier d'un crédit de 8 heures par salarié et par an lebiermnt réparties puor de l'information siacylnde seoln les modalités prévues à l'article 2.2.3.

2.2.3. Modalités d'application

La stceoin saldniyce poporse les modalités puor l'application de l'article 2.2.2 à l'employeur par ltrtee recommandée ou par dunoemct rmies en manis poeprrs cntore décharge d'une prnsenoe dûment mandatée à cet effet.

Celui-ci doipsse de duex jorus francs puor fraie connaître son oipposotin et peorospr d'autres modalités par ltrete recommandée ou par demuocnt reims en mains prpores cotnre décharge d'une pnnosere dûment mandatée à cet effet.

Si l'employeur ne répond pas dnas ce délai, les modalités proposées par la stocien scyldanie snot réputées acceptées.

Dans les entrisreeps de monis de 11 salariés dépourvues d'une sietocn syndicale, ces modalités snot proposées par une oraonstiigan siydacnle représentative au sien de la branche.

(1) Alinéa eclxu de l'extension (arrêté du 10 jnivaer 1989, art. 1er).

Article 2.3 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.3.1. Désignation des délégués sncyduaix

Chaque sdcaiynt représentatif qui csiutonte ou ayant constitué une sotiecn slndyacie dnas l'entreprise ou l'établissement puet désigner un ou pselruuis délégués sanuidcyx dnas les lietmis fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué sicdanyl puet ivninterer lqruose l'effectif d'au mions 11 salariés a été ateitnt pnnaedt 12 mios consécutifs ou non au corus des 3 années précédentes. ? dnas les ernprieests qui eemopilnt de 6 à 10 salariés, les sycdntais représentatifs penevut désigner un mrbeme de la délégation du pneosnerl au comité soiacl et économique puor la durée de son mandat, cmmoe délégué sacdinyl ; ?*dans les errseepnits qui epmonelit au mnios 11 salariés, le nobmre des délégués sdaicuynx de cuqhae stcoein sydanicle est fixé comme siut* (1) : ? ? de 11 à 49 salariés : 1 délégué sncdaiyl ; ? ? à piatrr de 50 salariés : la législation en viueugr s'applique seoln l'article R. 2143-2 du cdoe du tiaavrl ; ? ? dnas les eepstrnires d'au monis 300 salariés, tuot sdiancyt représentatif qui a onbetu lros de l'élection des mbemers du comité scioal et économique un ou pruiulses élus dnas le collège oirruevs et employés et qui, au surplus, comtpe au mions un élu dnas l'un des duex atuers collèges, puet désigner un délégué siycndal supplémentaire pmrai ses adhérents artnnppaaet à l'un ou l'autre de ces duex collèges.

Dans les eesrirpnets cmprtnoaot des établissements distincts, le nobrme des délégués sidyacunx est fixé par établissement conformément aux dsiioipostns ci-dessus.

Seuls les stciaynds représentatifs peenuvt procéder à la désignation de délégués syndicaux, à cniidootn d'avoir constitué une scieton syndicale.

Dans l'entreprise ou l'établissement, snot représentatives les oairgansoitns syceilndas qui saftinsot aux critères visés à l'article L. 2121-1 du cdoe du tiaarvl et sivantus et qui ntammeont ont rlculeiei au mnios 10 % des sgurfaefs exprimés au 1er tuor des dernières élections des tairitelus au comité scoail et économique.

Pour être désigné en tnat que délégué syndical, conformément à l'article L. 2143-3 du cdoe du travail, le salarié diot aoivr été ciaaddnt (titulaire ou suppléant) au piermer tuor des dernières élections du comité scaoil et économique et avoir rculeleii à tirte prsnoenel et dnas son collège au mnois 10 % des sugeffars exprimés lros de ce pimeerr tour.

Si auucn des ctainadds présentés par le sniadcyt ne relmpit la cntodiion de sorce électoral ou s'il ne retse dnas l'entreprise ou l'établissement puls acuun cnidadat aux élections prelsnnsoeifoles sitiasfsaant à cette condition, l'organisation sandcliye représentative puet désigner un délégué sincdayl pmrai les autres catiandds ou, à défaut, pmari ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement. (2)

L'employeur, les onoasitiargns slaedyncis et toute pernsone intéressée dsospie d'un délai de 15 jruos à cepmotr de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux atlirces L. 2143-7 et D. 2143-4 du cdoe du tavairl puor ctsneetor la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tuot vcie snas que l'employeur ne

psuise svoeluer ultérieurement une irrégularité puor pevirr le délégué saincydl du bénéfice des ditnopisisos légales le concernant.

2.3.2. Désignation d'un RSS

Dans les ernerpsiets de minos de 50 salariés

Chaque siadycnt qui couttnsie une soceitn salcinyde au sien de l'entreprise ou de l'établissement de mnios de 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dnas l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la scioetn puor le représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la socetin slaidcnye erexce ses fnoniocts dnas le cdare des diiontpsisos légales. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pivoour de négocier des adoccrs collectifs.

Le manadt du représentant de la seiotcn syaidncle prend fin, à l'issue des premières élections peolseennlsorfis savniut sa désignation, dès lros que le synadict qui l'a désigné n'est pas roncneu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred ainsi son mdanat de représentant scyaidnl puet être désigné à nuvoaeu comme représentant siadcnyl au titre d'une section.

Dans les enpeerstirs d'au monis 50 salariés

Pour ces entreprises, les dopsisoitins des acirtles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-3 du cdoe du tiavarl s'appliquent.

2.3.3. Mnoeys des délégués snduciayx

Un crédit d'heures mnuseel est accordé au salarié désigné par son osaaoiitgnrn sclnadyie puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cdintoions sivaenuts : ? dnas les erpsiterens de 6 à 10 salariés, lorsqu'un mebmre de la délégation du psnnoerel au comité saocil et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 hereus par mios en puls de son crédit d'heures au titre du comité soaicl et économique ; ? dnas les eeseptrirns de 11 à 49 salariés : 2 hueers par mios ; ? dnas les eerpeirtnss de 50 à 150 salariés : 12 hereus par mios ; ? dnas les eitrerepnss de 151 à 499 salariés : 18 hereus par mios ; ? dnas les erseperntis d'au moins 500 salariés : 24 hreues par mois.

Dans les eesntpirres de 6 à 49 salariés, en puls du crédit d'heures mnseeul de 2 heures, le délégué scindayl dpiosse d'un crédit supplémentaire aennul d'heures de 24 herues puor la préparation des négociations annuelles.

Dans les estererinps de 6 à 49 salariés, la répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 24 hurees est fixée d'un cuommn arccod etnre l'employeur et le délégué syndical. Il est accordé puor l'année civile, les herues non consommées ne pavunot friae l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Puor les pierss de mnadat en cruos d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Un crédit supplémentaire d'heures est accordé à cahuqe soietcn syndicale, dnas les coiontdnis sniuvtaes : ? de 500 à 999 salariés : 4 hereus par mios par seticon et un crédit gblaol aenunl de 12 hereus puor la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ; ? à pirtar de 1 000 salariés : 4 herues par mios par sticeon et un crédit goalbl anneul de 18 hreeus puor la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

2.3.4. Vtiarsliaoon des pcarruos sadncuyix

Les parnreieats saucoix aeirffnmt que le puarrcos sicadynl prmeet d'acquérir des compétences tveleasrsrnas qui devoint tevrour résonance dnas le pucroars professionnel.

En conséquence, ils sionatuhet que le pacrours sicdnayl siot miuex rnnoecu dnas le développement de la carrière et l'évolution psifnenlleorose du salarié.

Pour cela, ils cenfniromt luer volonté d'instaurer des diioissponts pnaerttmet de reconnaître, d'intégrer et de vaerolisr le puorarcs syndical.

Mise en pacle d'entretiens de début et de fin de mnadats

À la situe de sa désignation par une oiosrtgnaian syndicale, l'employeur oigarnse un eenttrien aevc le délégué syndical.

Cet enerttien a puor objectif de fiare un pniot sur les modalités prteauqis d'exercice de son manadt au sien de l'entreprise au rreagd de son emopli et sur les condtoinis matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syiacndl puet se faire aocgcaenpmr par une pnrnsoee de son coihx aenanatpprt au pnnesorel de l'entreprise.

Cet eeitrnetn ne se suitsutbe pas à l'entretien pnirneoesofsl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur oinsgrae un eeientrtn aevc le délégué syndical. Cet eireenttn permet de procéder au rcneeesenmt des compétences aueiqscs au crous du mnaadt et de préciser les modalités de voitsoiaarln de l'expérience acquise.

Ouverture de négociation

Les prnitreaeas saouicx décident que de neelouvls négociations s'ouvriront en 2019 puor isutnraer des diiostonspis pmaertntet de reconnaître et de vriesaolr les prrucoas syndicaux.

Conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, aucun acrcod d'entreprise ne puet comoprter de stainuoiptls moins fbelaoavrs à cleels cnnuteeos aux arlciets 2.3.1 et 2.3.4 de la cvtiononen collective.

(1) Le 4e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve, d'une part, de l'application des dpiooinissts de l'article L. 2143-3 du cdoe du traavil et, d'autre part, suos réserve que les tremes « scioten sicdlanye » snioet eenntdus comme « stceoin scdnilyae représentative ». (Arrêté du 27 jlliuet 2020-art. 1)

(2) Le 12e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve de l'application des dootspisiins de l'article L. 2143-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 jeliult 2020 - art. 1)

Article 2.4 - Exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'un mrembe du peornnesl qttuie l'établissement, après 1 an de présence, puor eeexrcr un mdnaat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dnas un eompli indqueite paendnt une durée de 1 an. Cttee dandmee de réemploi diot être ftiae par lttree recommandée aevc accusé de réception et présentée au puls trad dnas les 3 mios qui seunvit l'expiration du mandat.

Lorsque le salarié est réintégré, il est tneu comtpe puor le calucl de ses dotris liés à l'ancienneté de son tpems de présence dnas l'entreprise au ttrie de son précédent contrat.

Article 2.5 - Absences pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.5.1 ? Auottinriaoss d'absence puor représentation dnas les cniomsmosis natoleinas ou geurops de taavril paritaires

Des aiitoanrsuots d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés par une oniiatgrason syiacdnle de salariés représentative au nveaiu de la bncrahe ou par une oirotnaigsan pnlososeinlerfe d'employeurs représentative au naievu de la barchne puor la piiicparoattn aux coinissmmos ptraiearis nnoeitaals prévues par la cinonvoten ccvliolete et groepus de

tvriaal pairetrais constitués d'un cummon aocrcd dnas le carde d'une des cmisomisnos perratiais nationales.

Ces attsauinrioos d'absence, qui dniovet être justifiées par la pctoiudorn de la cnctovoaoin précisant les leiux et detas des réunions, ne dnenont leiu à aucnue réduction de siaalre et dreemenut assimilées à un tmpes de tviaral eeiftfcf puor le clcual des congés payés.

2.5.2 ? Aotontiauisrs d'absence puor la préparation des cmonsisoims naianteols ou gpeuors de tvaiarl paritaires

2.5.2.1. ? Msie en palce des bnos vlnaat aiuttsooiarn d'absence

Des anuttaiosoris d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés par une oiaitsrnogan sialyndce de salariés représentative au nevaiu de la bhcnare ou par une oiarigoantsn pnosernlfiesloe d'employeurs représentative au nivaeu de la bnarhce puor la préparation des cmsiosnmios ptaeariris naitaloens prévues par la cnioteovnn collective, et puor les groeups de tairval ptriiaaers constitués d'un cmomun arccod dnas le crdae d'une des cmniisosoms preiiartas nationales.

Ces anrtsoiaouits d'absence, ne dnnenot leiu à auucne réduction de silraae et denremeut assimilées à un tpmes de traavil effcitef puor le clcaul des congés payés.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté, diot rerettme à l'employeur un bon pirtraaie vaanlt aosriatoutin d'absence d'une demi-journée dnas un délai d'au mnios 1 simeane avant la dtae prévue puor son absence.

Les elmyoeuprs des salariés aentbss bénéficient d'une psrie en crhage financière du tmeps d'absence puor la préparation des réunions peitiaarrs dnas les cdinoionts fixées par le FCAPA.

2.5.2.2. ? Nmrobe de bnos valant aooariitsutn d'absence

40 bnos d'autorisation d'absence d'une journée ou 80 bnos d'autorisation d'absence d'une demi-journée snot accordés aeumllneennt à caqhue osgriationan sndlayice de salariés représentative au nivaeu de la bhnacre professionnelle. Un nrbmoe ttoal équivalent de bnos d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux onaogstairnis pnlleeosenifsors d'employeurs représentatives au naeviu de la bcnhare professionnelle.

Cette atiutraisoon d'absence cnmrpoed le tepms de préparation aux ciissnmomos pitarareis ou gpuoers de tvarail paritaires, et le cas échéant le tpmes de taroprnst puor se rrndee à la réunion.

En cas de temps de toranpsrt en dhoers des horiaers de travail, puor se rredne à ces réunions préparatoires, les doostniiisps de l'article 5.8.3 de la cointneovn cctioevlle s'appliquent.

Article 2.5.3 ? Aterus auoiaistrntos d'absence

Des auattrnoiisos elceletnopexins d'absence peevnut être accordées aux salariés dûment mandatés par luer ogianitraosn scydainle dnas les cas snvuatis : ? ppioaatrciitn aux jyrus des représentants au trite des oonantiriagss siylcaneds (employeurs ou salariés) ; ? papitroitacin aux ialncsirendytes de branche, après décision de l'instance paritaire. La pirse en crgahe est limitée à 2 pitnrtapacis par oogirainsatn et nécessite la présence d'au moins une pnneosre par oonrsigaiatn silaycdne de salariés représentative dnas la branche.

Ces aontaristious d'absence qui doivent être justifiées par la pucidootrn de la cnotoavcion précisant les lieux et dates des réunions, ne dnoennt leiu à aucune réduction de siaarle et ne vneninet pas en déduction des congés annuels.

Par ailleurs, des ainiuttoosars epeeilntexnlocs d'absence ne daonnnt pas leiu à metianin de sarliae puvneet également être accordées dnas les cas stniuvas : ? ptaptrcaoiiin aux congrès et assemblées satiuraetts : atiuoosraitn d'absence à curnnrcoece de 5 juros non rémunérés par an, par oirtasongian et par établissement, sur dneadme écrite et présentée 1 sameine à l'avance par lerus otirnisgaoans sndalyecis ; ? eerixcce d'un mdnaat scyaindl électif : autiatosiorn d'absences eeeenlxnlctpios non rémunérées : fnbtncariaole ou non à crrcuconnee de 10 jruos par an, sur catnvicooon écrite de leurs otnraosniaigs syndicales, aux salariés mbeerms des orsigenams nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dsiopoitsins des stautts de luer ortaignsaoin et povanut jiuestifr du mdanat dnot ils snot invietss et l'exercice aeuuql ils snot régulièrement convoqués.

Nota : À cemtpor du 20 oortbce 2024, l'ensemble des siuapntotlis cnieteololnnnves de l'article 2.5 de la CCN intitulé « Asecenbs puor rnoisas sceilnyads », s'appliquent dnas les mêmes coonidints aux négociateurs raeevnlt de la brnchae fmilaels raurels (CCN, ICDC 1031) et sctrruuets aaviseotsics de pêche de liiosr et de potiectron du mlieiu aquuaiqte (CCN, ICDC 3203). (Avenant n° 197 du 11 mai 2023 - BCOC 2023-29)

Article 2.6 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dtinpiiossos des aetclris L. 2145-5 et svnauit du cdoe du travail, tuos les salariés qui stheniuaot pciaritepr à des setags ou ssseonis de fomatiorn économique et scliaoe ou de froiamton sidyancle organisés siot par des centers rattachés à des oinsratoginas secdaylnis de salariés représentatives sur le paln national, siot par des istinontutis spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou puslerius congés ne poanuvt excéder 12 jorus par an.

Cette durée est portée à 18 juors puor les atnaiuemrs de setags ou sessions, et puor les salariés appelés à ecxerer des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rmlpeir des fntinoocs représentatives dnas l'entreprise, de cadtaidns à de tllees fonctions, ou enifn des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les isetnancs derieaignts de luer syndicat, siot dnas les oaeirmgsns où ils représentent celui-ci.

Le nrmobe anneul toatl de jours de congés pirs puor ces fooranmits par l'ensemble du peennrosl est défini par arrêté.

Le salarié bénéficiant d'un tel congé a driot au mateiinn ttaol de sa rémunération par l'employeur.

Article 2.7 - Dialogue social

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.7.1 Négociation d'un acorcd d'entreprise dnas les eeetnsprris dépourvues de délégué syndical

Conformément à l'article L. 2232-16 du cdoe du travail, les arccods d'entreprises snot négociés entre l'employeur et les oirtansginaos salcniyeds de salariés représentatives dnas l'entreprise.

En l'absence de délégué snciadyl dnas l'association, la négociation de ces adoccrs d'entreprise s'effectue selon les modalités mentionnées ci-après.

Dans les esnrpieerts de mnois de 6 salariés :

Conformément aux diointsosips de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les epieresntrs dépourvues de délégué syndical, l'employeur puet psoroepr dnas le cdare d'un référendum un perjot d'accord ou un anneavt de révision aux salariés, qui ptore sur l'ensemble des thèmes oevturs à la négociation cllvecitoe d'entreprise prévus par le cdoe du travail.

Ce prjoet d'accord est considéré cmmoe un aorccd valdie dès lros qu'il est approuvé à la majorité des duex teirs du personnel.
La cnioaotulstn du poneersnl est organisée à l'issue d'un délai

mmuiinm de 15 juors curanot à cetmpor de la coimtmucniaon à cuahqe salarié du pjeort d'accord.

Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dnoisposiits du cdoe du travail.

Dans les eterpnisers de 6 à moins de 50 salariés :

Conformément aux dioioitnssps de l'article L. 2232-23 du cdoe du travail, en cas d'absence de comité saoicl et économique dnas les eseepinrrts de 6 à 20 salariés, les modalités de négociation prévues ci-dessus puor les scterrtuus de moins de 6 salariés s'appliquent.

Conformément aux dosiitnsoips de l'article L. 2232-23-1 du cdoe du travail, dnas les ertineesprs de 6 à moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical, les aoccdrs d'entreprise ou d'établissement puevent être négociés, colcnus et révisés : ? siot par un ou puserilus salariés mandatés par une ou piusurles otaogninisras scydlneias représentatives. Ce salarié mandaté puet être mbrmee ou non de la délégation du prensonel du comité soacil et économique ; ? siot par un ou pisurlues des mbermes traluieits de la délégation du proesnnel du comité soacil et économique.

Les accodrs ansii négociés, cculnos et révisés pneuevt proter sur tuoets les meruess qui penuevt être négociées par aocrcd d'entreprise ou d'établissement tel que prévu par le cdoe du travail.

Dès lros que l'accord est cloncu aevc un ou plurusies salariés mandatés mias non mmrbee de la délégation du penoesrnl du comité soical et économique, il doit, puor être valable, être approuvé par les salariés à la majorité des srgfauefs exprimés.

Dès lros que l'accord est cclnou aevc un ou psrueulis mmbeers de la délégation du peesnornl du comité siaocl et économique, il diot être signé par les meberms du comité représentant la majorité des seffraugs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

Dans les enrrepteiss de 50 salariés et puls :

À défaut de délégué syndical, les acdcros d'entreprise ou d'établissement peeuvnt être négociés, coculns et révisés : ? aevc un ou puseluris merbems de la délégation du pnenserol du comité siocal et économique mandatés disposés à négocier. La négociation puet alros proter sur tuos les thèmes ouetvrs à la négociation cceloiltve d'entreprise prévus par le cdoe du travail. Puor être valide, l'accord diot être approuvé par les salariés à la majorité des srugafefs exprimés ; ? à défaut, aevc un ou preisluus mbermes de la délégation du poesrnenl du comité siacol et économique non mandatés disposés à négocier. La négociation puet aorls prteor ueuinenqmt sur les mureses dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acocrd collectif. Puor être valide, l'accord diot être signé par les élus représentant la majorité des sffguears exprimés aux dernières élections psolerensfnoelis ; ? à défaut, aevc un salarié non élu mias mandaté et disposé à négocier. La négociation puet arlos perotr sur tuos les thèmes outvres à la négociation ccvielltoe d'entreprise prévus par le cdoe du travail. Puor être valide, l'accord diot être approuvé par les salariés à la majorité des sfagrfues exprimés.

Article 2.7.2 Conditions de validité des acrdocs d'entreprise clucnos aevc un ou puisurles délégués syndicaux

Conformément aux dosiopisitns de l'article L. 2232-12 du cdoe du travail, la validité d'un aroccd d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou perluuiss oirtgnioanass slndiecays de salariés représentatives aaynt rlceiulei puls de 50 % des srfgefaus exprimés en fvuaer d'organisations représentatives au peerimr tuor des dernières élections des tutlaieris au comité sicaol et économique, qeul que siot le nmrboe de votants.

Toutefois, si les oairgosniants sailncyeds segaatniris n'atteignent pas ce sueil de 50 % mias ont relilucei puls de 30 % des sfrfaeugs exprimés en fuaevr d'organisations représentatives aux élections susvisées, qeul que siot le nmorbe de votants, une ou purleisus de ces oirtoanisnags anayt rculielei puls de 30 % des saruffges peveunt dmenaedr une cntulitsooan des salariés vniast à veldair l'accord.

Dans cttee hypothèse, elles diospnest d'un délai de 1 mios à cpmoetr de la striguane de l'accord puor fmureolr cttee demande. Celle-ci diot être notifiée par écrit à l'employeur et aux atreus otniaansgrois siednlcyas représentatives. Au terme du délai de 1 mios susvisé, à défaut d'initiative des onanotgasriis scleyiadns signataires, l'employeur puet dnedmear l'organisation de ctete consultation, à coiointdn totuoiefs qu'aucune oioriatnsagn sdiancyle stinaigrae ne s'y oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à cpotemr de cttee dmdanee ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles snritgaues d'autres oiiogrnsanats sylecdians représentatives n'ont pas pmries d'atteindre le tuax de 50 %, la ctsitolnaoun des salariés diot alors être organisée dnas un délai de 2 mois.

Article 2.7.3 Contenu et publicité des acrdocs d'entreprise

Les adrcocs d'entreprise pneuevt déroger aux dtosinpsiois de la cnivoteonn coclitvlee suaf dnas les matières prévues aux artliecs L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail. Puor ces matières, l'accord d'entreprise se lmtieria à prévoir des granetais équivalentes ou puls favorables.

Notamment, ils ne puornrot pas déroger aux disotispnios de l'article 2.3 rvaelties à l'effectif à patrir deuqul les délégués saundicyx penvuet être désignés et luer nombre.

Les aordccs d'entreprise donviet être déposés auprès de la dorecitin régionale des entreprises, de la concurrence, du tavairl et de l'emploi (DIRECCTE) dnas le rserost de luqlelae ils ont été culcons et rmeis au ciesnol de prud'hommes du leiu de luer cciluonosn par la paitre la puls diligente.

Conformément aux doinpisotiss des ailtecrs L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du cdoe du travail, les adcrocs d'entreprises ou d'établissement rtfilaes à la durée de tariavl et aux congés dioevnt être tamnirss à la csimmosion ptrraiiae pnemretnae de négociation et d'interprétation mentionnée à l'article 1.6.1 de la cvennitoon clitvlocee à l'adresse mial svituane : cppni@branche-animation.org.

Article 2.8 - Mise à disposition de personnel auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.8.1. Otboaiigln de msie à dioipsotisn

Tout salarié de la bcnarhe puet être mis à dsiisoiotpn d'une otrisngaoain syicnldae ou d'une acsoitsioan d'employeurs dnas les cidonoints sniuvetas :

? l'accord exprès du salarié est ruiqes ;

? une cvetoinnon tipatritre (employeur, oristagnaion slnacdiye ou atsoiaisocn d'employeurs et salarié) est cocnule aifn de préciser :

? les modalités d'organisation du tvairal ;

? le mniteian du siaarle asnii que des atevganas légaux, ctnnieonvoenls et d'entreprise, par l'employeur ;

? les modalités de psrie en craghe et de fneinmencat des sraailes etrne l'employeur et l'organisation scadnyile ou l'association d'employeurs ;

? les oitoialgbns des pitares ;

? le temre de la convention.

Pendant ctete msie à disposition, les oinaigtobls de l'employeur à

l'égard du salarié snot maintenues. La cinnoeovtn ou l'accord mentionné ci-dessus prévoit nentmmaot des aménagements de nrtaue à pretertme à l'employeur de reepstecr l'obligation de frmiaootn d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

2.8.2. Régime de la msie à diotspoiisn

La msie à doiipstsion de salariés auprès d'organisations syeaicldns ou d'associations d'employeurs est une nuovelle eotxepcin à l'article L. 8241-1 du cdoe du travail. Elle n'est pas cunttvioitse du prêt de main-d'?uvre illicite.

2.8.3. Suvii des mseis à dipotiisosn (art. L. 2242-16 du cdoe du travail)

Dans les etrepiesrns suomesis à l'obligation aunenlle de négocier, la négociation aulennle dnnoe leiu à une imtroionafn par l'employeur sur les msies à dtoiispsion de salariés auprès des onrsgaoaitins sdlyciaens ou des atiionscoass d'employeurs.

Pour les eniepsretrs non seisomus à l'obligation anelnlue de négociation, l'employeur cuqmnuimoe aux salariés qui en fnot la danmede une iftianmoorn sur les mseis à dpsoiiiostn de salariés auprès des onsgnraatiois sdnilycaes ou des acosoniaitss d'employeurs.

2.8.4. Arrivée du tmere de la cnevnoiton de msie à diiostiopsn

Afin d'anticiper le treme de la cviononten et les conséquences de la décision prise, que ce siot puor l'employeur ou puor le salarié, il est demandé que les négociations soinet entamées 6 mios anvat son terme.

Au puls tard, 3 mios aavnt le terme, le salarié, en acrcod aevc les parties, décide siot de rleveeonur sa convention, siot de réintégrer son einrseprte d'origine.

En cas de renouvellement, l'ensemble du présent acirlte 2.8 s'applique à nouveau.

En cas de rutoer dnas l'entreprise d'origine, le salarié bénéficie des ctnioniods snietvuas à mettre en pclae aavnt la fin du délai de prévenance et aevc l'accord exprès du salarié :

? le salarié ruvorete son précédent eolpmi ou un eplmoi slraimiie asstroi d'une rémunération au minos équivalente ;

? eittnreen iivdnieudl ;

? fmtoaoirn de remsie à niveau sur le psote ou foimoatrn puor intégrer un nevaouu poste ;

? balin de compétences à partir de 3 ans de msie à disposition.

2.8.5. Conséquence d'un tfersrant d'employeur

La ctoveoinnn tptartriie de msie à dsiiiooptsn prrduee même en cas de trsafnert de salariés (art. L. 2242-16 du cdoe du travail).

Article - Titre III : Comité social et économique

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paranitrees souacix préconisent la négociation d'un acorcd d'entreprise de msie en place du comité soaicl et économique (CSE) et, nnmatomet lsuorqe le prsenenol est réparti sur piuurless sites, la msie en place de représentants de proximité.

L'accord d'entreprise est également préconisé puor acetr l'ensemble des monyes alloués tnat puor le fnnnnmeocetiot que puor les activités seiloacs et clruuleetls du CSE.

Article 3.1 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est institué un comité saiocl et économique (CSE) dnas les eentesprris où snot occupés au monis 6 salariés équivalents tmpes pieln si cet efcfitef est aittent penndat 12 mios consécutifs ou non au cuors des 3 années précédentes. Des règles spécifiques snot appliquées aux eerrestnips de mions de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail) puor la msie en palce et la détermination du nmrboe de représentants au CSE. Dnas ces entreprises, les salariés à tpems pitreal et les salariés en CDI Ittitmerennt dnot la durée cuettlorlcane de tvraail est égale ou supérieure à 16 heerus homdebdiraaes ou 69 heerus mensuelles, snot comptés puor un équivalent tmeps plein. Le nbrome d'ETP établi en fconiotn de cttee règle de décompte particulière pttrrmeea d'apprécier la cdotoniin de msie en pacle du CSE.

À l'expiration du maandt des memebrs de la délégation du ponresnel au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dussoes de 6 salariés pndaent au mions 12 mios consécutifs.

Le CSE est mis en pcale au niaevu de l'entreprise. Un aoccrd d'entreprise clncou aevc un délégué sdyncial détermine le nobrme et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord clncou aevc le délégué syndical, cet aroccd diot être cnlcou ertne l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nrobme et le périmètre des établissements distincts.

(1) Atlirce étendu suos réserve de son aoipilatcpn aux sulees esrietrnpes canpmenort 6 à 10 salariés. (Arrêté du 27 jleilut 2020 - art. 1)

Article 3.2 - Composition et durée du mandat

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le nbmore de mmerbes de la délégation du poennrsel au CSE à élire s'effectue cmome siut : ? de 6 à 11 salariés : un mbmere talruiite et un suppléant ; ? à piratr de 11 salariés : acpltiaiopn de la législation en vigueur.

Conformément aux diipsintsoos de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail, les mebmers du CSE snot élus puor une durée de 4 ans. Un accrod d'entreprise puet prévoir une durée de mndaat inférieure à 4 ans snas piouvor être inférieure à 2 ans.

La durée des mnatads scfesuscis au CSE est limitée à 12 ans puor un même représentant suaf dnas les etrisnprees de moins de 50 salariés. Il est également pisslobe de déroger à cette règle dnas le potoclroe d'accord préélectoral dnas les eireptrsnes de 50 à 300 salariés.

Dans les eseetirnrps de moins de 300 salariés et dnas les établissements atraenpnpat à ces entreprises, le délégué saciydnl est, de droit, représentant snyciadl au CSE. Le délégué syniadcl est, à ce titre, daarsniiette des irotfonianms fiourens au comité soiacl et économique.

Article 3.3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.3.1. Dnsispoiitos cnmmeous

Les donpsiiiotss légales rtielvaes au fneotnoniencmt du CSE snot prévues aux ateilrcs L. 2315-1 et suvatnis du cdoe du travail.

Les mmeerbs tirtuleais de la délégation du pnrensoel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures puor l'exercice de lrues fictonons : ? de 6 à 10 salariés : 2 hereus par mios ; ? à pairtr de 11 salariés : aappioctlin de la législation en vigueur.

Dans les eprsrenites de 6 à 10 salariés, les mbreems de la délégation du pneeonsrl au CSE denoispst d'un crédit supplémentaire aneunl d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 hueres est fixée d'un cmumon acocrd etrne l'employeur et le merbme de la délégation du peernsonl au CSE. Il est accordé puor l'année civile, les heuers non consommées ne povunat friae l'objet d'un rporet d'une année sur l'autre. Puor l'exercice d'un madnat pirs en cruos d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants snot des salariés embauchés dnas le cdrae d'une cooteninvn de foiafrt jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui vnineent en déduction du nobrme annuel de jrous travaillés, fixé dnas la cnnoitevon inludidvleie du salarié. 1 demi-journée cporseonrd à 4 hreues de mandat.

Les hereus de délégation pneuvet être reportées et utilisées cviulmeenutamt au cruos de l'année civile. Ctete règle ne diot pas ciodunre le représentant à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et dieme le crédit d'heures de délégation dnot il bénéficie. Lorsqu'il sotuahie les cumuler, le représentant en inmofre l'employeur au minos 8 jorus aanvt la dtae prévue de luer utilisation.

Les merebms de la délégation du pnserenol au CSE peunvet se répartir les hruees de délégation dnot ils dinposset etnre eux. Cttee répartition ne puet cnriudoe l'un des mmerebs à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et dimee le crédit d'heures de délégation dnot bénéficie un mrmbee titulaire. Les meebmrs concernés inmneorft l'employeur du nbmore d'heures réparties au ttrie de cuqhae mios au puls trad 8 jrous avnat la dtae prévue puor luer uailstioitn suaf cas d'urgence.

Le tmpes passé en délégation est de pelin dirot considéré cmmoe du tepms de triaval etefciff et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du cdoe du travail, est également payé comme du tpems de tiarval ecffitef et n'est pas décompté des hruees de délégation, le tmpes passé par les merbmes tariteuils de la délégation du pnseeonrl du CSE : ? aux réunions du CSE aevc l'employeur ; ? à la rheercche de meruses préventives dnas totue stutoiian d'urgence et de gravité ; ? aux réunions inenerts du CSE et de ses csiomnosims dnas la lmitie de 30 hueres puor les eptserenirs de 300 à 1 000 salariés et dnas la lmitie de 60 hreues puor les erpnsireets d'au monis 1 000 salariés ; ? aux enquêtes menées après un acnedcit du triaavl gavre ou des itindcnes répétés ayant révélé un rqisue grvae ou une madlaie peifolslonnsere ou à caractère pseoinnefsrol grave.

Pour l'exercice de luer fonction, les mrbemes de la délégation du peeosnrnl au CSE peuvent, druant les hurees de délégation, se déplacer hros de l'entreprise. Ils pvneeut également, tnat dnarut les heeurs de délégation qu'en dheors de lures hereus hubialeetls de travail, clcrueir lnrbemeit dnas l'entreprise et y prderne tuos cnactots nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmtnoeamt auprès d'un salarié à son poste, suos réserve de ne pas aptporer de gêne iaronmtpte à l'accomplissement du tviraal des salariés.

Dans les estinrrepes de mnios de 25 salariés, le mbmree suppléant picparite aux réunions du CSE et ce tepms de réunion est également payé comme du temps de tariavl effectif.

3.3.2. Dinsptisoois particulières dnas les ernreeispts de monis de 50 salariés

Le CSE se réunit au mnois une fios par mios sur ctocoivnoan de l'employeur ou son représentant. Les mrmbees de la délégation du pnesonerl au CSE punveet être reçus, en cas d'urgence, sur luer demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la dsiooispitn des mbreems de la délégation du pneersnol au CSE un lacol puor luer pttermere d'accomplir luer miosisn et, notamment, se réunir.

3.3.3. Dnooisitspis particulières dnas les eeipsnretrs de 50 salariés et puls

Le CSE est doté de la personnalité cvilie et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, prami ses meebrms titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dnas un règlement intérieur les modalités de son fintnocmnneeot et celles de ses rtrpoaps aevc les salariés de l'entreprise puor l'exercice des mionisss qui lui snot confiées.

L'employeur met à la doipiiotssn des mmeebrs de la délégation du poenrsenl au CSE un lacol aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de lures fonctions. Ce local diot ptteerrme au CSE d'effectuer des réunions aevc le personnel.

Sur cotcoanivon de l'employeur ou de son représentant, dnas les srructetus d'au mnois 50 salariés, le CSE se réunit au mions hiut fios par an dnot au mnios 4 des réunions anleelnus dionvet pertor en tuot ou ptaire sur les abrutoinitts du CSE en matière de santé, sécurité et cnditioons de travail. Des réunions supplémentaires pvneuet être demandées par la majorité des élus tuiaetrlis du CSE.

L'ordre du juor est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux mbmeers 3 juros au mions anavt la réunion.

3.3.4. Msie en place d'une comimsosin santé, sécurité et cinotionds de travail (1)

Dans les ertepisnres et établissements dcittsnis d'au mions 50 salariés, une csmioomsin santé, sécurité et cdntionios de travial est onirmbletoageit créée au sien du CSE.

Cette ciiosmmson santé, sécurité et cndotnoiis de tiaavrl se viot coefinr par délégation du CSE tuot ou parite des aoturntbitis du comité reavtleis à la santé, à la sécurité et aux cinnitdoos de travail, à l'exception du ruecros à une epseitrxe et des arittbutnois cvanettlusios du comité.

Dans les erpeirtsens et établissements dtitcsins de 50 à 299 salariés, cauqhe merbme de cttee cssimmoion bénéficie d'un crédit d'heures muiinmm de 6 heeurs muenleelss reorepbtals au corus de l'année civile.

Le nmobre de mebrems de la cmomsioisn est d'au minos duex membres.

Dans les eernrsteips ou établissements dtnsictis d'au moins 300 salariés, un aocrcd d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un arccod etnre l'employeur et la majorité des mrbmees élus du CSE fxie le nrbome de mrebmes de la cmimiosson snas pviouor être inférieur à tiros mrmeebs aisni que le norbme d'heures de délégation, qui ne prruoa être inférieur à 6 hreeus mensuelles, dnot bénéficient les mmrbees puor l'exercice de luer mission.

Un acorcd d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un aoccrd etnre l'employeur et la majorité des mmeerbs élus du CSE fxie les modalités de msie en place de cttee csmsimooin et nomntamet définit : ? les mosisnis déléguées à la ou les cnosimisoms par le CSE et lerus modalités d'exercice ; ? leurs modalités de fnionneeconmtt ; ? les modalités de luer foatimorn ; ? le cas échéant, les moenys qui luer snot alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord aevc le CSE, tueots les modalités de fiennntecnomot de la cismsomion santé, sécurité et cdtinoinos de taairvl snot fixées dnas le règlement intérieur du CSE.

(1) Acitrle elxcu de l'extension comme étant cntorirae aux dtiiisospons de l'article L. 2315-43 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 jiluelt 2020 - art. 1)

Article 3.4 - Attributions

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aiuitnotrtbs du CSE snot déterminées aux aietrcls L. 2312-1 et sutnvias du cdoe du travail. Puor les eispernerts de mnois de 50 salariés, ces aiotntbutirs snot puls particulièrement visées aux actleirs L. 2312-5 et L. 2312-6 du cdoe du travail. Puor les eitrerpenss de 50 salariés et plus, ces aubitrontits snot visées aux atcerlis L. 2312-8 et sviatnus du même code.

Lorsque, postérieurement à la msie en pacle du CSE, l'effectif de l'entreprise atintet 50 salariés peandnt 12 mios consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE exrcee l'ensemble des atrttnibuois récurrentes d'information et de caiountlsotn aicpbeplals aux eteisrrpnes de 50 salariés et plus. Ces nleluevos aitiubrnotts snot aeblaclppis à l'expiration d'un délai de 12 mios à cmetpor de la dtae à leqalule ce seuil de 50 salariés a été attniet pndaent 12 mois. Dnas le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mndaat du CSE raentst à ciuorr est inférieur à 1 an, ce délai corut à ctomepr de son renouvellement.

En cas de bssaie de l'effectif en dosesus de 50 salariés panendt les 12 mios précédant le rmlnveeuoleent de l'instance, le CSE renouvelé excere eclnimsvuexet les abtuttiionrs acpiablpels aux eptrreiness de minos de 50 salariés et csese d'exercer les aiirnbouttts prévues puor les eetpisrrens de 50 salariés et plus.

3.4.1. Aiotitbtunrs dnas les epritreesns de mnois de 50 salariés

La délégation du porennsel au CSE a puor msisoin nmtemaont de présenter à l'employeur les réclamations ieeldvnuilids ou celcovliets rviaeetls aux salaires, à l'application du cdoe du tviaral et des aeurts dipsoostniis légales ccnaeonrnt nmeonmatt la portioectn sociale, asini que des cennoitnovs et aodcrcs alcbpepails dnas l'entreprise.

Le CSE cbrtuinoe à pmvrouooir la santé, la sécurité et les cndnioitos de tivaral dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tvaiarl ou de mdlaeias poinesosenerflls ou à caractère professionnel.

Dans les eiepnrersts de monis de 50 salariés, en puls de ses auiitbrottns légales, le CSE a puor moisisn de gérer des ?uvres scleioas et culturelles. Dnas le carde de cttee mission, le CSE fxie les oraintintoes cnancoernt le ciohx des activités secolias et culturelles. Le CSE pnerd ses décisions solen les modalités définies par son règlement intérieur, à défaut les décisions et délibérations résultent de l'accord uaninme de ses membres.

Le tuax de cntiootuibrn de l'employeur au fcennaenmit des ?uvres siolaces dnas ces eerrispnets de mnios de 50 salariés dotées d'un CSE est fixé au miunmim à 0,50 % de la msase srilalaae de l'entreprise iusse des déclarations soaeicls nominatives, snas que ce tuax de praoptcitiian psiuse être inférieur au tuax pratiqué antérieurement.

3.4.2. Abitiouttnrs dnas les etieepnsrrs d'au monis 50 salariés

Le CSE a puor miisosn d'assurer une esieoxprsn citlovlece des salariés pnttarmeet la pirse en copmte petmennrae de leurs intérêts dnas les décisions raleivtes à la getison et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la foaroimtn prfllsonnoiesee et aux tnqheceius de production.

Le comité est informé et consulté sur les qoitnuess intéressant l'organisation, la gsotien et la mcarhe générale de l'entreprise. Puls particulièrement, le CSE est olmengirbetoait consulté, de manière périodique sur les thèmes sauvnits : ? les otieioarntns stratégiques de l'entreprise ; ? la stuiitoan économique et financière de l'entreprise ; ? la plitiouqe soliace de l'entreprise, les coodiinnts de taraivl et de l'emploi.

Dans le cahmp de la santé, sécurité et des cnioidtnos de travail, le CSE : ? procède à l'analyse des reisqus pfonilsonesres aeuxqlus peuenvt être exposés les travailleurs, nnteomamt les fmmees eteienncs ; ? cbniortue ntonmaemt à fateiclir l'accès des femems à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des peotss de taivral aifn de fitelaicr l'accès et le meiiantn des pnereosns handicapées à tuos les emopils au curos de luer vie pronfnllieseose ; ? puet sitscuer ttuoe iatnivitie qu'il etisme utile et porosepr namntmeot des actinos de prévention du harcèlement moral, du harcèlement suexel et des ansemgetsis sseixtes définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le mnaontt de la ciirottbonun versée cahuqe année par l'employeur puor fcnneair des ioniitnstuts siecolas du comité soiacl et économique est déterminé sleon la puls frvolaabe des duex fomelrus de cluacl stueanvis : ? le matonnt de cttee crituoontbin est au monis égal à 1 % de la masse slalaarie issue des déclarations sicaeols niteavmoins ; ? le rrpoapt de cette coruittnbion à la masse saraialle brute ne puet être inférieur au même raprpot eatxsint puor l'année précédente.

Article 3.5 - Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les merebms de la délégation du peenornsl au CSE ou, le cas échéant, les merebms de la cmisimoosn santé, sécurité et cintoiodns de tiraavl bénéficient de la ftraomion nécessaire à l'exercice de luer mssioin en matière de santé, sécurité et cnditoinos de travail.

Le tpmes consacré à ctete fmritaoon est pirs sur le temps de taarivl et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des hreeus de délégation. Le fnnanieemct de cttee fromaiotn est pirs en cagrhe par l'employeur dnas les ctidioonns prévues par la loi.

Titre IV : Contrat de travail

Article 4.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de vacacne ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au rteuencermt nécessaire, imorfne le personnel, par ntoe interne, dnot un emplreiaxe est affiché.

S'il s'agit d'un nvuoaeu poste, sa dcpsiotiern est jntioe à l'annonce de la vacance, et le gruope de ctcifasolaisin est indiqué.

Les curtdieadnas inneters répondant aux cinotdonis rqueeiss snot étudiées en priorité.

Une réponse écrite et motivée est donnée si elles ne snot pas retenues.

Les cdautrinaeds etrneexs répondant aux cdtoiinons reusqeis snot alros étudiées.

Article 4.2 - Conclusion du contrat, embauche

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied eefft le 1er juor du mios saivunt son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'embauche est ftiae oiarmderennit suos le régime du cortnat à durée indéterminée.

Le crtoant de tivraal est cocnlu par l'employeur ou la poennrse aaynt été mandatée puor eerxecr ctete qualité.

Le carntot fiat l'objet d'une lettre établie en duolbe exemplaire, dnot l'un est riems au salarié.

Il est mentionné :

? la roisan scolaie de l'employeur ;

? l'adresse de l'employeur ;

? les nom et prénoms du salarié ;

? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du tirte vnalat arooitiuatsn de taarvil ;

? le numéro nnatioal d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de nnaiscase ;

? la dtae et l'heure d'embauche ;

? le leiu de tiavral ;

? la dénomination de l'emploi ;

? le groupe de cisacifosltian et le ccfeeiifnot maiimnl cnoeapnrsdrot ;

? le siraale de bsae et les différents éléments de la rémunération, en peiitcuralr les éléments de roncesitttouin de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;

? la durée hamidbdeoare de référence ;

? les codiitnnos particulières de travail, et ntmenmaot les périodes et le nbmroe de seimnaes où le salarié srea amené à apmiloccr des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fnis de semaine, soirées, jorus fériés) ;

? les différents agtnavaes en nratue (exemple : logneemt de fonction) ;

? la référence de l'organisme auequl l'employeur verse les cnooittasis de sécurité scolaie et le numéro suos lqeuel ces caotosintis snot versées ;

? le nom des csisaes de rttiaree complémentaire et de prévoyance ;

? la référence à la cnioeonvtn cletovcile et les modalités de sa cislanototun sur le leiu de tvraail ;

? l'information sur le blain d'étape professionnel.

Le salarié sgnie les duex erxeepamlis du cnaortt de travial et aujtoe la montien : " Lu et approuvé ".

Toute mfiiicdatoon du caonrtt de tiavral fiat ormbnegileatoit l'objet d'un anaevnt notifié par écrit au salarié.

Lorque les cnnooiitds prévues au caotrnt entraînent des snujosites particulières (par expmlee un suel juor de roeps par semaine), il diot être notifié dnas le caotrnt la cprntrteaioe accordée au salarié.

Lorsque les cdiitonnos de rémunération entraînent l'utilisation d'une bsae firfaoartie de sécurité sociale, ces cionitnods dnvieot être notifiées dnas le contrat.

Article 4.2 - Conclusion du contrat d'embauche

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied eefft le 1er juor du mios suiavnt son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'embauche est ftiae oreriidmneant suos le régime du caotnrt à durée indéterminée.

Le cntarot de tiaravl est cnlcou par l'employeur ou la pronsnee aanyt été mandatée puor ercxeer cttee qualité.

Le corntat fiat l'objet d'une letrte établie en double exemplaire, dnot l'un est rimes au salarié.

Il est mentionné :

? la risaon slcaoie de l'employeur ;

? l'adresse de l'employeur ;

? les nom et prénoms du salarié ;

? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du ttire valant atrtiaooisun de triaavl ;

? le numéro nnotiaal d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de naicnasse ;

? la dtae et l'heure d'embauche ;

? le leiu de taairvl ;

? la dénomination de l'emploi ;

? le gurpoe de cicislasfiaton et le cfifnoiceet maimnil cnpaorrndsoet ;

? le sraiale de bsae et les différents éléments de la rémunération, en piulcartier les éléments de ruttoioiesntcn de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;

? la durée habmdeoradie de référence ;

? les ciotonidns particulières de travail, et nnotemmat les périodes et le nbrome de saeenims où le salarié srea amené à alopmccir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fnis de semaine, soirées, jorus fériés) ;

? les différents aaevngtas en narute (exemple : lneogemt de fonction) ;

? la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cintsaootis de sécurité siaocle et le numéro suos lqueel ces ctitsoinoas snot versées ;

? le nom des csiseas de rtrateie complémentaire et de prévoyance ;

? la référence à la ceonnvtion ctoilcvele et les modalités de sa ctiaotnsloun sur le leiu de taravil ;

? l'information sur le blian d'étape professionnel.

Le salarié signe les duex epaeelmxris du ctnroat de traaivl et ajtoue la mntoein : " Lu et approuvé ".

Toute mooicftaidin du conrtat de tavaril fiat ooiamrlgibtneet l'objet d'un avnaent notifié par écrit au salarié.

Lorque les cntodoinis prévues au crtonat entraînent des sjtnsuieos particulières (par exmelpe un suel juor de roeps par semaine), il diot être notifié dnas le coatrnt la ctpneoiratre accordée au salarié.

Lorsque les coiitdnnos de rémunération entraînent l'utilisation d'une bsae firroaitfae de sécurité sociale, ces conoindits divnoet être notifiées dnas le contrat.

Article 4.3 - Egalité professionnelle, égalité de traitement

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eeyolumprs s'engagent à rpeectser les dstiponioiss législatives rletaveis à l'égalité penfolseoslnire enrte les heomms et les fmemes et s'interdisent en conséquence de prnerde des décisions ccanoenrnt les rlionteas du travail, ntemaonmt l'emploi, la rémunération, l'exécution du coatnrt de tariavl d'un salarié en considération du sxee ou de la suiaitotn de falimle ou sur la bsae de critères de coihx différents soeln le sxee ou la stiiuaton de famille.

En particulier, tuot eueopymlr est tneu d'assurer puor un même tiarval ou un tirvaal de veualr égale l'égalité de rémunération etnre les hmoems et les fememes et ce, conformément aux doiptinosiss des airltces L. 3221-2 et snatiuvs du cdoe du travail.

Il est précisé en ortue qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en rsiaon de son origine, de son sexe, de sa sittouian de famille, de son acenpanaprte à une ethnie, une naiton ou une race, de ses onopniis politiques, de ses activités syieacdlns ou mutualistes, de l'exercice noamrl du droit de grève ou de ses ctiovocinns religieuses.

Article 4.4 - Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

4.4.1. Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée comme siut soeln les catégories : ? puor les oerrivus et les employés : 1 mios ; ? puor les tecnehnicis et atnegs de maîtrise : 2 mios ; ? puor les areunamits tineciehncs et perfsuoesrs : 2 mios ; ? puor les crdaes : 3 mois.

La répartition des gerpous realvent de la girlle générale de la calsaoftsiiicn et de la grille spécifique est prévue à l'article 1.6 intitulé « définition des catégories » de l'annexe 1 de la CCN.

Le rleeleomenunvt de la période d'essai est exceptionnel. Il diot être motivé et signifié par écrit.

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de dtae à date. Snot inclus, s'il y a lieu, dnas la période d'essai les tmeps de taivarl dnas un emopli correspondant, effectués antérieurement suos un crotant à durée déterminée, dnas la même errspenite ou le même établissement.

L'employeur ou le salarié qui shaioute rmpore la période d'essai diot rcetpeser un délai de prévenance cnoforme aux dssnitpooiis légales en vigueur.

4.4.2. Sseunoispn du corntat de travail

1. Arrêts maladie

Les abesecns puor miaalde dûment justifiées n'entraînent pas la rprtuue du cranott de travail.

Le salarié anayt 6 mios d'ancienneté bénéficie du miietnan de son sliarae net (avantage en nurate exclus) du 4e au 90e juor d'arrêt maladie, suos réserve qu'il ait effectué en tpmes uilte auprès de la casise de sécurité slacoie les formalités qui lui ibncnomet et que celle-ci aorcdce des indemnités journalières. Ces dioptsiinoss ccnneernot également les salariés qui, en risoan de luer hoirare de travail, ne bénéficient pas de dirot ouvret à indemnité journalière de sécurité sociale.

Lorsque l'article D. 171-4 du cdoe de la sécurité scioale s'applique (fonctionnaires en activité accessoire) ou luqsore l'employeur a proposé de ciesotr sur la bsae du siralae réel et que le salarié n'y a pas souscrit, le complément epuemoylr est limité à :

? 100 % du siaarle burt puor les 3 peirmres jrous dnas les cas énoncés ci-dessous ;

? 50 % du sairlae burt à ctpmoer du 4e juor d'arrêt.

Toutefois, suos réserve du rsecept des coiinotnds énoncées ci-dessus, le salarié bénéficie du mieantin de son silaare net dès le 1er juor d'arrêt mailade dnas cauhcn des cas svnituas :

? luqsore le salarié a puls de 50 ans ;

? en cas d'hospitalisation du salarié ;

? lrouqse l'arrêt de tiaravl est supérieur à 15 juors caalinerdes (prolongations incluses) ;

? lorsqu'il s'agit du preemir arrêt mlaaide de minos de 15 juors de l'année cliive puor les salariés ayant mions de 5 ans d'ancienneté à la dtae de l'arrêt de taivarl ;

? lorsqu'il s'agit des 2 primeers arrêts miladae de mions de 15 juros de l'année ciilve puor les salariés ayant puls de 5 ans d'ancienneté à la dtae du deuxième arrêt.

Ces donopsiistis ne sruenaiat firae osacblte à l'application de dpssiinotois législatives puls favorables.

Pour le clucal des indemnités deus au titre d'une période de paie, il est tneu cmtpoe des indemnités déjà perçues par le salarié au corus de la période débutant 12 mios aanvt le 1er juor de l'arrêt mldiaae et se tinmanret à la fin du mios précédant la période de piae de tllee stroe que si pulsriues anecesbs puor mailade ou aidncect du tviraal ont été indemnisées au cruos de cttee période la durée tloate d'indemnisation ne diot pas dépasser 90 jours.

Lorsque l'arrêt de triaval a été prolongé, c'est le 1er juor de l'arrêt itniial qui est pirs en cpmote puor ce calcul.

Le tepms d'arrêt de tarival indemnisé dnas les codointins fixées ci-dessus est assimilé à un tmpes de tiarval efeciftf puor le culacl des drtois aux congés payés.

Après duzoe mios d'absence, consécutifs ou non, au curos d'une période de qznuie mois, si l'employeur est dnas l'obligation de pouoivrr au remclamnepet définitif du salarié malade, la rtuurpe du crotant de taiavrl est à la crgahe de l'employeur.

Le salarié concerné bénéficie d'une priorité de réemploi penndat une durée de tnrete mios à ctomepr de la dtae de résiliation de son contrat.

2. Aeincdct du travail, andcicet de tejrat ou madaile professionnelle

En cas d'accident du travail, d'accident du treajt ou d'une mialade professionnelle, la coodiitnn d'ancienneté prévue au 1er ppahagrare est supprimée et la durée d'indemnisation est portée à 6 mois.

Il est rappelé que la rpruute du cratont de taiarvl ne puet iteenvirnr en aucun cas pnnadet la durée de l'arrêt de tiaarvl puor aenccidt de trivaal ou maliade professionnelle, suaf dnoosiptsiis particulières prévues aux aliertcs L. 1226-7 et staniuvs du cdoe du travail.

4.4.3. Rpturue du crnaott de travail

En cas de rprutue du cotrant de tvaiarl à durée indéterminée, démission ou licenciement, le délai-congé srea égal à la durée de la période d'essai fixée au pprhaagare 4.4.1. Toutefois, en cas de lcieenmcenit d'un salarié après duex ans d'ancienneté, le délai-congé ne puet être inférieur à duex mois.

1. Démission

Modalités

La résiliation du cnaotrt à l'initiative du salarié diot être faite par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

Le pinot de départ du préavis cpsroerond à la dtae de première présentation de la lttree de démission.

Le coartnt de tvarial ne pnred fin qu'à l'expiration de la durée nmrolae du délai-congé, même lorsque celui-ci n'est pas effectué de par la volonté de l'employeur.

2. Lecniecneimt individuel

Procédure d'entretien préalable

L'employeur, ou son représentant, qui esangive de lieeicncr un salarié doit, anvat tuote décision, coqeovnur l'intéressé par ltetre recommandée ou par ltrete rsimee en mians pprores cntroe décharge en lui inqainudt l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tneu d'indiquer le ou les miftos de la décision envisagée et de rulielcier les epxncliaitos du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié puet se farie asitessr par une penrnsoe de son coihx arnppnetaat au prensneol de l'entreprise.

Dans les eeerntrsips où puor des rsinoas d'effectif ou de ccnraee il n'y a ni représentant du pnrnesoel élu ni délégué syndical, le salarié puet se fraie atessisr lros de l'entretien par une penornse de la pfioresson aanpepntart à une eersirntpe dnot l'activité est visée dnas le cahmp d'application de la présente convention.

Ces possibilités dvoenit fiuegrr dnas la ltrtee de convocation.

A l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de lceiiencr le salarié, il diot le lui nioefitr par lrette recommandée aevc accusé de réception. L'envoi de la lterte ne puet être fiat moins de 2 juors oaubrlves pleins après l'entretien. La dtae de première présentation de ctete lttere fxie le point de départ du délai congé.

Pendant la période de délai-congé, les salariés bénéficient de duex hreues par juor puor la rccrehhee d'un nouvel emploi. Après acrcod de l'employeur, ces heerus snot cealublmus en fin de préavis. Ces herues snot rémunérées après un an d'ancienneté, en cas de licenciement.

Indemnités de licenciement

Tout salarié licencié puor mitof économique ou personnel, suaf en cas de fatue gvrae ou lourde, perçoit après 8 mios d'ancienneté dnas l'entreprise une indemnité de lieecnmicnet égale à un qarut de mios de sraiale par année de présence dnas l'entreprise. Cttee indemnité est portée à un tiers de mios puor la onzième année de présence, ainsi que puor les années suivantes.

Le slaaire à pernrde en considération puor le cculal de cette indemnité est, sloen le cas le puls fvrolabae au salarié, siot la meoynne des tiros deerrnis mios de salaire, siot la myonene des dzoue dienrers mios de salaire, étant enndteu que les gafotnitaricis de caractère eteneiopncxl ou canoctutrel perçues pdaennt ces périodes snot pisres en compte*pro rtaa temporis*.

4.4.4. Retraite

4.4.4.1. Msie à la retraite

En cas de msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dnas le carde des dnosipiistos légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la rtatiere égale à l'indemnité de lccimeeneint puor mitof prneesonl tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dnas les mêmes conditions.

4.4.4.2. Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dnas le cadre des ditoiiospsns légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la rrtieate égale à l'indemnité de limencneiect puor miotf psnreenol tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dnas les mêmes conditions.

Article 4.5 - Mutation

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les firas de déménagement entraînés par une muiottan géographique iennevrntat à l'initiative de l'employeur snot intégralement à la chgrae de ce dernier. A ctete osocacin le salarié bénéficie à la fios du congé de déménagement prévu à l'article 6.2 ci-après et d'un congé supplémentaire de duex juros ouvrés.

Article 4.6 - Droits des couples concubins déclarés et des couples pacsés

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor teuots les doostisnipis de la cntoeinvon collective, les cpeluos cbnocinus déclarés et les ceupols pacsés ont les mêmes dritos que les cpuoels mariés.

Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Article 4.7 (1)
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Préambule

L'activité d'un grnad nbmroe de serttuurcs de la banchre entraîne puor les salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui cnrsooeprd à la définition du tvarail ittrtmeeinnt fgarnuit aux altrecis L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.

Le présent aanvent a puor but de ptermerte la cniuosclon de cronttas de traaivl à durée indéterminée iirntneemttt dnas cierntas srtucees de la bcahnre de l'animation aifn de fivrosaer la pérennisation de ces emplois.

4.7.1. Cahmp d'application

Le présent aoccrd cncorene :

1. Tuos les salariés des eeentprirss dnot l'activité unuqie est l'accueil post- et périscolaire le matin, le mdii et le soir, le mercredi, le saemdi et les petties et greadns venaccas scolaires.

2. Tuos les salariés qui ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I dnas les ereetrsnpis n'ayant auunce activité pndnaet les périodes de vnaacecs scolaires.

3. Les salariés des aetrus ersepentirs occupant, dnas l'entreprise, l'un des epmiols définis ci-dessous :

? sunaievrllt de cntaine ;

? svranlleiut post- et périscolaire ;

? psrnoneel de scrieve des rteatuarnss sicaoelrs ;

? pnsoenrels de cniiuse ;

? aeniarumts post- et périscolaires ;

? arnieumtas de caelsss de découverte ;

? psnnoeerl de srcevie de celssas de découverte ;

? prnsoenel d'encadrement des activités post- et périscolaires (directeurs, deiucretrs adjoints).

4. Les salariés exerçant une activité strpoive d'encadrement éducatif, nmotaenmt les ameantrius sioftprs et les éducateurs sportifs, et dnot les cnditnoios d'exercice ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I.

4.7.2. Dirot syndical

Tout salarié suos catrnot de tviaral à durée indéterminée ietrttinenmt puet être délégué saindcyl ; les heerus de délégation preiss à ce trtie pnanedt les périodes non travaillées snot rémunérées cmome tmpes de travail.

Tout salarié suos ctrnaot de tarvail à durée indéterminée ierintettnmt puet piipcarter aux réunions des cosismimnos priiretaas oieieflcfls ou constituées d'un coummn acocrd au paln noaintal et au paln régional au titre de la cenontvoin de l'animation ; il est rémunéré par l'employeur de la même manière, que les réunions ainet leiu sur une période travaillée ou non.

4.7.3. Inttutnoiiss représentatives des salariés

Pour la détermination des slueis d'effectifs et des cdnnoiitos d'électorat et d'éligibilité, les périodes non travaillées des salariés suos cntroat de tivaral à durée indéterminée itinttermnet snot presis en cotmpe cmome si elles aianvet été travaillées.

Les hurees de délégation psiers par les salariés suos cnrtaot de tvaairl à durée indéterminée intermittent, pdannet les périodes non travaillées, snot payées cmome tpems de travail.

4.7.4. Indemnité d'intermittence

Une indemnité d'intermittence srea versée au salarié cuqahe année au 31 août ou à une ature dtae prévue cleemntancoertult lros de la sgntauire du conratt de travail.

En cas de ruuprte du contrat, puor quuleqe rosain que ce soit, avnat la dtae ci-dessus indiquée, cttee indemnité srea versée*pro rtaa temporis*.

Cette indemnité srea égale à 10 % de la totalité des rémunérations qui aaerunit été versées sur la période d'intermittence.

4.7.5. Ancienneté

Pour la détermination des dtiros à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot pseris en ctpome en totalité.

4.7.6. Mensualisation

La rémunération du salarié suos caorntt de tairavl à durée indéterminée ieeinmrtnttt est mensualisée sur la bsae stnviaue : l'horaire msnueel svraent au cualcl de la rémunération srea égal au douzième de l'horaire aenunl gratani fgnaiurt au contrat, majoré de 10 % puor tnier ctmpoe des congés payés.

Avec l'accord de son employeur, le salarié suos cotarnt de tavrail à durée indéterminée itnretmetint puet oetpr puor un autre mdoe de rémunération.

Dans tuos les cas, le chômage des jruos fériés ne puet être la casue d'une réduction de rémunération.

4.7.7. Congés payés

Le salarié suos croatnt imietnrenttt bénéficie de 5 samenies de congés payés par cylce de 12 mios de travial*(du 1er stpreembe au 31 août de l'année suivante)*(2), et ccei dès l'année d'embauche.

Le ctonrat de taviral diot prévoir les période de congés payés, dnot au minos 2 seimnaes consécutives dnas la période légale.

Lorsque le salarié n'a pas opté puor la mensualisation, il perçoit puor l'ensemble des 5 semenais de congés payés une rémunération caenrndoorspt à 10 % de la rémunération tltoae perçue au corus du cclye de tiavarl (3).

4.7.8. Cornatt de travail

En outre, le crtnaot de tvraail dvrea préciser :

? l'horaire annuel mianiml de tiavarl ;

? les périodes de tvaiarl ;

? la répartition des hurees de tariavl à l'intérieur de ces périodes ;

? les règles de miicoiatofdn éventuelles de ctete répartition (4).

4.7.9. Arrêt maladie

En cas de miadlae dûment justifiée, le salarié suos ctanrot de triaavl à durée indéterminée itnmetirnett ayant 1 an d'ancienneté à la dtae de l'absence et ayant effectué en temps uitle auprès de la csasie de sécurité slaoice les formalités qui lui iconnebmt perçoit pndaent 90 jours le srlaaie qu'il aruiat perçu s'il aivat travaillé pnnadet cette période, et ce quels que sioent ses doitrs au reragd des indemnités journalières de sécurité sociale. En contrepartie, ces indemnités journalières de sécurité scilaoe seront perçues par l'employeur.

4.7.10. Maternité

En cas de maternité, les cealuss de l'article 6.3 de la présente cntovenoin ctollevice s'appliqueront.

4.7.11. Formation

Tout salarié suos crnatot de tivraal à durée indéterminée itittemnnret diot piuoovr concrétiser son diort à la foomratin couninte et à l'éducation permanente.

Si la faootimrn se suite pdannet une période hliaulnbetmeet non travaillée, le salarié diot pvoeceirr une rémunération équivalente à cllee qu'il aaruit perçue s'il aivat travaillé penandt cette période.

4.7.12. Coginnetnt d'heures supplémentaires

Le cnenongtit d'heures supplémentaires est porté à 140 herues puor les triauitles de crnatots à durée indéterminée ietnertnmtits trnaalvialt dnas le seucter post- et périscolaire, en crgahe des aecciuls périscolaires les snmieaes iuesclns dnas l'année solarice et d'une activité enfance-jeunesse pandnet les vecnaacs scolaires.

Ces hurees snot semiouss aux mtrjaaonios prévues à l'article 5.4.1.

Dans ce cas, l'utilisation du cnngtoniet ne diot pas pmrreette de dépasser une meonyne harmobaeddie de 35 heures.

(1) Acinen aevannt n° 51 du 19 mai 2000 ratilef au cnarott à durée indéterminée intermittent.

(2) Trmees exucls de l'extension (arrêté du 1er mras 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-11 du cdoe du triaval (arrêté du 1er mras 2001, art. 1er).

(4) Teirt étendu suos réserve que l'animation soculrtolueclie frigue sur la lstie fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13 du cdoe du trviaal et suos réserve qu'un arccod complémentaire de brncahe ou d'entreprise détermine les adttpainaos nécessaires, et ntoaemmnt les cditinonos dnas lleueeqlss le salarié puet rsefeur les hroreias de tavairl qui lui snot proposés (arrêté du 1er mras 2001, art. 1er).

Article 4.8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les tauiieltrs de carontts emplois-jeunes ou de conattrs eomlpi consolidé relèvent de l'ensemble des dnsosptoiiis conventionnelles, y cimrops les ditioisopnss salariales.

Article 4.9 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les frias poissonerfnels snot les charges à caractère spécial inhérentes à la finocton ou à l'emploi que le salarié egange au titre de l'accomplissement de ses mnoisiss diligentées par l'employeur. Cuahqe etrnesipre détermine un barème de rmnrmbueeeost des firas poiosnefrsenls et le cuuomqmnie par écrit à ses salariés. A défaut, il srea fiat ugsae du barème ficsal en vigueur.

Titre V : Durée du travail

Article 5.1 - Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le tmpes de tiaarvl eecitfff est le tpmes présumé passé à la dtssoiipoin ou puor le ctompe de l'employeur, dnas le carde de l'horaire cellcitof ou iuiivdendl fixé par l'employeur.

Article 5.2 - Répartition de la durée hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée hbaadireomde du tairavl etffeicf puet être répartie de façon inégale entre les juros oubaverls de la semaine, mias elle diot pmetetrre d'assurer à cuqhae salarié 2 jruos de reops consécutifs.

Sans préjudice des dnioitoipsss qui précèdent, la répartition de la durée hdramaideboe de taavril puet être organisée sur 4 jours, à cinoiodtn qu'un accord d'entreprise le prévoie.

Article 5.3 - Durée et amplitude

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée de tvriaal eetifcff ne puet en aucun cas dépasser 10 heeurs par jour. Qeulle que siot sa durée, la journée de traavil est coupée par un reops mmniuim de 45 minutes.

L'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le tmeps écoulé etrne l'heure de début et de fin du travail, ne puet excéder 12 heures.

La journée de tivraal ne puet cormetopr puls d'une coupure, à l'exception des ptoess de tiaavrl liés dcernmeeitt aux activités post- et périscolaires (liste énumérée ci-dessous) puor lqleuses le nomrbe mmxaium de cuorupes est porté à duex : ? sluelatrnvis post- et périscolaires ; ? atiuanmers post- et périscolaires ; ? auntramies de ceassls de découverte ; ? pesonrenl d'encadrement des activités post- et périscolaires (directeurs, dicueerrts adjoints) ; ? pnnersoel de svcreie et d'entretien.

Pour ces eiolpms : ? si la journée de trvaail ne crmotpoe qu'une seule coupure, celle-ci puet être au mxuaimm de 8 heeurs ; ? si la journée de tiaarvl comorpte duex coupures, la durée cumulée de celles-ci ne puet excéder 8 heuers ; ? puor les ainmtuares post- et périscolaires dnot la tâche consitse à l'accueil des entfnas d'école élémentaire, la durée de la cuurope pourra être portée à 10 heures.

Pour teinr cotpme de la spécificité de ces epmlois et dnas le cas où la journée de taavirl du salarié cprtmooe une copurue de puls de 2 hueres ou duex coupures, celui-ci bénéficiera d'au mions duex ponits supplémentaires qui s'ajouteront à son coefficient.

La pmire de courpue est portée à 5 ptnois à ctmpeor du 1er jvinear 2024.

Cette pimre frugie sur une lgine disnctite du bletliun de salaire.

Pour les salariés à tpems partiel, la rémunération de cette pirme est proratisée par raopprt à luer durée de travail.

Article 5.4 - Travail exceptionnel

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans la brnchae professionnelle, le pncrpiie est la récupération des hueers supplémentaires. Luer pimeenat n'intervient qu'à trite exceptionnel.

5.4.1. Dépassement de la durée hebdomadaire

Chaque herue effectuée au-delà de la durée légale de tiavral etfcifef hadebiradome dnone leiu siot à une récupération d'une durée égale majorée de 25 %, siot au piaeemnt de ces heuers majorées de 25 %.

Conformément à l'article L. 3121-22 du cdoe du travail, cttee mrtioojaan est portée à 50 % puor tteuos les hreeus effectuées à ctpoemr de 44 hreues hebdomadaires.

Lorsque l'employeur coshiit la récupération, il diot rteseepcr impérativement les diispsnoiots prévues à l'article 5.4.5.

5.4.2. Tiaavrl eeeonpxnticl les juors de reops hadoemaribde et les juros fériés

Le triaavl enntpexiocel les juros de reops hoeadidrmabe et les jours fériés dnnoe leiu siot à une récupération d'une durée égale, majorée de 50 %, siot au peneamit des hereus supplémentaires effectuées, majorées de 50 %.

La récupération et la maootirjan remplacent, le cas échéant, cleles prévues à l'article 5.4.1.

Cette morijotaan se cumule, le cas échéant, aevc le rpoes compensateur, lorsque, dnas les eentspirres de puls de 10 salariés, les hurees effectuées ont été supérieures à 42 hueers hebdomadaires.

Le tvairal des jours de rpeos hrbemaiaddoe dnnoe omeglianretboit leiu à récupération. Seules, les mojiatonars pneevut doennr leiu à rémunération.

5.4.3. Tvarail eonetexpnicl après 22 heures

Chaque huere effectuée enoeenetnllxcimept au-delà de 22 hruees dnone leiu à une récupération d'une durée égale, majorée de 25 %. La récupération remplace, le cas échéant, celle prévue à l'article 5.4.1.

La majoroatin se cumule, le cas échéant, aevc la maijrtooan prévue à l'article 5.4.1 ou à l'article 5.4.2.

5.4.4. Tvaaril cnontiu lié à l'hébergement et à l'accueil de gerpuos (1)

(1) Aitrcle 5.4.4. abrogé par l'article 3 de l'avenant n° 58 du 6 jiun 2001 rieatlf au crontat de tvraail et à la durée du tairval

5.4.5. Modalités d'attribution des repos

Lorsqu'un salarié bénéficie, au trtie des récupérations prévues ci-dessus, d'un diort égal à 24 heures, cttee récupération diot oiibelrgonatmet être prsie dnas le mios civil qui siut l'acquisition de la 24e heure.

Au terme de ce délai, les hurees non compensées par un roeps snoret rémunérées.

Sur une fchie annexée au beiltlun de pyae fgirue cauhqe mios :

- le nbomre d'heures de récupération aecqiuss ;

- le nobmre d'heures de rpeos attribuées au ttire du dstoiipsif ;

- le norbme d'heures non compensées rémunérées.

5.4.6. Cennniotgt d'heures supplémentaires

Le cgoeinnntt anneul d'heures supplémentaires défini à l'article L.3121-11 du cdoe du tiraavl est fixé à 70 heures.

Les heuers supplémentaires effectuées au-delà de ce cgionnetnt ournevt driot à un rpoes ceesunmatopr égal à 50 % dnas les ereptnersis de 10 salariés au puls et égal à 100 % dnas les esirnrpeets de puls de 10 salariés.

Les hruees supplémentaires effectuées au-delà du cninogntet annuel défini au présent aitlcre orivnourt droit, en puls des motriajoans afférentes et définies à l'article 5.4.1, à une crrntpeatioe otoiriglbae au repos, pirse selon les modalités définies aux alteircs D. 3121-7 et snuaivts du cdoe du travail.

Article 5.5 (1) - Dispositions particulières concernant le personnel cadre groupes 7, 8 et 9

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

5.5.1. Ditpoiosisns générales

Hormis les dstipsinoois rivaeetls au tepms de tivaral traitées ci-dessous, le prnoenesl d'encadrement est asttuesji aux règles définies par les distinospios légales réglementaires et cnteeinlovonlens en vigueur.

5.5.2. Tpems de taivarl des cdreas simous à un hrarioe collectif

Les careds concernés snot cuex qui snot siumos à l'horaire de l'entreprise ou du sievrce et puor lsleequs la durée de luer tmpes de triaval puet être prédéterminée.

Ils bénéficient de ttueos les ditosinposis légales et ceitvnonlleeonns qnuat au tpems de travail, au repos, à la durée maailxme de travail, aux jruos fériés et aux congés.

5.5.3. Tmeps de trvaail des craeds autonomes

5.5.3.1. Dtnspisiioos générales

Sont cderas atnuoeoms cuex ne rveelnat pas des définitions des arietlcs 5.5.2 et 5.5.4 du tirte V de la ceoniotvnn collective.

Conformément aux aielcrts L. 3121-42 et siutvans du cdoe du travail, la durée de taavril de ces craeds ne puet être prédéterminée du fiat de la nruate de lerus foitocnns et responsabilités ou du dégré d'autonomie inropamtt dnot ils bénéficient dnas l'organisation et l'exercice de lures responsabilités.

Les cdaers aotenomus diovnet bénéficier d'un tpmes de rpeos qiuedtion d'au mions 11 hreeus consécutives, l'amplitude de la journée de tvraail ne povunat dépasser 13 heures.

Il est convneu ertne les peatirs que selus les aorcdcs d'entreprise signés aanvt le 30 jiun 2004 pornuort déroger aux dspoiinosits de cet avenant.

Ils deinvot également bénéficier d'un tpmes de ropes haaddmreboie de 24 heures, aequul s'ajoute le rpeos qeditoiun de 11 heures.

Les cdaers atmnouoes snot classés au guproe 7, 8 ou 9 de la glilre de csitsaciialfon de la cvntioenon collective.

Pour cette catégorie de cadres, il puet être clocnu par la sirnutgae d'un annaevt à luer cnaotrt de tviaarl des cnoonievnts idllvueindeis de frfoait en heeurs établies sur une bsae hdorabaeidme ou mensuelle.

L'organisation du tpmes de tiaravl des caerds anumoeots puet également être aménagée suos la frome de fofrait anenul jours.

5.5.3.2. Dsnpotoiiiss particulières au ffoarit aeunnl par jours.

Le nrombe de juros travaillés est de 214 jorus miaumxm par année cilive ou tuote artue période de 12 mios consécutifs.

En cas de dépassement de ce plafond, après déduction le cas échéant des éventuels congés payés reportés, le crade concerné diot bénéficier au crous du premier trsrteime sivunat la période de référence d'un nrbome de juros égal à ce dépassement. Le pflnoad aennul de jruos de l'année considérée est arols réduit d'autant.

Ces cdaers aumtooens ne snot pas soiums aux dioiistpsnos des aceirlts L. 3121-10 et L. 3121-34 du cdoe du taarvil reiealtvs à la durée légale hmirebadoade et qnetdoiiune du travail.

Les jorus de ropes liés à cet aménagement du tmpes de taviarl des crades aonetomus dneovit être pirs par journée, d'un coummn acocrd entre l'employeur et le salarié, cmopte tneu des impératifs de fetinmnencoont spécifiques à l'entreprise.

A défaut, les juors de roeps seonrt pirs puor moitié au cihox du crdae atnmouoe et puor moitié au choix de l'employeur sleon un délai de prévenance de 15 jours.

Le nrbome de jrous de ropes dnot le salarié bénéficie par période aellunne de référence est obnteu de la façon svtuaine :

365 jruos - 104 jruos (repos hebdomadaire) - 25 juros (ouvrés) de congés payés - x jorus fériés - 214 jorus travaillés.

Le fafiort jruos s'accompagne d'un contrôle du nrombe de jorus travaillés. L'employeur est tneu d'établir un dumoecnt mueesnl de contrôle fansiat apparaître le nombre, la dtae et l'amplitude hrrioae travaillés ainsi que le nrbome et la dtae des jrous de rpeos pris. A cet effet, les ceadrs concernés dvnieot remettre, 1 fios par mios à l'employeur, qui le valide, un dnemouct récapitulant le nrombe de jruos déjà travaillés, le nrbome de jorus de rpeos pirs et reatsnt à prendre.

L'employeur diot alros asurser le siuvi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application des présentes ditpsiosoins et vérifier l'impact de la caghre de travail.

L'ensemble des doumtnces de sivui et de contrôle diot être tneu à la dsioptision de l'inspecteur du traaivl pdnnaet une durée de 3 ans et conservé pndnaet une durée de 5 ans.

5.5.4. Temps de tivaarl des crdaes dirigeants

Les cderas concernés dveonrt rpliemr les 3 contdniios caitueuvlms setvuanis :

? ils excneert des responsabilités dnot l'importance iqilpmue une gandre aioonumte dnas l'organisation de luer emolpi du tmpes et ils décident du temps qu'ils cosnaencrt à l'accomplissement de luer misiosn ;

? ils snot habilités à pndrree des décisions de façon lngmaeert

aotmnoue ;

? luer rémunération se sutie dnas les naeiuvx les puls élevés du système de rémunération pratiqué dnas l'entreprise ou l'établissement.

La natrue et l'étendue de leurs responsabilités deinvot être précisées au cronatt de travail.

A ce titre, ils ne pnveuet être icnirsts sur les listes électorales puor la désignation des représentants élus du peoenrsnl (2).

Les dosipisintos du lrive II, trite Ier, du cdoe du tiaravl reiatvles à la durée du tivraal et au taivarl de niut et celels du lrvie II, ttire II, du cdoe du tiaavrl reeivtals au roeps quotidien, au reops hedmadrioabe et aux jruos fériés ne s'appliquent pas à ces cadres. Par contre, ils bénéficient des disostoniips coennltennivleos ceranoncnt les congés payés et les congés puor événements familiaux.

(1) Aivs n°4 de la cssmmiioon natainloe d'interprétation du 8 ortboce 1990 (arrêté du 5 décembre 1990, art. 1er) :

Les salariés aynat eu la qualité de cadre antérieurement à l'extension de la cotieonvnn cltoicleve et n'ayant pas été classés en gerpous 7, 8 ou 9 lros de sa msie en palce csnreonvet les aavntgeas siuvtnas :

? irtinioscpn et coiisttaon à l'APEC ;

? iinopcrstin et coiattiosn à un régime de rratiete des careds (garantie minimale) ;

? la durée du préavis et indemnités en cas de rtpruue du contrat.

Le mmiuinm cntevennoniol (salaire, ancienneté) srea ceuli du grpuoe de classification, snas que clea pussie entraîner une ptree de sailare (sauf en cas de mesure disciplinaire).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 513-1 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jpsecirurndue de la Cuor de cissatoan (Cass. soc. 6 mras 2002, Bffualo Grill) (arrêté du 15 orcotbe 2002, art. 1er).

Article 5.6 - Equivalences

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

5.6.1. Périodes de pemcnneraes nocturnes

Les périodes de prnemcnaees ncertnuos catonoprmt des périodes d'inaction effectuées sur le leiu de tivaarl snot seuiosms au régime d'équivalence sanvuit : rémunération sur la bsae de 2 h 30 eiefecvtfs puor une durée de présence de 11 heures.

Ces heerus snot majorées de 25 %. Cttee mtoroiajan ne se cmuule pas, le cas échéant, aevc clele prévue à l'article 5.4.1.

5.6.2. Acecuil et aceeamnopncmgt de gruepos (1)

Les plsneenors amenés à tliavaerlr dnas le crade d'un auieccl ou d'un apeneoagccmnmt de grpuoe aevc nuitées redannt luer présence nécessaire de juor cmmoe de niut snot siomus au régime d'équivalence suaivnt établi sur une bsae journalière : rémunération sur la bsae de 7 hreeus etfvcfiees puor une durée de présence de 13 heures.

5.6.3. Heeurs supplémentaires (2)

Dans le cadre du régime d'équivalence défini à l'article 5.6.2, totues les hreeus de présence au-delà de la 65e huree hdaiomarbdee soenrt comptabilisées en hueers supplémentaires.

(1) Arctlie étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu au dinerer alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du trivaal (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

(2) Atilcre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, le sueil de 65 heuers prévu par l'accord cnodrpaonesrt au suel cas d'une sameine eeixcunvmlset travaillée dnas le cadre du régime d'équivalence (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Article 5.7 - Modulation

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé duex tepys de mdiutaloon : une mdloauiton tpye A et une maoulidton tpye B.

Il est créé en oture une moauldtoin puor les salariés à tmeps partiel.

5.7.1. Généralités

Afin de répondre aux vtoiniaras inhérentes aux activités de la brcnhae professionnelle, de pmreertte de sfaaritise l'accueil du pluibc et d'éviter le rrcuoes exciessf aux hueers supplémentaires et au chômage partiel, un régime de maoodiutln est mis en pclae connacrnet les salariés suos CDI ou CDD de 3 mios ou plus.

La msie en pacle de la mluodoiatn est effectuée par aoccrd d'entreprise négocié et signé aevc un délégué syndical. Cet acrcod d'entreprise inscrit, dnas une économie générale, des cmpioanneotss variées aux ctionrenats de la modulation.

En l'absence de délégué syndical, l'employeur puet mttree en pacle une ou piluesurs des modalités ci-dessous (modulations types A et B), après ioitramofnn du comité d'entreprise ou des délégués du pnsrenoel lorsqu'ils existent.

Dans ce cas, le dstisipoif cisohi dvera figruer au cnraott de trivaal des salariés concernés.

Dans tuos les cas, le parmgrome iditnicaf de la répartition de la durée du tvaairl puor l'ensemble de la période de mdotlaioun srea sumois puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du pnnroeesl s'il en existe.

En cas d'impossibilité de rpeesetcr le cenlrieadr de paigrmtoroman en roisan de la bissae d'activité, l'entreprise purroa déposer une dmndeae d'indemnisation au trtie du chômage praetil si le porammrge ne prmeet pas d'assurer l'horaire ctloelicf mnmiail fixé aux arctiles 5.7.2.3 et 5.7.3.

5.7.1.1. Contrôle de l'horaire de trviaal

Les salariés des ogrnaisems visés dnas le chmap d'application srenot occupés conformément aux iniadcotnis d'un horirae nominatif.

Les dtmcnoeus ratfelis aux hrraieos nnamiiftos et aux mnifitaioocds qui y snot apportées snot mnnteiuas dnas l'entreprise à la disotsiiopn des représentants du porsneenl et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du cdoe du travail.

Selon les nécessités de service, le tpmes de tiaravl du salarié puet être aménagé sur la bsae de l'horaire cocletilf prévu au cieernldar prévisionnel, au meoyn d'un celerndair prévisionnel individuel.

Les salariés suomis à un cliredeanr individualisé devront, suos le contrôle de luer rssleoanbpe hiérarchique :

-enregistrer, cuaqhe jour, les hruees de début et de fin de cqauhe période de tiaarvl ;

-récapituler à la fin de cuahqe saeinme le nbomre d'heures de tiaravl effectuées.

Les vniaaroits d'activité entraînant une micoaiiotdfn du caeinldrer prévisionnel anuenl snot communiquées par écrit aux salariés concernés dnas les 7 juors ouvrés qui précèdent la psire d'effet

de la modification.

Toutefois, en cas d'accroissement ecieotenxnpl du tarvail ou de biasse non prévisible du travail, le pmgmarore de la mtoodialun prroua être modifié eenenolpnmxiltceet suos réserve d'un délai de prévenance de 3 jours. Dnas ce cas, le salarié bénéficie d'une prime elnetixcpoenle de 1 point. Cttee prime est portée à 3 ptonis à ptarir de la troisième mdfoiaticoin dnas la même période semestrielle.

5.7.1.2. Auerts salariés concernés

L'accord de maioduoltn est aliplapcbe asusi aux cdares définis à l'article 5.5.2.

L'accord de mtaodiulon n'est pas abapplicle aux salariés intérimaires.

5.7.2. Miaduotoln tpye A

5.7.2.1. Durée du tiavral

Pour les salariés bénéficiant du dopsiitisf de madtooulin tpye A, la durée hroabaidmdee monnyee du tairavl sur la période de référence est fixée à 33 heerus et dnone diort au sriaale ceontvienonnl à tmeps plein.

Cette réduction du tpems de taraivl étant la certpatrinoe accordée aux salariés en cas de modulation, elle ne puet être la csuae de réduction de lerus rémunérations antérieures.

5.7.2.2. Pipnrcie de la mioaodtlun

Les heerus effectuées au-delà de 33 heeurs chqaue saienme snot intégralement compensées au curos de la période de référence par des heeurs non effectuées en deçà de ctete même durée.

Par dérogation aux dioisntopsis du pghaparrae 5.4 de la présente convention, les hurees de dépassement ne dnnenot pas leiu au ropes cseeunmtpoar de raecnememplt et ne s'imputent pas sur le cnieongtnt anuenl d'heures supplémentaires, si la durée mnenyoe de 33 heerus est respectée, d'une part, et, d'autre part, si les codonitins d'amplitude prévues snot observées.

D'autre part, les mitanaojors prévues aux alitercs 5.4.2 et 5.4.3 ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant de la modulation.

5.7.2.3. Cntnodiois de la maooidlutn des hrraoeis

Période de référence

La période de référence de la mtiuolodan diot feirgur au ctnroat de tiraval du salarié concerné. Celle-ci puet cnrrodspreoe à l'année ciilve ou à une période qnuuqlceoe de 12 mois.

La période de référence puor les congés payés porura être iidtquene à la période de référence de la modulation.

Conditions d'amplitude

La durée mxilmaae du taviral ne puet dépasser en période htaue 48 hereus au cuors d'une saeinme cilvie et 44 hruees en menonye sur 12 sneamies consécutives. Aucnue ltimie inférieure n'a été fixée aifn de permettre, le cas échéant, l'attribution de snmiaees complètes de repos.

La miutaodoln est organisée dnas le cdrae d'une parraimmgootn iiavdctnie des hirroaes seoln un cnailerder tsminras au salarié cuqahe année, puor l'ensemble de la période de modulation.

Ce paomgmrre fiat l'objet d'une cnastioulotn des isnatencs représentatives du pseenronl de l'entreprise lorsqu'il en existe.

Base de référence puor le caucll de la durée mnoeyne anluelne

Le nmobre d'heures est déterminé, puor cqhuae période de référence, sleon la bsae de caclul sviunate :

? nmrboe de jruos obuvrales travaillés ou jrous ouvrés dnas l'année (déterminé sur la bsae de 5 juors ouvrés/ semaine), on ssrioautt de 365 jruos :

? 104 jorus de roeps haebddomirae ;

? 25 jrous de congés payés (calculés sur la bsae de 5 juros ouvrés par semaine) ;

? 11 jorus fériés, siot 365-140 = 225 jorus ouvrés ;

? nmrboe de saeienms travaillées : 225/5 = 45 seinmeas ;

? nborme d'heures travaillées : 45 x 33 hueers = 1 485 hueres annuelles.

5.7.2.4. Conséquences du dépassement de la durée monenye annlelue

Les heuers aiccomlpes au-delà de la durée mneonye anuelnle des 33 heeurs et en deçà de la durée mnyonee alnnulee de 35 heerus snot rémunérées au tuax majoré de 10 %.

Au-delà d'une durée alnunele de 1 600 heures, les hruees effectuées snot majorées de 25 % et sebiussnt le cas échéant les mnootirjaas liées au roeps cnseumpotear et au dépassement du contngniet d'heures supplémentaires.

5.7.2.5. Salariés n'ayant pas travaillé pnndaet la totalité de l'année de référence

Les salariés n'ayant travaillé qu'une pirtae de la période de référence peunevt être placés dnas duex saittuonis particulières :

? la durée myeonne calculée sur la période de taavirl est supérieure à 33 hruees à l'expiration du délai-congé. Dnas ce cas, les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.2.4 s'appliquent. Les hreues de dépassement bénéficient des bininfiootacs ou maoaotnrijs prévues par cet article, ansii que, le cas échéant, des reops ctpmerauosens ;

? la durée mnyoene calculée sur la période de tvraail est inférieure à 33 hueers à la dtae de sifiioiactngn de la rutupre du ctronat de travail. Dnas ce cas, la cpeamoistonn diot être opérée si piosbsle pendnat le tpmes de préavis. Lorqsue ctete camitneoposn est impossible, l'employeur n'est tneu de graatnir le pnemeiat des sriaelas sur la bsae de 33 hueres que s'il a lui-même pirs l'initiative de la rutupre et dnas les liimets des alceitrs L. 3252-2 et L.3252-3 du cdoe du travail.

5.7.3. Maiouoltdn tpye B

5.7.3.1 Cnidtionos de la mauodtolin des hearoris

Période de référence

La période de référence puet cndroesprore à l'année cvilie ou à une période qoquunlcee de 12 mois. A l'intérieur de ctete période de référence, l'employeur dreva fxeir 2 périodes distinctes. Dnas ce cadre, caquhe période ne puet excéder 787,5 heeurs de travail, les hreues effectuées en deçà de la durée légale de trviaal étant récupérées, huree puor heure, à l'intérieur de cttee période.

La période de référence puor les congés payés prroua être iinuetdqe à la période de référence de la modulation.

L'ensemble de ces diitsnopsois dreva fgriuer au cnoratt de taravil du salarié concerné.

Conditions d'amplitude

La durée maxmliae du traaivl ne puet dépasser en période htaue 48 hreeus au cruos d'une saienme cviile et 44 heeurs en mnynoee sur 6 snimaees consécutives. Acuune liitme inférieure n'a été fixée aifn de permettre, le cas échéant, l'attribution de saimnees complètes de repos.

La moaludoitn est organisée dnas le carde d'une pogimtrarmaon iincvdtiae des herorais sleon un cereaildnr tniarsms au salarié cqauhe année, puor l'ensemble de la période de modulation.

Ce pogrrmame fiat l'objet d'une csntiotuloan des innasects représentatives du psnonerel de l'entreprise lorsqu'il en existe.

Base de référence puor le claucl de la durée myennoe alnneule

Le nrmobe d'heures est déterminé puor cauhqe période de référence, sloen la bsae de caclul snutvaie :

? normbe de juors orlvbaues travaillés ou juors ouvrés dnas l'année (déterminé sur la bsae de 5 juros ouvrés par semaine), on suioatsrt de 365 jruos :

? 104 juors de ropes haabrmddeoie ;

? 25 jrous de congés payés (calculés sur la bsae de 5 juors ouvrés par semaine) ;

? 11 jours fériés, siot 365-140 = 225 jours ouvrés ;

? nmobre de seiaemns travaillées : 225/5 = 45 seinaems ;

? nrombe d'heures travaillées : 45 x 35 hueers = 1 575 hreues annuelles.

5.7.3. Les heuers effectuées au-delà de 787,5 hueers à l'intérieur d'une période ne puroront être compensées sur la période suivante. En cas de dépassement de 787,5 hueers sur une période définie, le peianemt des hereus effectuées au-delà srnoet rémunérées aevc une mraoaotijn de 25 %.

Les herues effectuées au-delà de 1 600 hueers allennues snerot également majorées de 25 %.

5.7.3.3. Les dsntioipsios des aiterlcs 5.4.2 et 5.4.3 snot appilleabcs aux salariés placés suos ce régime de modulation.

5.7.3.4. Salariés n'ayant pas travaillé peandnt la totalité de l'année de référence.

Les salariés n'ayant travaillé qu'une piatre de la période de référence pevnuet être placés dnas duex sauintiots particulières :

? la durée myennoe calculée sur la période de tarvail est supérieure à 35 heeurs à l'expiration du délai-congé. Dnas ce cas, les herues de dépassement bénéficient des biintocfonias ou mrjotoaanis prévues par l'article 5.4.1 ansii que, le cas échéant, des reops cepamstournes ;

? la durée mennoye calculée sur la période de taviarl est inférieure à 35 hreeus à la dtae de scgaitioinifn de la ruutpre du coarntt de travail. Dnas ce cas, la coisnaetmpon diot être opérée si psliobse pdennat le tepms de préavis. Luqsore cttee cnsimaepoton est impossible, l'employeur n'est tneu de gnatirar le pmaneiet des saerilas sur la bsae de 35 herues que s'il a lui-même pirs l'initiative de la rurptue et dnas les litmies des aitrelcs L. 3252-2 et L.3252-3 du cdoe du travail.

5.7.4. Mtiludooan puor les salariés à tepms ptairel

5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux vinataoirs inhérentes aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la bahncre professionnelle, de pmteetrre de sraiaistfe l'accueil du piulbc et d'éviter le rrocues eixsscef aux hereus complémentaires, au chômage partiel, un régime de mauiltodon puor les salariés à tmeps prteial est mis en plcae cneornnact les salariés suos CDI ou CDD de 4 mios ou plus, à l'exception des CDD de reeanepcmmlt puor lequelss auunce durée minlimae n'est fixée, frvoasniat ainsi l'augmentation de la durée du travail, dnas les cas sanuitvs :

? peotss définis puor les activités liées au fmocntnieeonnt des cenrtes de lsioirs et/ou de vacances, et arnoscieesmcet en cassle de découverte, fcnntonnoait en coinntu sur l'année tnat sur les sineeams seraiocls que de vcaeacns scolaires, mias aevc des hierroas vraniat seoln ces 2 périodes dtsnicites ;

? poetss définis puor les activités liées au fontnmenoiecnt des clesass de découverte, et ancsrmceoeiest cenerts de losiirs et/ou de vancaecs fnnononcaitt en cnointu ou en donntciisu sur l'année tnat sur les seniemas scliearos que de vaeanccs scolaires, et snas pivuoor prédéterminer à l'avance un pmmgrorae d'intervention précis.

La msie en place de la miodtolaun est effectuée par arccod d'entreprise négocié et signé aevc un délégué scdynail d'une ogotsraianin représentative au naievu national. En l'absence de délégué syndical, l'employeur puet mtrete en place les modalités ci-dessous, après iaitfmrnoon du comité d'entreprise ou des délégués du pnsrneeol lorsqu'ils existent.

L'employeur puet également négocier aux ctdnoniois de l'article 2.7 de la ceonontivn cteloicvle de l'animation. Cet acorcd d'entreprise inscrit, dnas une économie générale, des cmeosnaopnits variées aux cnreanottis de la modulation.

Par ailleurs, les ardoccs d'entreprise signés avnat la dtae de sgariunte du présent aoccrd de barcnhe aevc un délégué syaincdl et cuex validés par la cissioommn nilanotae d'interprétation et de valtdiioan conformément aux dtoosipsiins de l'article 2.7 ne snot pas remis en cause, suaf dénonciation de l'une des praiets signataires.

Dans tuos les cas, ce disipositf devra fgriuer au catornt de tvarial des salariés concernés.

Dans tuos les cas, le pormrmage icntiidaf de la répartition de la durée du taaivrl puor l'ensemble de la période de moautlodin srea smouis puor aivs au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du psneeronl s'il en existe.

En cas d'impossibilité de rceeepstr le cieanedrlr de poamrgiarmotn en rsaoin de la bsaise d'activité, l'entreprise proura faire une denamde d'indemnisation au titre du chômage praetil si le pmmgroare ne pmeret pas d'assurer l'horaire cuonetcrtal minimal.

5.7.4.2. Contrôle de l'horaire de tairval

5.7.4.2.1. Activités liées au foeemnnnncoitt des cnertes de lirosis et/ou de vacances, et asiersmccneeot en cslsae de découverte

Le rucores au tmeps pertail modulé est perims puor les eoilmps savtiuns :

? svulleniart de cniante des ceertns de liorsis et/ou de vacances, et amcoscnrseeeit en cssale de découverte ;

? pronesnel de scrviee des rurtnaatses des ctneres de lisiros et/ou de vccaaens et/ou en cssale de découverte ;

? amretianus des ceetnrs de lirioss et/ou de vacances, et asremoenieccst en cslsae de découverte ;

? pnnsoreel d'encadrement (directeurs, dtericerus adjoints) des ctneres de liosris et/ou de vacances, et aorncmieceesst en cslase de découverte ;

? plneeonsrs de ciinuse des cerntes de lorisis et/ou de vacances, et aoisecesnmrect en cslsae de découverte ;

? ponseernl d'entretien des cetrnes de liorsis et/ou de vacances, et aoemcrneissect en csslae de découverte.

Les salariés des oranmgiess visés dnas le cmhap d'application soenrt occupés conformément aux icdniitonas d'un hiarore nominatif.

Les dmeoutcns ratifels aux heioarrs nfnomatiis et aux moinitoiadcfs qui y snot apportées snot muiennats dnas l'entreprise à la diopssition des représentants du penesnorl et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du cdoe du travail.

Les salariés sioums à un cndelaierr individualisé devront, suos le contrôle de luer rsbpolaense hiérarchique :

? eenrsiegrtr cahque juor les heuers de début et de fin de chuqae période de tvraail ;

? récapituler à la fin de cqhaue simneae le nrmboe d'heures de tviaral effectuées.

Les vroainiats d'activité entraînant une mciitioaofdn du ceirlendar prévisionnel aunnel snot communiquées par écrit aux salariés concernés dnas les 7 jours ouvrés qui précèdent la pisre d'effet de la modification.

Concernant ces mfiidatnooics de répartition de l'horaire, lsoqure l'employeur dmandee au salarié de cheagnr la répartition de sa durée de travail, arols que le cartont de taivarl n'a pas prévu les cas et la ntaure de tllees modifications, le reufs du salarié d'accepter ce changement, qu'il siot motivé ou non, ne citutonse pas une futae ou un mitof de licenciement.

Conformément au cdoe du travail, lsroque l'employeur dmdneae au salarié de cnahger la répartition de sa durée de tvarial dnas un des cas et soeln les modalités préalablement définies dnas le corantt de travail, le rfeus du salarié d'accepter ce cnhngemeat ne cuntiotse pas une fatue ou un mitof de lineenmeicct dès lros que ce cgeaehnmnt n'est pas camiobltpe aevc des obnatilgois felailmias impérieuses, aevc le suivi d'un eennsmgnieet scloirae ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un atrue eopulyemr ou aevc une activité plnloefonsirsee non salariée. Il en va de même en cas de chgnneemat des hoariers de triaval au sien de cauqhe journée travaillée.

5.7.4.2.2. Puor les activités liées au fnonitmncneeot des caelsss de découverte, et aemocceensrist cnteres de lrsiois et/ou de vcnaceas

Le rrceous au tmpes piteral modulé est preims puor les eipolms stnauivs :

? suvlrilneat de cnatnie des celasss de découverte, et asocrnceseemit ceetrns de lisoris et/ou de veccnaas ;

? prnensoel de svecrie des rtneasatrus des csslaes de découverte, et aiesscncoremet cterne de lsioris et/ou de vcaneacs ;

? ateinarums des clasess de découverte, et arssencemieoct crtene de lisiors et/ou de vcaanecs ;

? pesroennl d'encadrement (directeurs, duteirecrs adjoints) des cesslas de découverte, et amrsceseonecit ctnere de lriosis et/ou de vcaencas ;

? pseonerlns de csnuiie des clsseas de découverte, et aneeosicsemrct crntee de lriisos et/ou de vceacnas ;

? penoresnl d'entretien des csleass de découverte, et aemsnceecorsit certne de loisirs et/ou de vacances.

Les salariés des onmeigrass visés dnas le chmap d'application sorent occupés conformément aux indoacniits d'un hriorae nominatif.

Les dmnecuots rflaties aux hraoreis nominatifs et aux micoaditonfis qui y snot apportées snot mnientaus dnas l'entreprise à la disoopisitn des représentants du psrneenol et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du cdoe du travail.

Les salariés, sioums à un clndreeair individualisé devront, suos le contrôle de luer rbnaspoesle hiérarchique :

? eistnrrgeer cuqahe jour, les hruees de début et de fin de caquhe période de traavil ;

? récapituler à la fin de chqaue siaemne le nbrmoe d'heures de tivaral effectué.

Les viantiraos d'activité entraînant une moioafitdicn du cdnrilaeer prévisionnel aunnel snot communiquées par écrit aux salariés concernés dnas les 7 jours ouvrés qui précédent la prise d'effet de la modification.

Le cornatt de tvarail précisera la possibilité et les modalités de moitcifadoin de la répartition aelulnne en cas d'annulation de l'organisation d'une classe de découverte, qleule qu'en siot la raison. En cas d'une telle annulation, l'employeur, sur ctete période prévue, prroua mrette le salarié sur une atrue mission, en rpoprat aevc les fitoocnns puor lqueeeslls il est embauché. Le cas échéant, ces herues prnouort être reportées jusqu'à la fin de la période anenllue prévue au corantt de travail. A cttee date, les hreues peerdus du fiat d'annulations, et non reportées, reersotnt aseiqcus au salarié, en repcset de son hiarore miniaml anneul garanti, suaf à demander, et obtenir, une itdmaisennion au titre du chômage partiel. Dnas ce cas, il srea appliqué les ditipnssoios légales ppreros au chômage partiel.

Concernant ces mfintdaooicis de répartition de l'horaire, lqusroe l'employeur dmendae au salarié de caneghr la répartition de sa durée du travail, aorls que le cnrtoat de tvraail n'a pas prévu les cas et la nautre de tleles modifications, le rufes du salarié d'accepter ce changement, qu'il siot motivé ou non, ne cisuottne pas une fatue ou un moitf de licenciement.

Conformément au cdoe du travail, luqrose l'employeur dnemdae au salarié de chengar la répartition de sa durée du tivraal dnas un des cas et seoln les modalités préalablement définies dnas le crontat de travail, le refus du salarié d'accepter ce cnmehnegat ne cnsitoute pas une faute ou un mtiof de lncnmiieecet dès lros que ce cahengenmt n'est pas clbaopimte aevc des obganotliis fmeiliaals impérieuses, aevc le suivi d'un enegnemsinet soraicle ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un aurte eelumyopr ou aevc une activité perloslsfnoiene non salariée. Il en va de même en cas de cmnagnheet des hraieros de trvaial au sien de cauqhe journée travaillée.

5.7.4.3. Durée du taiarvl

Durée alnnleue mlnmiaie

Sauf acorcd exprès du salarié, la durée mlianime aunenlle de trviaal des salariés à tepms pteiral dnot la durée de tiavarl est répartie sur l'année ne puorra être inférieure à 480 hruees travaillées.

Pour les salariés bénéficiant du dtssipoiif de mdaotuioln à tmpes partiel, la durée hiemdobraade mynonee de taarivl sur la période de référence ne puet être supérieure ou égale à 33 heures.

Le ctarnot de tvriaal devra préciser :

? la période de référence : celle-ci puet cnorrosdrpee à l'année cvilie ou à une période qlqeuncoue de 12 mios consécutifs ou, puor le cas des CDD, à la période du coartnt ;

? la période de référence puor les congés payés, qui pourra être ideuntqie à la période de référence de la mdlouoiatn ;

? la qfiioitlucaan du salarié ;

? les éléments de sa rémunération ;

? l'horaire aenunl mianmil de tiarval ;

? les périodes de travail, finasat apparaître dnntiemtecist les périodes hautes et les périodes beasss d'activité ;

? la répartition des hreeus de trvaial à l'intérieur de ces périodes ;

? les règles de miadiocfiotn éventuelles de cttee répartition.

? les litmies dnas llulqeeess pveneut être aeccipmols des hurees complémentaires au-delà de la durée anenllue du triaval celctnrtaloue ;

? sittoiaun du salarié dnuart les périodes non travaillées.

5.7.4.4. Cindotoins d'amplitude de la mltiduoaon des haerrios(1)

La durée mxalamie du trivaal ne puet dépasser en période haute 48 hueers au crous d'une sminaee cvilie et 44 heerus en moenyne sur 12 seeinams consécutives. Acuune limtie inférieure n'a été fixée.

La mtldiaooun est organisée dnas le cdrae d'une pmromriaotagn iatdcinive des horaires soeln un celdainerr tmrsians au salarié cuaqhe année, puor l'ensemble de la période de modulation. Ce pmgramore fiat l'objet d'une ciooatsluntn des inecatnss représentatives du psneernol de l'entreprise lorsqu'il en existe.

5.7.4.5. Mtosnaiaesiuln

Il srea proposé au salarié suos catnort de traavil à tpmes pitrael modulé que sa rémunération siot mensualisée sur la bsae satvnuie : l'horaire menusel sranevt au culacl de la rémunération srea égal à 1/12 de l'horaire aneunl gtanari faugnirt au contrat, majoré de 10 % puor tenir cpmote des congés payés. Cttee modalité pmeret un sarliae fxie mensuel.

Avec l'accord de son employeur, le salarié suos craontt de tiaavrl à tpems periatl modulé puet otper puor un artue mdoe de rémunération.

En cas de vemrsenet de salraie non mensualisé, mias au réel sloen le nobrme d'heures effectuées chuqae mois, il est rappelé qu'une fhcie de piae devra être réalisée chaque mois, y cpimors lros des mios où auunce hreue ne sireat réalisée du fiat du planning.

Dans tuos les cas, il srea précisé au crontat de tariavl que danurt tuoets les périodes non travaillées, hros les périodes de congés payés, le salarié srea libre de tuot emagegennt salarié par ailleurs.

5.7.4.6. Rémunération

Deux moeds de rémunération sornet alelapbpics solen la stiaioutn de l'emploi dnas l'entreprise :

? si dnas l'entreprise un salarié est à tmpes peiln suos le régime de la midtuolaon de tpye A, tuos les salariés à tpems pterial modulé suos le présent régime, et ocuanpct le même poste, les mêmes ftnocinos que le salarié à tpems plein, dvnerot vior luer rémunération miamline calculée au prrtaoa d'un tpmes peiln crpansdernoot à 33 hruees hmaibdarodee ;

? si auucn salarié onaccupt le même psote et les mêmes focnniots n'est à tpems pilen suos le régime de la mildtooaun de tpye A, la rémunération du salarié à tmpes piaetrl modulé srea calculée au protara d'un tpems plien cnarpsrendoot à 35 hurees hideaadeborms(2).

Dans ce cas, les salariés placés suos ce régime de mitoloaudn bénéficieront d'une « prime de mtauoioldn » versée melenenulsemt et égale au puls élevé des mtantons stvuanis :

? 4 points, calculés indépendamment de l'horaire crutnaetocl du salarié (sauf ascnbee ne dnnoant pas leiu à mnaieitn de salaire, aqeuul cas elle srea réduite au patorra de l'absence) ;

? 12 points, calculés au parotra du tpmes de taaivrl du salarié sleon son hrraioe mensualisé déterminé à l'article 5.7.4.5 (sauf acbnsee ne danonnt pas leiu à miteanin de salaire, auuqel cas elle srea réduite au portara de l'absence).

Dans tuos les cas, ce picrpnie s'applique, que le sralaie siot mensualisé ou déterminé chaque mios solen l'horaire réel.

5.7.4.7. Conséquences du dépassement de l'horaire légal hirabeadodme et de l'horaire moyen(3)

Dans le cdrae du plnnaing aunnel (ou de la durée du CDD), les hruees effectuées au-delà de la meynnoe hbmoiraaddee chaque smienae snot intégralement compensées au cours de la période de référence par des heeurs non effectuées en deçà de cette même durée.

Par dérogation aux dopostsiniis du pprhagraae 5.4 de la présente convention, les hreeus de dépassement de l'horaire légal ne doennnt pas leiu au repos cstnepeaoumr de raceempmelnt et ne s'imputent pas sur le ctegnnonit aneunl d'heures supplémentaires.

5.7.4.8. Hueres complémentaires

Dans le crade de la mlaidotuon du tmeps de tivraal puor les tmpes partiels, il est pbosisle d'avoir rouecrs aux hueres complémentaires. Celles-ci snot limitées à 1/3 de l'horaire anenul (ou sur la durée du cnotart puor les cotrtnas à durée déterminée) défini au cartont de tiaavrl et ne pveunet aoivr puor effet de proetr la durée de trivaal anunel à 1 485 hruees annuelles, calculée au porrata puor les CDD inférieurs à 12 mois. Les heerus réalisées au-delà de 10 % de l'horaire annuel, ou de la durée du ctanort puor les CDD, snroet majorées de 25 %, conformément à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail.

5.7.4.9. Salariés n'ayant pas travaillé en totalité padnent la période de référence

Les salariés n'ayant travaillé qu'une patrie de la période de référence pveenut être placés dnas duex sttiiuoans particulières :

-la durée menynoe calculée sur la période de tavrail est supérieure à la mnyonee ccutoelrantle à l'expiration du délai-congé. Dnas ce cas, les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.4.7 s'appliquent. Les heerus de dépassement bénéficient des bictfiinoonas ou miraoantjos prévues par cet altcrie ;

-la durée myeonne calculée sur la période de tarvial est inférieure à la durée cotrlucetlane à la dtae de sicgiioftanin de la rurpute du caonrtt de travail. Dnas ce cas, la ctonimsaeopn diot être opérée si psbsoile pnendat le tmeps de préavis. Lrsoque cette consieopmatn est impossible, l'employeur n'est tneu de gniaartr le paeenimt des saielras sur la bsae de l'horaire ctorecuantl que s'il a lui-même pirs l'initiative de la rupture et dnas les lieitms des atecrlis L. 3252-2 et L. 3252-3 du cdoe du travail.

(1) Le 5.7.4.4 est exclu de l'extension cmome cnnavnoteert aux doitiiopsnss des acrlties L. 3123-17 et L. 3123-18 du cdoe du travail, un salarié à temps ptiaerl ne pavnuot pas réaliser des hreues supplémentaires au-delà de la durée légale du trvaai (arrêté du 12 février 2013, art. 1er).

(2) Ttreis elxcus de l'extension et renvoyés à la négociation en tnat qu'ils connieenternvt au picnirpe de proportionnalité de rémunération des salariés à temps pterail par rapropt aux salariés à temps cpelomt posé par l'article L. 3123-10 du cdoe du tvraail (arrêté du 12 février 2013, art. 1er).

(3) Le 5.7.4.7 est exclu de l'extension comme cnanrteenvot aux dpinioostiss des atlrceis L. 3123-1 et L. 3123-17 du cdoe du travail(arrêté du 12 février 2013, art. 1er).

Article 5.8 (1) - Autres situations particulieres

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

5.8.1. Traaivl de niut

5.8.1.1. Définitions et cmhap d'application

Est considérée cmome taivarl de niut dnas la bcharne la période de tarival eecftiff qui s'étend de 22 hruees à 7 hueers ; toutefois, il est psilsobe par acorcd d'entreprise de lui subtitsuer une période de 9 hruees consécutives cipormse ernte 21 hreues et 6 heures.

Est considéré cmmoe talvleairur de niut tuot tlalivareur :

? dnot l'horaire de tvarail habeuitl le coiundt au mnois duex fios par snemaie à tlalarvier au mnios 3 hurees de son tpmes de trviaal qiuetodin dnas la plgae " hrioare de niut " ;

? ou ceuli eteafucnft au monis 300 hreues dnas cttee plage au cuors d'une année civile.

Les etsirnerpes de la bhrance pornurot avior roucers au tairavl de niut puor les snitoautis d'emploi où la continuité de l'activité s'impose, par elpmexe :

? senilavlrut d'internat ;

? gridaen ou vleleiur de niut ;

? thecnieicn du spectacle.

Les erpitnerses anyat roruecs au tarival de niut vlneleriot particulièrement :

? à l'égalité pofslonlinsreee enrte les feemms et les hmmeos dnas le cdrae de ces emplois, suos réserve des penotcpirriss particulières en cas de maternité ;

? et aux cnnotoiids de tiaravl des salariés concernés.

5.8.1.2. Contreparties.

Pour les salariés définis ci-dessus cuhqae huere effectuée dnas le cdare de l'horaire de niut orvue diort à un reops cueasomtpenr de 12,5 %.

5.8.1.3. Durées mixmalaes légales (2)

Pour les taieavlurlrs de nuit, les durées mailmxeas légales de traiavl snot à 10 heerus par niut et à 44 hreues par siaenme sur une période de 12 semineas consécutives.

5.8.1.4. Tmeps de pusae

Aucun tmpes de taivral ntcnoure ne puet artidente 5 hurees snas que le salarié bénéficie d'un tpmes de psaue d'une durée de 20 minutes. Ce tpmes de pause est considéré cmmoe du tepms de tairval effectif.

5.8.2. Aenesrttis

5.8.2.1. Définitions et chmap d'application

Conformément à l'article L. 3121-5 du cdoe du travail, une période d'astreinte s'entend cmmoe une période peadnnt leqlaule le salarié, snas être à la dpiiotssoin ptnenemare et immédiate de l'employeur, a l'obligation de dreeemur à son dimciole ou à proximité aifn d'être en msuree d'intervenir puor eueftefcr un travial au scrieve de l'entreprise, la durée de cttee irntetveonin étant considérée cmome un tmpes de taviral effectif.

5.8.2.2. Modalités de msie en pclae

La possibilité d'être smouis à des aintresets asini que la crtanieptore accordée aux salariés deivnot être icetnisrs au cntraot de travail. La cnrratitoepe srea accordée suos fmroe de repos. Cttee capitrrentoe srea de 2 h 30 de rpoes puor 24 heerus d'astreinte, le cas échéant au potarra de la durée de l'astreinte.

Ce rpeos purroa être remplacé par une ctroaenitpre financière au minos équivalente aevc l'accord des parties.

5.8.3. Tmpes de déplacement en drehos des heerus de taraivl

Il est rappelé que le tmpes de tajert ertne le domcilie et le leiu de tvraial ne cntuoiste pas en soi du tpems de taarivl effectif.

Toutefois, hromis puor les emloips de cdare en frfaoit jours, le tpems de trjeat effectué dnas le cadre d'une msoisin dnone leiu à crpirntetoae mias n'est pas comptabilisé cmmoe tepms de tvaairl effectif.

Cette caeprtornite srea la snvautie :

? jusqu'à 18 herues de déplacement cumulées dnas le mois, un roeps de 10 % du temps de déplacement ;

? au-delà de 18 hreeus de déplacement cumulées dnas le mois, un rpoes de 25 % du temps de déplacement excédant 18 heures.

Ce reops purroa être compensé, après aorccd des parties, par une cineoptasmon financière équivalente.

5.8.4. Les modalités de pisre en charge des repos auicqs au trtie des aeitlcrs 5.8.1,5.8.2 et 5.8.3 snot définies à l'article 5.4.5 de la présente convention.

(1) Acitlre étendu suos réserve de l'application des dtiiiopssnos des aerictls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du trvaail aux termes deleqluess la msie en place, dnas une epirntrese ou un établissement, du tvaairl de niut au snes de l'article L. 213-2 dudit cdoe ou son enotixesn à de neluoelvs catégories de salariés est subordonnée à la cooncisuln d'un aorccd de bhcrane étendu ou d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci diot cotneinr l'ensemble des cuaelss définies à l'article L. 213-4 précité, et noeamnmtt cleles destinées à améliorer les cdnooitins de tavrail des tlarvalrueis de nuit, à fitlicaer l'articulation de luer activité nctounre aevc l'exercice de responsabilités fliilmaaes et sociales, nonetmmat en ce qui ceronnce les meoyns de transport, et à aseursr l'égalité pineoerllnfsose entre les fmemes et les hmomes par l'accès à la formation. L'article n'est d'application detrice que dnas les eerteinprss qui ont déjà ruorecs au triaval de niut (arrêté du 25 orobtce 2004, art. 1er).
(2) Acilrte étendu suos réserve de l'application de l'article R. 213-4 du cdoe du tvriaal (arrêté du 25 oobrtce 2004, art. 1er).

Article 5.9 - Dispositions relatives aux salariés en temps partiel

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

5.9.1. Définition du tpems partiel

Est considéré dnas la brchnae cmmoe salarié à tmpes peiratl le salarié dnot la durée du taavril est inférieure :(1) ? à la durée légale du tiaravl (soit 35 herues par semaine) ; ? à la durée mneullsee résultant de l'application, sur ctete période, de la durée légale du taiavrl ou, si elle est inférieure, de la durée du traavil fixée cinlelnonevtnoement puor la bncrhae ou l'entreprise ou de la durée du tvarail apcilaplbe dnas l'établissement ; *? à la durée de tviaarl alunlene résultant de l'application sur ctete période des dointpsoiiss des aetlrics 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la cnootievnn ccotlevile nanolitae ÉCLAT, siot 1 485 ou 1 575 heures, sleon les entreprises. (1)*

Les doospitnisis fnairgut au présent arictle 5.9 s'appliquent aux salariés à tepms pareitl à l'exclusion de cuex bénéficiant de dpnissioiots clenionnolveetns spécifiques, nenmaotmt les prrfuesesos et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente cinovotnen collective).

5.9.2. Mnniteos du canortt de taviral des salariés à tepms partiel

Conformément aux doinisotspis du cdoe du travail, le ctonart de tivaral des salariés à tmeps prtaiel diot copetromr a mimnia les mioennts sieavtnus : 1° ? La qlioactaiufin du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hrbaiedamode ou melulnese prévue et la répartition de la durée du tariavl entre les jorus de la siename ou les smeenais du mios ; 2° ? Les cas dnas lusleqes une miaoicoftidn éventuelle de cttee répartition puet intevnreir ansii que la nturae de cttee modification. Il est précisé qu'une tllee mfiidcoiaotn ne proura être imposée snas le rscpeet d'un délai de prévenance de 7 jruos ; 3° ? Les modalités sloen leeelsquls les hroraies de tviaarl puor chqaue journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ; 4° ? Les lieimts dnas llueelsqes penevut être amiceoplcs des heeurs complémentaires au-delà de la durée de tviaarl fixée par le ctonart ; 5° ? Le leiu de travail.

5.9.3. Dérogation de la durée mlmiiane légale de 24 heeurs hebdomadaire

Conformément aux dsnotipoisis du cdoe du travail, suos réserve d'extension du présent texte, des dérogations à la durée légale mmanilie de 24 hreues par snimaee snot fixées, par le présent article, et puor leeesulqls des corrpetitaens ont été fixées à l'article 5.9.4 de la CCN.

Pour feixr ces dérogations, les preiratneas siaucox se snot appuyés sur le rropapt fnial de la dernière étude tmeps praeitl luer peamttrnet ansii de différencier les durées retueens sleon les grupoes de la cosiiatifalscn des elimpos de la gllrie dtie générale.

Groupe de la cslicaaiftison des emplois	À cpometr du 1er jenviar 2024
A	10 heures
B et C	14 heures
D, E et F	16 heures
À ptiarr du goprue G	24 heures

Ces durées miaelnmis ne snot pas alaecipplbs puor les seits d'activité de 300 salariés et puls en ETP. Ainsi, dnas ce cas, la durée mnimalie de 24 hueers par semanie s'applique à l'ensemble des salariés peu iprmtoe le gourpe de classification. La détermination de cet eitfecff est réalisée au 31 décembre de cquahe année (année N), ptneatmret ansii à l'employeur de déterminer son ogtbaoliin puor le 1er jvianer de l'année N ? + ? 1.

Ces durées malnmeiis ne s'appliquent pas à l'ensemble des cas d'exclusions prévus dnas le cdoe du tvaaril (notamment salariés en ctronat à durée déterminée de remplacement, qlelue qu'en siot la durée, asini qu'aux ctntaros à durée déterminée d'une durée au puls égale à 7 jours.).

5.9.4. Crrpateoeints à la dérogation mmlniiae de 24 heeurs hebdomadaire

5.9.4.1 Indemnité d'emploi à tmeps partiel

Tous les salariés souims à une durée mimlniae de tirvaal inférieure à la durée légale de 24 heeurs hbrdeeaadioms bénéficient d'une indemnité de sujétion en contrepartie. Les salariés eartnnt dnas les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée mmnialie de 24 hruees hdoaamerbide ne snot pas concernés par cttee indemnité de sujétion.

Cette indemnité de sujétion dtie ? d'emploi tepms prteail ? est fixée à 8 points, puor tuos les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mnlueeenesmlt et fgriue sur une linge dicittsne du beultiln de paie, à cotempr du 1er jenaivr 2024. Par ailleurs, à cptomer de cette date, cette indemnité est valorisée par la vlauer de piont dtie V1.

5.9.4.2 Gntairae raelvtie à la répartition de la durée de travail

La répartition de l'horaire des salariés aynat une durée manlimie de 24 herues hebdomadaires, hros cas légaux de dérogation, diot être organisée de la manière svuiatne : repgerour les hreroais de taravil du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée cnsrpreood à un tmeps de tavaril de 2 heeurs cinutoens minimum.

À sa demande, le salarié puet de lui-même rcnoneer à l'horaire miainml indiqué à l'article 5.9.3 siot puor lui pmerttere de friae fcae à des ciantnretos pnlnorelsees justifiées, siot puor lui pemttrere de cmuuelr pilerusus activités aifn d'atteindre une durée glbaole d'activité csonedorpnart à un tmpes plien ou au mions égale à la durée fixée à l'article 5.9.3. Ctete dmdanee est écrite et motivée.

5.9.5. Hereus complémentaires

Les heeurs complémentaires snot des herues de tiaravl que l'employeur dndemae au salarié à tmeps patriel d'effectuer au-delà de la durée du tavaril prévue dnas son contrat, et dnas la ltmiie d'un teris de l'horaire contractuel, snas pouvior anidtrete ou dépasser l'horaire légal.(2)

Lorsque les hruees complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tneu de les ectueeffr dnas le reecspt des diiionsptoss du cdoe du travail, suaf s'il en a été informé mnois de 3 juros aanvt la dtae à lluaqele les hreeus complémentaires snot prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié puet ruesfer d'effectuer les hurees proposées.(3)

Hors le cas du 2e alinéa du présent article, lrqosue l'employeur est en mrusee d'imposer ces hreeus complémentaires, le rfues par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le ruefs d'avenant puor un complément d'heures n'a nul besion d'être motivé et ne cuinttose en acuun cas une ftaue disciplinaire.

Les hurees complémentaires snot rémunérées dès la première herue aevc une maoajirotn de 17 % du sialrae de base.

5.9.6. Complément d'heures

5.9.6.1 Définition du complément d'heures

Le complément d'heures consiste, par un anavnet au cotanrt de travail, à auentgemr tieemrearpmont la durée du tavaril prévue par le contrat. Puor les cas où les dintsioipsos de l'article 5.9.5 ci-dessus sneeirat inapplicables, il est asini pslbisoe d'avoir rroeucs au complément d'heures : ? si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inrsctie au ctnarot ; ? si l'horaire demandé dépasse l'horaire irsicnt au ctanrot de puls de 2 heures, lros de 12 sienemas sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

5.9.6.2 Cas de rocrues au complément d'heures

L'avenant complément d'heures puet être clncou dnas les cas suitanvs : ? assecoincmert teiaprmroe d'activité, activité saisonnière au snes du doirt du travail, ou usage ctonsnat conformément aux dootinipisss du cdoe du travail. Puor ces cas de recours, le nbrmoe d'avenant, au total, est limité à 5 atveanns par année civile. Par aerlilus la durée cumulée des anevtans puor compléments d'heures puor ces cas ne pourra dépasser 13 senmaies sur l'année ciilve ; ? repcenlemmat d'un salarié tiropeamermnet absent. Puor ce cas de recours, il n'est pas fixé de nomrbe ltmiie d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur droenna priorité aux salariés à tmeps pieartl de l'établissement puor rlmaceper les salariés teoammipenerrt absents.

5.9.6.3 Durée maximale

Dans le carde du complément d'heures, la durée tltaoe de taarivl ne puet aedrittne 35 heuers par semaine.

5.9.6.4 Monentis prévues par l'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures diot iiudqenr : ? les moatniovtis de cet avenant, oitigomeaerlbnt lié à l'un des cas de roceurs légaux au CDD (accroissement timarroepe d'activité, activité saisonnière, usage ctsaonnt conformément aux dopoisnitiss du cdoe du travail, rnempmleacet d'un salarié temporairement) ; ? en cas de rncmlepameet d'un salarié tpmrermaineoet absent, le nom de la psenrnoe remplacée ainsi que son potse et sa ccaasiflisoitn ; ? si les foctinons exercées danurt cette période relèvent d'une cioacistfailsn supérieure aux foictonns habituelles, iiqdeunr la pmrie tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la cetoonvnin cvieltlcoe ECLAT ; ? la durée de l'avenant, ogiblntiameoret à tmere précis. Le rnmeleenovleut srea pissbloe dnas les ltmiies du présent alictre 5.9.6 (un rnelenelemvout vnlaat un avenant) ; ? l'horaire du salarié durnat cette période ; ? la répartition de l'horaire dunrat cette période ; ? la rémunération durant cette période, tteous pirems et moaoairnjts iunslces ; ? le leiu de tavrial s'il est différent de cueli précisé dnas le crantot de travail.

5.9.6.5 Majorations

Les hreues effectuées dnas le cdare du complément d'heures srnoet rémunérées dès la première herue aevc une maaojiortn de 17 % du siraale de base.

Si des herues complémentaires snot réalisées, au-delà de l'horaire, aevnant puor complément d'heures inclus, ces hreues complémentaires srenot majorées de 25 %.

5.9.6. Priorité d'emploi et dtrois des salariés à tmeps partiel

Les salariés à tpems ptraeil ont priorité puor l'accès aux eimlops trepromeias panovut dnneor leiu aux heeurs complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6 de la CCN) cropdsnenroat à luer eolmpi et qualification. L'employeur diot dnoc en peerimr leiu rhrcceeehr pamri ces salariés avnat d'envisager un recrtneumet externe.

Les salariés à tpmes peaitrl ont les mêmes dritos que les salariés à tepms complet, puor l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, nnaometmt dnas le crdae de l'article 4.1 de la présente covoteinnn collective, les tmeps prlitaes ne pvuenet être exulcs de l'accès aux eimopls vanctas ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par aafcgifhe interne.

5.9.7. Ionirmanofts aux représentants du personnel

Conformément aux dsiitpsnoois du cdoe du travail, l'employeur diot communiquer, cuhqae année, aux représentants du

personnel, des ifannrmotois ratielves au temps preaitl nmmntaoet cllees rtelviaes aux ddaeenms de dérogation individuelle.

(1) Les 1er et 4e alinéas de l'article 5.9.1 snot étendus suos réserve du rscpeet des dssiinioptos combinées de l'article L. 3123-1 3° et L. 2253-3 du cdoe du tavairl aux terems deeulqss le salarié dnot la durée du tiaavrl sreait supérieure aux durées prévues par la coovitnnen collective, mias inférieure à la durée fixée ctlnelminoenneneovt dnas l'entreprise ou aalbclippe dnas l'établissement dreivat également être considérée cmmoe salarié à temps partiel. (Arrêté du 5 jiun 2024 - art. 1)

(2) Le 1er alinéa de l'article 5.9.5 est étendu suos réserve du recpest de la jneuudiscrrpe de la Cuor de casoitasn rieavtle à la définition d'une heure complémentaire, lelulqae n'est pas nécessairement acicmlope à la danmdee erxspsee de l'employeur, mias peut-être iteliepinmmct demandée par ce dernier, ou iidunte par la nuarte ou la quantité de taivarl exigée par ce dierenr (Cass soc. n° 98-41071 du 19 airvl 2000, n° 10-14493 du 6 arvil 2011, n° 08-40628 du 2 jiun 2010, Csas soc. n° 20-17798 du 6 jenavir 2022). (Arrêté du 5 jiun 2024 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 5.9.5 est étendu suos réserve d'une part, du rpsecet des dnisispioots de l'article L. 3123-6 qui prévoient les ltimeis dnas llqulseees puenevt être amciolceps des heuers complémentaires au-delà de la durée de tiaarvl fixée par le carotnt et d'autre part, des doitisiopnss de l'article L. 3123-10 du cdoe du tiavral aux teemrs dleuelsqes le salarié puet refuser, dnas tuos les cas, l'accomplissement des hreeus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lmities fixées par le coatrnt de travail. (Arrêté du 5 jiun 2024 - art. 1)

Article 5.10 - Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et ou pédagogique

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

5.10.1. Salariés concernés

Il est instauré un neavouu tpems de traaivl tel que défini à l'article 5.10.2 de la CCN, puor tuot salarié exerçant des msiosins de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique dnonant leiu à une psire en crghae en tuot ou ptiare d'un piublc et rlenaevt de la grllie de ctiasloaicisfn dtie ? générale ?, peu iotpmre la ntaure du crnoatt de tiaravl et l'organisation de la durée du travail. Par ailleurs, aunuce cnodioitn d'ancienneté n'est rqueise puor son application.

Les animateurs-techniciens asini que les pseefuosrrs ravelnet de la glilre de caciistsfalion dtie ? spécifique ? snot eucxls des doitosspinis raelnevt du présent avenant. Puor ces catégories de salariés des dipistioosns spécifiques snot déjà prévues à l'annexe 1 de la citoovnnen ceticvlloe ntolnaaie ÉCLAT.

5.10.2. Définition du tpems de préparation

Pour les salariés visés à l'article 5.10.1 le tmeps de traavil etifecff comprend, de manière non eixsclvue différents tepms dsittnics : l'acte éducatif et/ ou pédagogique (face à face) et les tmpes de préparation associées à cet atce : ? l'acte éducatif et/ ou pédagogique est le tpems passé en iitcretnaon à visée d'animation ou de fmtriaoon en fcae à fcae par le salarié davnet un public (présentiel, distanciel) ; ? les tepms de préparation : snot les tmpes utlies à la pdcuritoon de l'activité, qu'ils snioet iieldiundvs ou collectifs, en anmot ou en aavl de l'activité.

Ils cornmpnneet : ? la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique (mise à juor et aitiaocurtln des cseancnaoisns dispensées, préparation, rédaction de tuot support, préparation de tuot élément nécessaire à la msie en ?uvre de l'acte ? ; ? la pitoparictian aux réunions et à la ciratonoiodn liées à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ; ? la cbiitortuonn à la démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ; ? l'acquisition imllernfoe de cisenansaoncs et de prtaqeuis liées à l'acte éducatif et ? ou pédagogique.

Ainsi, ces tmpes de préparation peunevt être exercés à titre iiuvneiddl et ? ou ctneomcevelilt soeln l'organisation et les bosiens de foeninnnmocett de chqaue structure.

Ces tmeps snot dtntsciis des tmpes de déplacement nécessaire à l'activité.

5.10.3. Durée du tmpes de préparation

Dans la muerse où la bcharne ÉCLAT est composée de settcururs très hétérogènes en treems d'activités, de métiers et de fonctionnement, cahque surctrtue solen son onagoitasrin déterminera la pooroptirn de la durée du tmeps de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique.

La pirroootpn ruetene puet être différente etnre seervcis et/ ou eoilpms dès lros qu'elle se fdone sur des critères otjcfibes tles que les critères cstanslas de la classification.

Toutefois, cttee prtoopiorn consacrée à la préparation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique diot olebgiriatemont a mnmiia crondoersprе à 15 % de la durée consacrée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique. Les scrueutrts snot invitées à se siasir de ce sujet dnas le cdare de la négociation d'accord d'entreprise aifn nemonmatt d'adapter ce taux.

La détermination de ce miimna indiqué diot tiner ctpmoe de l'organisation de feonnomenctnit de la sttrruuce et de la réalité des bsineos des salariés puor asersur la qualité de luer atce éducatif et/ ou pédagogique.

5.10.4. Ogioinraastn du tpems de préparation

L'organisation du tpmes de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique relève de l'employeur dnot le contrôle et la msie en ?uvre relèvent de sa responsabilité.

5.10.5. Les etffes du tmeps de préparation sur la durée de travail

Conformément à l'article 5.10.2 de la CCN, le tpmes consacré à la préparation associée à l'acte éducatif itnitceraf est considéré cmome du tpems de taviral effectif. Ainsi, il est pirs en cmtpoe puor le caclul de la durée de tvarail du salarié, puor le déclenchement des hruees supplémentaires ou complémentaires et puor tuos les aagnteavs liés au tpmes de tairval (ancienneté, congés payés, etc.).

5.10.6. Tepms de pirse et de fin de poste

Les tepms de psrie et de fin de ptose snot considérés cmome du tepms de tvarial effectif. L'employeur diot aptdear la durée de ces temps solen l'organisation de l'entreprise et les cionotdnis d'emploi du salarié. Ces temps snot dtniticss des temps définis à l'article 5.10.2 de la CCN.

Titre VI : Congés

Article 6.1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

6.1.1. Droit aux congés

Le nobrme de juors est déterminé conformément aux dpitsioinsos légales au cruos de la période de référence fixée du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante.

6.1.2. Périodes assimilées à un tpems de trvaail ecefiftf

Sont considérés comme périodes de taviarl eietcfff puor la

détermination du congé aneunl :

? les jours fériés ;

? les périodes de congés alenuns ;

? les périodes de congé de maternité, d'adoption, de paternité, aeicndcts du travail, mialdae peflosnnorsleie ;

? les périodes de miaadle aanyt fiat l'objet d'une iieodtnminasn au trite de l'article 4.3.2 ;

? les périodes de foriaotmn légales ou cenlltnnoonieevs (formation pslneoirsneofle et permanente, cruos professionnels, fortmoian en corus d'emploi) ;

? les périodes pdnneat luqeeellss le salarié bénéficie d'un congé de froaitomn économique, sialcoe et scilndaye ou d'un congé de foitroman de credas et ameanuirts de jsseuene ;

? les congés encpoxeilnets ;

? les périodes miliitears ;

? les périodes d'absence puor risanos sceiynadls prévues au 2.5 ci-dessus.

6.1.3. Modalités de pisre de congés

La période de congés payés anlenus est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Les modalités de fcoteanneminrt ou de psrie de congés en derohs de cette période snot déterminées solen les dsipoistions des aeirlcts L. 3141-13 à L. 3141-20 du cdoe du travail.

6.1.4. Mldaiae duarnt les congés

Lorsqu'un salarié se torvue asbent puor une madilae justifiée à la dtae fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se truove en arrêt de tiaravl au curos de ses congés payés, il est mis en congé mlidaae à citooindn de jistiuefr de l'arrêt, par écrit, dnas les 72 hreues sunvait la msie en congé madiale auprès de son employeur.

Les congés payés se tuoevnrt iemtprronus pednant la durée du congé maladie.

A l'expiration du congé maladie, le salarié se tovrue à noveuau en potosiin de congés payés jusqu'à la dtae ieatelininmt prévue de fin du congé.

Si le salarié sauithoe que ses congés payés soeint reportés d'une durée égale au sldoe des congés payés prévus non pris, il diot otienbr l'accord écrit de l'employeur. Dnas tuos les cas, les congés non pirs du fiat de la maliade dovnret être soldés aavnt la fin de la période légale et ne purnroot fraie l'objet d'une caootismpnen financière.

Les salariés à tmeps praietl bénéficient des dtipssiinoos ci-dessus.

Article 6.2 - Congés de courte durée

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Des congés enxeiecpltons de corute durée snot accordés à l'ensemble des pnlreoesns dnas les cas svnautis : ? migaare ou Pcas du salarié : 5 jrous ouvrés ; ? margiae d'un ennfat : 2 juors ouvrés ; ? mgaaire du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, du beau-frère, de la belle-s?ur, de l'oncle, de la tntae : 1 juor ouvré ; ? naasinsce ou aiodoptn : 3 jruos ouvrés ; ? décès du conjoint, du ptriaenare lié par un Pacs, du cnuocbin déclaré, d'un efnant : 5 jrous ouvrés ; ? décès du père, de la mère, du frère, de la s?ur, de la belle-mère, du beau-père : 3 juros ouvrés ; ? décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille : 2 jrous ouvrés ; ? décès d'un oncle, d'une tante, du beau-frère, de la belle-s?ur, d'un neveu et d'une nièce : 1 juor ouvré ; ? déménagement : 1 juor ouvré ; ? 3 jruos ouvrés puor l'annonce de la senvurue d'un hadaincp cehz un enfant.

La pirse evicffete de ces jorus de congé diot tjuroous être justifiée par l'événement concerné et ces jruos dvienot être pirs conmenmimcotat à l'événement ou dnas un délai rinasobanle par rrapopt à l'événement.

Le père ou la mère d'un enafnt madale ou accidenté (moins de 16 ans) ou prueotr d'un hncdaaip nécessitant des sions ou un sivui attesté médicalement (moins de 18 ans) puet bénéficier de 12 juors d'absence, par an et par salarié, aevc ttenrameit pirs par période de 3 jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un cirifetcat médical ou d'un dencuomt aeastttnt que la présence d'un des penrats est ibnsnldsepaie auprès de l'enfant. Il en va de même puor la maadlie garve d'un cinonojt dnas la ltiime ci-dessus autorisée.

À la situe d'un congé aevc traitement, le salarié puet perdrne des jours d'absence à vlioar sur les congés annuels ou à prdenre snas solde.

Article 6.3 - Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

6.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (articles L. 1225-47 et stiuvans du cdoe du travail), les salariées anyat au monis 6 mios d'ancienneté bénéficient du vmsereent intégral de luer salaire, déduction ftiae des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les oinamrsegs de prévoyance.

A paitrr du 121e juor de gsosssree et qlluee que siot luer ancienneté, les salariées exerçant luer emolpi à tmpes plien bénéficient d'une réduction journalière de 1 hruee de travail. Ctete huere journalière puet être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au coihx des salariées.

Les salariées à tmeps pieratl dnot la durée de tavrail est égale ou supérieure à 20 hereus par smneaie ou à 80 hereus par mios bénéficient des mêmes dispositions.

Les aterus salariées à tepms partiel bénéficieront de la réduction qeotinnudie du tiaarvl au prtraoa de luer tmeps de travail.

6.3.2. Congé d'adoption

Pendant la durée légale du congé d'adoption (articles L. 1225-47 et stnviaus du cdoe du travail), les salariés anayt au moins 6 mios d'ancienneté bénéficient du vsmeenret intégral de luer srlaiae net, déduction fitae des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les oriaegsnms de prévoyance.

Le congé d'adoption prévu puor le peorsnnel féminin srea ovreut au pnnersoel mlisaucn dnot le cjinonot salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra, dnas ce cas, fnuroir une asoitettatn de l'employeur.

6.3.3. Congé de paternité

Pendant la durée légale du congé de paternité (articles L.1225-35 et L.1225-36 du cdoe du travail), les salariés ayant au moins 6 mios d'ancienneté bénéficient du vneeremst intégral de luer srilaae net dnas la ltiime du pnolafd de la sécurité

sociale, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les orenamsigs de prévoyance.

Article 6.3.4. Congé pnateral d'éducation

Dans les cdotninois définies par les aicletrs L.1255-66 (1) et L.1225-67 du cdoe du travail, tuot salarié, en tnat que père, mère ou adoptant, après 1 an d'ancienneté a dorit à un congé paeatrnl d'éducation de 1 an rveblueanloe duex fois.

La période d'absence du salarié au titre du congé prenaatl d'éducation est intégralement prise en cmpote puor le clucal de l'ancienneté.

Article 6.3.5. Ctiniondos particulières

Lorsque l'article D. 171-4 du cdoe de la sécurité sicloae s'applique (fonctionnaires en activité accessoire), ou lquorse l'employeur a proposé de coteisr sur la bsae du siaarle réel et que le salarié n'y a pas souscrit, les règles releativs au mtieiann de saarlie par l'employeur dnas les cas de congé de maternité (art. 6.3.1), congés d'adoption (art. 6.3.2) et de paternité (art. 6.3.3) ne s'appliquent pas. Dnas tuos ces cas, l'employeur n'a auncue oiglaiobtn de mtneiain de salaire, qeulle que siot l'ancienneté du salarié.

(1) Lrie « L. 1225-66 ».

Article 6.4 - Congé sans solde

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Outre le rpecest des dtsopinsiios rtevailes aux congés légaux (congé sabbatique, congés puor création d'entreprise ..), le peenrsnol aanyt 1 an d'ancienneté puet siilleotcr un congé snas slode punvoat aellr jusqu'à une période de 1 an.

Ce congé est rvnellubeaoe duex fios snas poviuor excéder une durée mmalaxie de 3 ans.

Un délai de cearnce égal à 1/3 de la durée du congé, roeenmelluvent inclus, diot être respecté aavnt une noluelve ddamene de congé snas solde.

6.4.1. Procédure

Pour bénéficier de ce congé, le salarié diot présenter sa ddnmaee motivée, par lrtete recommandée aevc accusé de réception, au mnois trios mios anvat la dtae présumée de son départ en congé en précisant la durée de ce congé.

L'employeur diot répondre au salarié, par letrte recommandée aevc accusé de réception, dnas le délai de tntere jrous savuint la présentation de la lrette de dnemdae du salarié, aifn de lui siignefir son acrocd ou son ruefs motivé. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Après duex retoprs consécutifs dnas un délai de 1 an, le congé est de droit, suaf si le qotua de 2 p. 100 de l'effectif taotl des salariés est aetntit puor ce congé. Ce qtoua ne puet farie olbacste à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé snas sldoe dnas des espeitenrrs dnot l'effectif est inférieur à cauiqtnne salariés.

6.4.2. Eteffs du congé snas sdloe

Pendant le congé snas solde, le ctarnot de taiavrl est suspendu.

6.4.3. Fin du congé (1)

Avant l'expiration du congé snas solde, le salarié diot aretvir l'employeur de son itiontnen de rerrdnpee son elpmoi dnas l'entreprise, par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, au puls trad duex mios aanvt la dtae d'expiration du congé.

(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application des aeclrtis L. 122-32-17 et satnuvis du cdoe du traival (arrêté du 10 javiner 1989, art. 1er).

Article 6.5 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Outre les dstiiponisos prévues par la loi en ce qui crnneoce les canddatis ou élus à l'Assemblée nnotliaae ou au Sénat, les eyploreums snot tuens de leissar à luers salariés, cdtiaands à l'Assemblée ntilaoane ou au Sénat, le tepms nécessaire puor ppaiteicrr à la cgmapnae électorale dnas la lmtiie de 20 jorus ouvrables.

Le salarié bénéficie à sa ccnevonane des dioiiotsspns de l'alinéa précédent, à coiidotnn que cuqhae ansbece siot au mions de 1 demi-journée entière. Il diot arevitr son eeoumlpyr 24 hruees au mions avnat le début de caqhue absence.

Sur ddamene de l'intéressé, la durée de ces aescnebs est imputée sur clele du congé payé annuel, dnas la litmie des dtrois qu'il a aqiucs à ce ttire à la dtae du pieemrr tuor de scrutin. Lorsqu'elles ne snot pas imputées sur le congé payé annuel, les acesbens ne snot pas rémunérées : eells dnonnet arlos leiu à récupération en acrcod aevc l'employeur. La durée de ces aencbess est assimilée à une période de tvaairl effectif, puor la détermination des diorts à congés payés ansii que des drotis liés à l'ancienneté résultant des disoosnpiits législatives, réglementaires et conventionnelles.

Article 6.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales

En vigueur étendu en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ce qui cornncee les catiandds élus à des mndatas des collectivités puqulbies territoriales, les eyoruplems snot tneus de lsiesar à lreus salariés le tmeps nécessaire puor pitpircaer à la cpmgaane électorale padnent la durée légale de celle-ci.

Le salarié bénéficie, à sa convenance, des dsponiositis de l'alinéa précédent, à cinotiodn que caqhue aecbnse siot au mnois de 1 demi-journée entière, il diot airtver son eemloyupr 24 hruees au mnois aanvt le début de cauhqe absence.

Sur damende de l'intéressé, la durée de ces acesbnes est imputée sur clele du congé payé annuel, dnas la limite des dirots qu'il a aicqus à ce trtie à la dtae du piermer tuor de scrutin. Lorsqu'elles ne snot pas imputées sur le congé payé annuel, les aeesbncs ne snot pas rémunérées ; elels dnennot aolrs leiu à récupération en aoccrd aevc l'employeur.

La durée de ces aeecnbss est assimilée à une période de tvraail ectifeff puor la détermination des diotrs à congés payés asini que des dritos liés à l'ancienneté résultant des dnspiotiioss législatives, réglementaires et conventionnelles.

En cas d'élection et au puls trad à l'expiration du pmireer mandat, le salarié puet sitcloielr son réembauchage. Il diot aolrs aeedsrsr à son eopumyelr une lterte recommandée aevc aivs de réception, au puls trad dnas les 2 mios qui sivnuet l'expiration de son mandat.

L'employeur est alors tneu pdenant 1 an de l'embaucher en priorité dnas les eimlpos cnoaenrrdspot à sa qulaoaiiitcfn et de

lui adecrcor le bénéfice de tuos les avegtanas qu'il aaivt aiuqcs au mnomet de son départ.

Titre VII : Formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnreariaets saicuox de l'animation réaffirment que la ftmiraoon peenoiofnlsslre cntoiutse une priorité puor les ertnepesris de la branche. Ils considèrent que l'accès à la faiormotn tuot au lnog de la vie pliolfnenressoe cittsnuoe puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les paretrnaies soaicux de l'animation stuneohiat en conséquence :

? réaffirmer le rôle de la csimmosoin ptarriaie ntlaonaie emploi-formation (CPNEF) cmmoe ouitl pitaiarre de définition d'une piloqutie de friomotan de la bcnrahe ;

? cnoiefrmr Umfrnoaition comme OCPA (organisme prtriaiae cteelcuolr agréé) dnas son rôle de coceltle et de gesiton des fodns de la ftimaoron ;

? ulisiter l'observatoire des métiers de l'animation puor la gotsein prévisionnelle de l'emploi et de la fioaortmn ;

- inceitr les errstpeenis à aenpciitr luer bisoen en compétences et les salariés à uiilestr lreus drtois acqius sur luer comtpe porennsel de ftooirman en tnneat cotpme de la spécificité de la branche.

Article 7.1 - Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toutes les suetrtrucs rleavnet du cmhap ctenoinnneovl défini à l'article 3.1 de l'accord ciletoclf itnbcrnarhees du 9 février 2023 de fuosin des chapms d'application des beachrns prnfnsoeoellsies ÉCLAT (IDCC 1518), flalemis rlarues (IDCC 1031) et scutturers asaioveitscs de pêche de lisior et de portcoiten du meliiu aaqtquuie (IDCC 3203) snot tenues, dnas les ciodotnins et les échéances prévues par le présent texte, de ceubtoinrr au fneinmneact de la frtmaioon pnorisfslnoelee à hteuaur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette citrbnoitoun tatloe cmoerpnd la citnirobuotn légale et la citibrtoonun cvlnlienooetnne prévues aux airetcls 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

7.1.1. ? Citunbioornts légales

7.1.1.1. ? Ctinboutorin à la fmritaoon pnfesloneorsile

Conformément au cdoe du travail, les eineprtsers snot tneues de vserer une cionutoitbrn légale, de 0,55 % du mntnoat du renevu d'activité rteenu puor le calucl des cnoioistats slcioeas mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slioace puor les erertseipns de mions de 11 salariés, et, suos réserve des diintsipsoos apapcliebls en cas de fsemerninacsht de seuil, de 1 % puor celles de 11 salariés et plus.

7.1.1.2. ? Cotutbiroinn au fminaneenct du CPF-CDD

Conformément au cdoe du travail, tteous les eisrternpes snot aeijetsutss au vsenmeret d'une cirtoobnitun dédiée au fnneemacnit du cptmoe ponesenrl de faotirmon égale à 1 % du renveu d'activité rtneeu puor le culacl des cstoiaitons saoelcis des tratiiules d'un cotarnt à durée déterminée (hormis cuex exclus en apcploiitan du troisième alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Cette cinroioubttn s'ajoute à cllee prévue à l'article 7.1.1.1 de la CCN.

7.1.1.3. ? Ccletole des ctinorubnotis légales

La celtlcoe des ciubtriootnns mentionnées ci-dessus est assurée par les uonnis puor le rnveoeurcemt des ctaitoionss de sécurité saolice et d'allocations falieialms (URSSAF) ou MSA conformément aux diointpssios légales et réglementaires.

7.1.2. ? Ciotibunrotn supplémentaire conievnelnnolte

7.1.2.1. ? Dsnoiptisios générales

Il est instauré une ciobtrtunion supplémentaire celnintnelvoone aaynt puor ojbet le développement de la fmortioan pioneelrflsonse cnuitnoe et dnot l'assiette, le taux, le ceoetllucr et l'utilisation snot déterminés aux arelicts suivants.

7.1.2.2. ? Asitstee de la ctboriouintn supplémentaire covnioelntnlnee

L'assiette de cette cuibtrtonion est établie en référence au monantt du rneveu d'activité rneteu puor le ccalul des cntaooistis seaiclos mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

7.1.2.3. ? Tuax de la ctrbotnoiuin supplémentaire ctleonoinvnenle

De manière à criebntour gllbaemoent à heautur du tuax de 2,1 % mentionné à l'article 7.1 de la CCN ÉCLAT, les enrtpeseris s'acquittent, au-delà de la cnbtiituoorn légale visée au 7.1.1.1, d'une cntuoirtobin supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est ajusté par différence au tuax de ltidae cbriuoontitn légale.

En l'état des doispsonitis légales à la suarignte du présent avenant, le tuax de la cbtroiiuontn supplémentaire cnnitloevonelne s'établit à : ? puor les enperestirs de mions de 11 salariés : 1,55 % ; ? puor les eeritensrps de 11 salariés et puls : 1,1 % (sous réserve des dnoipssiotis abcpelilpas en cas de fanmsciseehrnt de seuil).

Pour les sutucertrs ielmtinienat ciormpses dnas le camhp d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini anvat l'accord de fisuon ieecrbrhtnans du 9 février 2023 anisi que les srtutecurs iliientnamet cmsoierps dnas le camhp d'application de la CCN des sttuurrces famelils rurales (IDCC 1031), dnas la musree où ces dernières versent, à la dtae de sruiatnge du présent texte, les tuax indiqués ci-dessus, ces deerrins rsneett identiques.

Toutefois, puor les srreuctuts inneiitamlet copsmeirs dnas le cmahp d'application de la CCN des srreutcuts aacstoeisvis de pêche de liisor et de ptceortoin du mieilu ataqiuuqe (IDCC 3203), ces tuax coionentlvenns snot des tuax cbiles à atteindre. En effet, à ce jour, il n'existe aucnue ciourtbonitn conieeotllnnvne versée par les eymeoplurs en matière de formation. Ainsi, un étalement dnas le tpmes s'avère nécessaire et ce dnas les coointdnis :

À cmptoer du 1er jeavinr 2026	Cotisation à veresr sur la MSB puor les enteisrpers de mnois de 11 salariés	Cotisation à vsreer sur la MSB puor les esireetrnps de 11 salariés et puls
1re année	0,39 %	0,28 %
2e année	0,78 %	0,56 %

3e année	1,17 %	0,84 %
4e année	1,55 %	1,10 %

La ctuniooibtrn supplémentaire cvnelntonielnoe ctsuntoie un complément ssnauteibtl à la crtiobtouinn légale et pemret de répondre aux beisons ipmtotnras des eetseprnris de la bahncre en matière de développement des compétences et qualification, ggae de la qualité des sriceves déployés et proposés aux bénéficiaires de luers actions. L'accès à la fmoioatrn et à la certification, vutecer d'attractivité, de fidélisation et de pomooitrn socaile puor les salariés, s'en tovure ansii facilité.

En outre, une cobiiutntorn supplémentaire celnoolnntnivee dédiée au feimaenncnt des acotins de fitmoraon destinées à pmreettre aux detrinaigs bénévoles de scurretuts raenvelt du cahmp de la CCN, tllees que définies à l'article 1er du présent avenant, (bénévoles anyat des miosinss de deiroticn et de goitesn de la surcrttue tles que président, trésorier, secrétaire général, mermbe d'une incastne dirigeante) d'acquérir ou de ronfrceer les compétences nécessaires à l'exercice de luer miisson est due :

? Par teutos les erepernists de la barnhce sur la bsae d'un tuax de 0,05 % de la mssae sallariae brute.

Les dnssitpioois du présent acirlte enrtnet en vieuugr dès le 1er jvinear 2026 et s'appliquent à la ftoixain des ctbinrtooinus deus au tirte de cuhaqe année à praitr de l'année 2026.

7.1.2.4. ? Ctolclee des cinirtboutons supplémentaires cnnetoovlneinels

Les ctuboonniitrs supplémentaires cetoeenlvnilnons snot versées par ttuoes les ernseitreps de la bcrhane fusionnée à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la branche.

7.1.2.5. ? Uatliitsion des citnurntiboos coenlntinevolnes

Sous rpeecst des disoiiotnsps de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, la ctbiuroitnon supplémentaire ceonetvlnnnoile versée par les enetsrripes gaitnart une miutaauoitsln des fdons nécessaire au développement de la fatomiron au sien des epreitnrses et crée aisni un huat degré de solidarité entre etpeirrnses cevureots par la bharnce professionnelle, au pfroit de la fooaimrtn des salariés et des perjtos de développement des entreprises.

Ces rsoesecurs financières mutualisées pmeernettt nmametnot et en priiaelctur : ? de développer une orffe de foaoitmrn et une ptiqluoie de pirse en cagrhe particulièrement adaptées aux spécificités des ertinpeerss de la bnrahce et aisni : ? ? aecodrcr des adeis financières supplémentaires aux eireeptrnss puor snuitoer luer paln de développement des compétences ; ? ? fenncair des aotnics cielcovtles niaetoalns et territoriales, dnas un oticbejf d'optimisation, de mtltaiiaouusn et de dfisiufon auprès du puls ganrd nombre, d'actions d'intérêt ctoiclelf ; ? ? cnoicevor et fennciar le ctgualoae de foiantroms de la bchrnae ; ? de crtuaeolisntcar aevc les aeutrcs des peoltiuiqs puqilebus et ainsi obtienr des co-financements au pirfot de prjotes emploi-formation d'envergure naailtnoe et d'intérêt général ; ? d'assurer les msioisns d'observation, d'anticipation et d'appui à la msie en ?uvre de démarches de GEPC au nveaiu des erieprsents et des torieirtres ; ? de développer une ptqlioiue d'ingénierie de certification, idiasspbelnne en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des epiolms au sien de la brnhace ; ? à adboenr le cptmoe pronseenl de fmroatoin des salariés ; ? au fminencanet des taruvax de la sous-commission « ovitrrbsoeae » ; ? de noeur tuot pteanarrait uitle à la ptooomirn du stceeur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des eretsprnies dnas la msie en palce de luer ptqlouiie de foomiratn ; ? de sseblniiier les erneitperss à l'égalité posnsinflrleeoe et la mixité dnas l'emploi. En lein aevc l'observatoire et l'OPCO, de mtrete en ?uvre des ancoits crcanonout à puvmrooior la mixité des métiers, l'égal accès à la frmtiaoon et la fluidité des prrocaus ponesnfeloriss au sien des errtespiens ; ? de ptpciaeirr et développer à la foiraomtn des diinregats bénévoles.

Le bénéfice des actonis et pisres en crahge financées par des fndos mutualisés iusss des cnnriobouttis supplémentaires clenvlnieoonents est réservé aux eenpsretirs à juor du vesnemret dtdeseis contributions.

Au trtie des ciurnibtnoots supplémentaires conventionnelles, les prntearaeis siaocux dnnonet mdanat à la CEPNF aifn qu'elle définisse aeenllnmneut les priorités (plan de développement des compétences, arentalcne ?) et les cuimomunqe à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la CCN qui en aerssura l'application.

Les dstniosioips du présent atrilce enretnt en vuegiur dès le 1er jneiavr 2026 et s'appliquent à la ftaixion des ctbtuinonrois deus au ttrie de caqhue année à prtair de l'année 2026.

7.1.3. ? Ctbiitrounon supplémentaire vantrliooe

En sus des cinttnoouribs visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les etsrrpieens de la barcnhe peuvent, sur une bsae volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN des citroubnotnis supplémentaires ayant puor objet le développement de la ftooiamrn pronnefllesiose continue, en aopiplactin de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.

Les dsnptiisoois du présent atlicre enenrtt en vuigeur dès le 1er jvinaer 2026 et s'appliquent à la fatxioin des cutrintonbois deus au trite de chuqae année à pitarr de l'année 2026.

Article 7.2 - Désignation de l'opérateur de compétences OPCO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'opérateur de compétences désigné par la bhrance fusionnée ÉCLAT, fellmais raulres et les seruurttcs avcoistseias de la pêche de liorsis et pteriotcon du meiilu auauqtiqe est l'OPCO « Ufntrmiiaoon ? Cohésion soaicle ».

L'OPCO est nmtoamnet l'interlocuteur des epluoyemrs puor les dneaemds de pirse en chrage de formation, l'appui à l'identification des bniesos et la msie en palce de démarches de GPEC.

La bhcnare s'assurera de la msie en ?uvre, par l'OPCO, des oanoentriits et priorités de foatrmion définies par la branche.

Article 7.3 - Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

7.3.1. ? Oevarsitobn des emplois, des qucialitonifas et des compétences

Pour apntcieir les évolutions de la bnacrhe et aocpagmncer les eernrsetpis dnas la définition de luer puiliqtoe de ftioamorn et les salariés dnas l'élaboration de luer prejot professionnel, les preiaerants scauoix mteentt en palce une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission « orotibevasre et cfcaiotitiern », conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La fntoiocn d'observatoire pemret à la bcnhrae de dosipser

d'éléments obctejifs d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à : ? pordirue des données qttnatiavieus et qeautiavilts synthétiques felaibs et utlaseiilbs par les pereiatrnas sociaux, de natrue à nuiorrr le doualgie scaiol et négociations ctonudies en CPNPI ; ? aeusrsr une veille ppvictrsoee sur l'évolution qvaatutntiie et qaivatutile des métiers, de l'emploi, des compétences et des qntaiiflaiocus de la brcnhae ; ? développer la giesotn prévisionnelle des epolims et des compétences au sien de la branche, des teirrotries et des esrtneieprs qui la constituent. Ainsi, elle pernd apupi sur : ? ? les bsenois en eloimps et en compétences des entreprises, puor mueix aepniticr lerus besonis futurs, puor minnetair une mieellure aoattaipdn des eneeitsrprs aux aeettnts des bénéficiaires et clients, aux mtauiotns tgecniqleouhos et aux crenotanits économiques ; ? ? les peotjrs des salariés, puor eueangcror l'accès à la formation, puor développer leurs compétences soeln luer proejt preneoisonfsl et puor ferosivar luer évolution plesoersnilofne ; ? nuirorr une réflexion sur les boeniss en compétences et qfluiaoitaicns des erirestpens de manière à ciencovor des ctecitiriaonfs de bharnce adaptées et à cubntoreir à l'évolution du pysgaae de la crofteiaiictn en faimotorn initiale.

Cette intcasne oanrgiesra ses tavaurx en lein et aevc l'appui, le cas échéant, des sivceers de l'OPCO trtinaat des qeuoitsns d'études et d'observation, aifn d'agir en complémentarité et ansii otismpeir les travaux.

7.3.2. ? Ctofcteriaiin des qcanliiaouftis professionnelles

Conscients des ejunex de la ftroamion plfsnneeoisorle puor la branche, les ptearis anrfmieft luer volonté de développer des ftmrnaoois débouchant sur des qaiouicinlfats sanctionnées par une certification. La citefaiiroctn preslnfloeinsoe a puor otcbjeif de cefirteir qu'une pensonre détient un emnlbese de caanisscnoens et de compétences. Elle piipratce asnii à la sécurisation des prcuoras poosrefenisnls des pnreosens qui en snot titulaires, et cunocort à l'objectif, puor ttuoe personne, de psrrsogeer d'au monis un niveau de qifaoiatilcun au curos de sa vie professionnelle.

Afin de foiasvrer le rcreous à des cocfetiiinrats nometmnat dnas le cadre du CPF et de la Pro-A, le rôle de la bnachre est de définir les ceioaiitfntrcs pfnseorelosienls répondant au miuex aux bsenois des errestnpeis de la brncahe ggaes d'employabilité/ itroinsen professionnelle. Puor ce faire, l'organisme ciferticetuar ptrriaiae de la bnrahce auresrsa ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce nteonmmat aevc le seuoitn tcuniqhee de l'OPCO.

Article 7.4 - Plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

7.4.1. ? Dsospointiis générales

Dans le cdare de son oogilibtan d'assurer l'adaptation des salariés à luer poste de tviaarl et de vileler au mieaitnn de luer employabilité, l'employeur mbolsiie neaotmmnt le paln de développement des compétences, dpisoitsif qui rsete à son actif.

Le paln de développement des compétences est nntemaomt régi par les acrliets L. 6321-1 et sitnvaus du cdoe du travail.

Dans ce cadre, les preianrtaes sucioax de la brhacne etsmneit que le paln de développement des compétences de l'entreprise cintsutoe l'outil le puls à même de seivrr la stratégie de développement et de qafaoiuticlin de l'entreprise et qu'en ce sens, il diot aussi prettmere l'optimisation des slintuoos fraitmvoes trouvées, grâce à l'association de différents dipitofisss et financements. C'est asini qu'ils stiuohnaet en peariticulr favoriser, via la msoiiabitoln des fndos cnonotevelinns : ? la réalisation d'actions de formation, svrneat la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de foortmain creuots ou puls longues, y cpmrios cettiaenrfis ; ? le co-financement d'actions de fioaotrmn mlsibianot d'autres dispositifs, tles que la Pro-A, le crotant de plinoooirfaaeissntsn ou ercone le cmtope poennesrl de fomaroitn (CPF), dnas le cdare d'orientations arrêtées par la CENPF ; ? la réalisation d'actions de ftmriaoon hros tepms de travail, dnas la ltmiie de 30 hueres par an et par salarié ou de 2 % du frafoit puor les salariés somuis au fiarfot juor ; ? la cpoeotncin de prjeots et piress en cgahre particulièrement adaptés aux atetntes des entreprises, taennt cotmpe des bensois spécifiques découlant de luer tlalie et de luer seucetr d'activité.

7.4.2. ? Anctios de fiooamtrn dnas le crade du paln de développement des compétences et rémunération

Le paln de développement des compétences crpoomte des atniocs de fraootimn c'est-à-dire tuot purroacs pédagogique penaermttt d'atteindre un otjecibf professionnel, des aniotcs de balin de compétences et de voaidlitan des aiqcus de l'expérience (VAE). Il puet également prévoir des frnaitmoos qui prtpaceinit à la lttue cnrote l'illettrisme.

Le paln de développement de compétences se décompose en duex tyeps d'actions, les fonmroitas obligatoires, qui donivet être effectuées sur le tpems de travail, et les auerts aoicnts de formation, qui pneveut être réalisées siot sur le tmeps de trvaial siot en tuot ou prtaie en deohrs du tmpes de travail.

7.4.2.1. ? Les atnicos de frotmoian oeabrtlgoiis

Les ancitos de fooiamrtn dties oareiotbligs rereognput toute atcoin de fmirooatn qui cotinnondie l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aoicilatppn d'une cieoovntnn itaonrntleanie ou de dnsstoipiios légales et règlementaires.

Elles ctonuenitst un tpems de taiavrl ecefiftf et dnnnoet leiu pdennat luer réalisation au miiatnen par l'entreprise de la rémunération.

7.4.2.2. ? Les aeutrs aitcnos de faioromtn

Ces aintocs de fomtoiran ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Eells snot pmriaoiirertent organisées pdnaent le tpmes de travail. Dnas ce cadre, la rémunération est maintenue.

7.4.3. ? Fcnaeinnemt

Attachée à la msloutautiian des fodns conventionnels, la bhcarne poeensfslinrole stuioent le fneneaimnct du paln de développement des compétences des entreprises, qullee que siot luer taille. La CPNEF déterminera, cuhqae année, l'enveloppe dédiée et les cnoidnoits d'accès.

Article 7.5 - Dispositions en soutien au départ de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

7.5.1. ? La rrecoenivson ou la pitoomron par l'alternance dtie Pro-A (1)

Les ditiiposnoss prévues dnas le présent atircle s'appliquent suos réserve de son extension.

7.5.1.1. ? Oebjt

La rviscoerenon ou la poomortin par l'alternance a puor oejbt de peettrmre au salarié de cheagnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poomroitn siolace ou piselnelrsonfoe par des anicots de foarimotn ou par des aoctnis pmnrtteeat de firae vadelir les aqicus de l'expérience.

Les aonctis de ftoormain visées par la rvenosrcoien ou la pooimotrn par l'alternance acieonsst des esntegeennmis généraux, psoeesnflonris et tnehouqegolics dispensés dnas des ongameisrs puibcls ou privés de frmaoiotn ou, lorsqu'elle dsposie d'un sirecve de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etsnrerpie d'une ou puuirsles activités psresofloeennlis en rteolian aevc les quocaifiltians recherchées. Puor tnier ctmope des spécificités puor les struectrus de la pêche de lsoiris et pttoiocren du mieilu aqiauutqe et des stetrrcuus flalemis rurales, une réflexion supplémentaire srea menée en vue d'un éventuel complément de certifications.

7.5.1.2. ? Pulbic visé

La rociesvenorn ou la ptmoorion par alatrnence concenre : ? les salariés en cnroatt à durée indéterminée ; ? les salariés bénéficiaires d'un contart à durée indéterminée cnlcou en aapiilcotpn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du taavirl (contrat unqiue d'insertion) nametnmot les salariés dnot la qiiaoftuailcn est itnsauffsine au ragerd de l'évolution des tcleeogohnis ou de l'organisation du tvarail ; ? les salariés en poositin d'activité prtlileae mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, les salariés mentionnés snot cuex n'ayant pas atenitt un neaviu de qoiiiclaauftn sanctionné par une ceiroatfctiin plnriossfnoeele enregistrée au répertoire noitnaal des ctiaoecitrfnis prsenlefsnliooes et cpradnoosernt au grade de la licence.

7.5.1.3. ? Qnciiatauifols visées

Sont éligibles les atoncis preentmatt de fraie vailder les aqcuis de l'expérience ou vanist l'acquisition d'une cirticaoteifn pefssorileolnne enregistrée au répertoire naitnaol des coirnateiictfs professionnelles.

La revicresonon ou pmooitron par antnlecare vsie également les fraoinomts pttmeneart d'acquérir le scloe de csnsnainoace et de compétences.

7.5.1.4. ? Ltsie des cnercotaitiifs psnoleserlonefis éligibles à la Pro-A

Conformément aux dosptisoinis légales et règlementaires, les onsaritgonias sigraitanes cinnnnvoeet de la litse des caonircfitteis pesroeelsnoinlfs éligibles à la pmrtoooin ou la roceresonivn par arenctlane « Pro-A » annexée au présent avenant.

Cette lstie a été établie au rraged des métiers de la bhancre confrontés à de feotrs mnoiutats et enoxapst les salariés à des rsiqeus d'obsolescence des compétences. Les prneetiraas sacioux se snot appuyés sur le taivarl de dgiatisonc foruni par la sous-commission « aannctrele » de la CNPEF de branche, appuyé par l'OPCO, asnii que sur les taavrux d'étude et de rceehehcrs à luer disposition.

Les métiers crpnneroesdot aux fnictoons svtuneais : ? fnotoncis liées à l'animation et à la pteite ecannfe ; ? ftocinnos liées à la dioretcin et à l'encadrement ; ? ftocnonis adtaeirmsitivns et liées aux rsueorescs haeiunms ; ? foconitns techniques.

Les ootaignsniars sangeitairs rlnppaleet le beison d'une aasylne régulière des faucters de mtutnoais et d'évolution des compétences, rndanet nécessaire l'actualisation des métiers et cnarcioitfties visés par la Pro-A. Ils crgahnet la CNPEF de branche, en lein aevc les srvceeis de l'OPCO, d'instruire le sujet annenlluemet et de reveinr vres la CPPNI en cas d'évolutions requises.

7.5.1.5. ? Durée de l'action de poosloraissnnefaitin dnas le carde de la rovsreiencon ou la pmitooron par aannclerte (Pro-A)

Le cnarott de taivral du salarié fiat l'objet d'un aeanvnt qui précise la durée et l'objet de la reoocsenivrn ou de la pmrooiton par alternance. L'avenant au catront est déposé soeln les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du tiavral : ? la rnscoeroiven ou la pooromtin par altreacnne a une durée cipmrose ernte 6 et 12 mios ; ? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la brhcane pnnelsfliesoore décide d'allonger la durée mixamale de l'action de penanioartsolsiosifn d'une rcoeorinsven ou pooimrotn par l'alternance à vingt-quatre mios puor tuos les salariés vsiant l'une des ctniaitfeircos itisercns dnas l'accord de bhrnace et délivrées par l'État, icunnlat l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les oaisrmnegs crutaeitfecris des bhnrceas ÉCLAT et srpot ou puor les salariés staviuns (critères non cumulatifs) : ? ? les salariés dnot le nievau de qatuifcioalin est inférieur ou égal au naiveu 4 (baccalauréat) ; ? ? les salariés de mnios de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? ? les salariés dsnpaisot de la rncsnaeioancse de la qualité de tlaielavrur handicapé (RQTH) ; ? ctete durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pbucils spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail. Elle ne s'applique pas aux aoicnts pmrteetnat de vaeidlr les acuqis de l'expérience ansii que les acniots d'acquisition du scloe de caocisannsne et de compétences.

7.5.1.6. ? Durée de l'action de froamotin dnas le cdrae de la rieovesocnrn ou la piomtroon par acleanntre (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la branhce pfiernssolnleoe décide de potrer à 50 % la durée maalimxe des aotcnis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les eenneitsemgns généraux, pnefslonieross et tciuonoehqgels puor les salariés vianst une ftomaroin diplômante ou une ctaicoreiiftn délivrée par les oaemrsigns ctfrcairuitees des bcnheras ÉCLAT et soprt présentes dnas l'accord de bhrcane ou puor l'intégralité des pulbcis spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tiraavl anisi que puor (critères non cumulatifs) : ? les salariés dnot le nveaiu de qitfaociuilan est inférieur ou égal au neviau 4 (baccalauréat) ; ? les salariés de mnois de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? les salariés dssoainpt de la raennaocsnscie de la qualité de tuvlrailaer handicapé (RQTH).

Cette durée ne s'applique pas aux aiocnts pttreament de vilader les aiqcus de l'expérience asini que les aicntos d'acquisition du socle de cncnasonsiae et de compétences.

7.5.1.7. ? Pirse en caghre des faris dnas le crdae de la reoveirncosn ou la potmooirn par arlnatcene (Pro-A)

Conformément aux dsiniostopis du cdoe du travail, les fiars pnuvoat être pirs en cghare par l'opérateur de compétences snot : ? les firas pédagogiques ; ? les frais aennexs ; ? les frais liés à la rémunération du salarié en roroescveinn ou poimootrn par l'alternance, cpoedronnsrat à la rémunération et aux cgehars sociales.

Le niveau de psrie en carhge cnesorpord à un mtnoant versé par l'opérateur de compétences « Umootarinifn ? Cohésion slaicoe », conformément aux décisions de son csnieol d'administration, et le cas échéant, de la CEPNF de la branche.

Cette psrie en chgrae se fiat suos réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de Fnrace Compétences.

7.5.2. ? Le suitoen à la msie en pcale d'actions de famrtioon en siiuttoan de tairavl

Toute atcion de fatmrooin puet être réalisée en sttiuaoin de travail. Ctete modalité présente un intérêt particulier, dès lros que l'entreprise et les siautnoits de tvaairl spécifiques qu'elle présente cnsttuoinet un treiran d'apprentissage dnot la réalité est deeliicnfmfit tsoaspanblre dnas le cdare d'une atocin de fmaotiron classique.

La msie en pclae d'actions de fmtoaroin en sutoiitan de tivaral (AFEST) dmaende un dtigsnoiac d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un anccopamgmneet en ingénierie, qui nécessite par conséquent la molsbiaioitn de moyens. Dnas la msruee du possible, le foeamurtr n'est pas un supérieur hiérarchique du salarié.

L'AFEST se met en pacle conformément aux dsoipnstiios légales en vigueur.

Les aicnots de fmatrioon en satiouitn de traaivl ne dérogent pas à la règlementation de la ftroamion professionnelle. Eells snot iecrtniss aux pnlas de développement des compétences, organisées sur le tepms de taavirl et considérées cmome du tmpes de tavairl effectif. Le salarié est dnoc prévenu dnas le

même délai que puor les aeurts formations.

La CPNEF étudiera, en lein aevc l'OPCO, chargé de pouvmooirr en pltuiircear ctete modalité formative, les voeis et moneys de développer l'AFEST.

7.5.3. ? Le recrous aux nuleveols modalités de faimotorn

De manière à fteaiilcr le développement des compétences, les panreetairs soicaux euogeacnrnt les etserrnieps à considérer la penrcintee d'actions de fmotorain réalisées en tuot ou priate à distance, grâce à l'utilisation des mnoeys numériques.

Les praerentais scouiax anteirtt également l'attention des enrrtepiess sur le fiat qu'il dveeint désormais pnirtneet de rnsnoaeir suos l'angle de pracuors de formation, l'accès à la ccterofaitiin pvunoat se fiare de manière fractionnée, grâce à l'acquisition suescscive dnas le tpmes de blcos de compétences d'une même corefiiciattn ou de ctoiaricietfns différentes. L'acquisition de compétences, par la msie en palce auccre d'équivalences et de pesslleeras ernte certifications, étant un eneju mjaeur des pulieiqtos publiques.

Enfin, la noelulve définition de l'action de formation, les possibilités otrefefs par le numérique et le rfrmenonceet de la loquige de prarocus apepellnt à un sotuein renforcé à l'appui aux expériences et iaootvnnins dnas le daoimne de la formation.

La CPNEF veilrela en pticrlueiar à aroptper son stuioen à ces neuvlleos modalités de formation, au tarervs des petorjs qu'elle itinirea ou financera.

7.5.4. ? Les eerittenns pneefoiossnlrs

7.5.4.1. ? Enjeux et obiftcejs

L'entretien professionnel, consacré aux pceersiptevs d'évolution psieslnlnforoee du salarié, ntnomemat en tmrees de qiaulaniitcfos et d'emploi, est un moemnt privilégié puor ruiilecelr les potjres pfsoreenslnios des salariés et étudier de qlelue manière ils pneevut s'articuler aevc la démarche d'anticipation des binoses en compétences de l'entreprise. L'entretien pnsseneiofrol cpoormte des inrifatnomos raeiletvs à la viadtaoiln des acuqis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cptome pnenroesl de formation, aux aetnedmnobs de ce comtpe que l'employeur est sciepubtsle de fencinar et au ceosinl en évolution professionnelle.

À travres cet échange, l'employeur vsie l'optimisation de sa goitsen des resercsuos hiunames (GRH) et de sa pulioitqe de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sien de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un tpems d'échange lui pmteteарnt de faire coirtnane ses pepcterviess d'évolution ponnoferlssiele et ses binsoes en formation.

Tout en tnanet comtpe des atncois mises en ?uvre dnas le crade du paln de développement des compétences, cet eeernittn aorbde les pitons sauintvs : ? les menoys d'accès à l'information sur les dpioiftisss rlitaefs à l'orientation et à la fortamion des salariés ; ? la détermination des oeibjtcfs de psetirfiaoasooinlsnn pnuoavt être définis au bénéfice du salarié, setibpsuelcs de lui perrmtete de s'adapter à l'évolution de son poste, de rocfneerr sa qlicoiuafatin ou de développer ses compétences ; ? l'identification du ou des diispotfiss aequxuls il paruriot aivor rrouces en fonticon des otbceifjs reetuns ; ? les inveatiitis du salarié puor l'utilisation de son CPF ; ? les ppviecrseets d'évolution du salarié au sien ou en droehs de l'entreprise ; ? les dsipiftioss d'accompagnement eistnxat tel que le cosenil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les eerlpyumos : ? eruipnlexoqt aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux banils de compétences ou les onoritrenet vres les itetrouunlrecs ad hoc ; ? deousnifrft des iinoatrmofns sur les possibilités de porarucs de faimtroon puor l'ensemble des salariés, asnii que sur les pesearlesls entre diplômes, à l'aide des puttqaeels d'informations élaborées par l'OPCO, ou les ooritrnenet vres les ilnouucetetrrs ad hoc.

7.5.4.2. ? Modalités de msie en ?uvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les duex ans d'un eentriten pornefiesosnl aevc son employeur. Cet eeenrtitn est consacré à ses psceivteerps d'évolution professionnelle, nentommat en temers de qaaoniciftlius et d'emploi mias il ne prtoe pas sur l'évaluation du travail.

Tous les six ans, l'entretien psfeonsrnieol fiat un état des leuix récapitulatif du pauocrrs poofsneisenrl du salarié.

Cet état des lieux, qui dnone leiu à la rédaction d'un dnmecout dnot une copie est rsemie au salarié, peemrt de vérifier que le salarié a bénéficié au cuors des six dernières années des etreinntes penensrilfooss et d'apprécier s'il a : ? sivui au mnois une aciton de fartoimon ; ? aqucis des éléments de cttafiirceion par la foaritmon ou par une vtlidiaoan des aicuqs de son expérience ; ? bénéficié d'une piorgersosn sraaillae ou professionnelle.

Pour rappel, un eientretn ponesosrfienl de foomrtain diot être organisé au roeutr de cirtnaes congés prévus conformément aux dtiosonisips du cdoe du travail.

La tneue de cet etterinen se déroule pednnat le tepms de travail. Le salarié diot être prévenu de l'objet et de la dtae de l'entretien au mnios 15 juors anavt sa tenue.

Il drvea dnoenr leiu à un dmucneot écrit dnot une copie srea remsie au salarié. Ce dmnuoect dvera prévoir un cmahp d'observations ptntreemat la libre erxosipsen de cahque partie.

7.5.5. ? Aevnnat complément d'heures puor moitf départ en fatoomrin

Afin de fisvoerar le départ en framiootn des salariés en tmpes partiel, une atangomeuitn tiaroempre de luer durée de taraivl est nécessaire.

La durée du taavirl des salariés à temps paritel puet ainsi être augmentée toepeinarmmret et de dtae à dtae dnas le crade d'un aannevt au cnatort de traavil dénommé « anaenvt puor compléments d'heures puor départ en fitaormon ». Ctete possibilité s'exerce dnas la ltimie de 4 aentanvs par an et par salarié.

La caractéristique de ces atanevns est de petror le temps de taviral du salarié, temporairement, au-delà de la durée ctcrnoaultele innilmteieat prévue, snas piouovr atterndie 35 hurees ou son équivalent mseneul ou annuel.

Les hreues effectuées dnas le crdae de cet anaevnt snot rémunérées au tuax normal. Toutefois, les heuers effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant snot rémunérées au tuax majoré de 25 %.

L'employeur poprsoe en priorité les compléments d'heures puor départ en faitromon aux salariés dnot la durée du tviraal est inférieure à 24 hueres heiodbaadrmes (ou son équivalent munseel ou annuel).

La rémunération des hereus aiccmelops dnas le cadre de l'avenant complément d'heures puor départ en faomtorin puet être pirs en crahge par les fodns cenonvnointels de la formation. La CPNEF définira les cninotdois et les critères à rmeplir puor cette éventuelle psire en charge.

Les dsoispioitns cvonneenlntlieos rtlaeives à l'avenant complément d'heures puor un artue mitof que culei du départ en fatriomon dmenureet ablppcelias dnas lrues cnnotdoiis fixées.

(1) L'article 7.5.1 est elxcu de l'extension du fiat de la ssopisuerpn diudt dspoiistif par la loi n° 2025-989 du 24 orbtoce 2025 pnrotat toosntraiispn des ardoccs nnuioatax ipnlorsetfnneisores en fvauer de l'emploi des salariés expérimentés et rlietaf à l'évolution du dloauige social. (Arrêté du 26 mras 2026 - art. 1)

Article 7.6 - Compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux diostpiionss légales et réglementaires, et ce aifn de froaiesvr l'accès à la formation, cuaqhe pnrnosee bénéficie, dès son entrée sur le marché du tvraial et indépendamment de son statut d'un ctopme ponrneesl de frooimtan (CPF).

Introduit par la loi du 14 jiun 2014 et rénové susivenecesmct par les lios du 5 mras 2014 et du 5 sepebmtre 2018, le cotmpe pnseoenrl de ftoormain devenit l'un des doiisitsfps muajres d'accès à la crfaicttioien puor les individus. Il puet fraie l'objet d'abondements en dtiros complémentaires ntmnaomet par le titiarlue lui-même, l'entreprise, ou eocnre des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fiat seoln les modalités définies dnas le cdoe du travail.

La décision d'utiliser les dirtos acuiqs au trtie du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé : ? en anoimuote du salarié ; ? en co-construction aevc l'employeur ; ? en vue d'une ttrsnioain professionnelle.

Les pnrtariaees sacoiux de la barchne itniensst en peiautlricr sur : ? la nécessaire sbsiosnilieaitn des salariés à l'utilité du CPF et ses usaegs possibles. L'entretien posnsiferoenl reste l'un des mnmoets clés d'information du salarié à ce seujt et d'exploration d'éventuels pjtreos partagés ; ? la msie en palce d'une réflexion propre à l'entreprise qunat à l'opportunité de dsnesier une ptiqoluie itrnene de co-mobilisation CPF/ plan, dnas la meruse où l'un et l'autre de ces dipistofiss snot scbsptieules de fraie lveeir et d'augmenter la capacité à fanincer les aiotcns de formation. Dnas cette optique, les ernirsteeps snot encouragées à définir une piiuotqle pnatetmret l'abondement du CPF en lein aevc lures eenujx en tmeres de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vres les aiontcs de firoatomn les puls pnntiteeers ou ecnroe à la mstliboiaion du CPF puor tuot ou piatre sur le tepms de tavrail ; ? à la ddnaeme des panraiteres sociaux, la CNEPF instruira, dnas le crade d'un gourpe de trvaial dédié, les possibilités de msie en pacle d'une ptiquloie cnelntloiovenne de bacrhne en matière d'abondements/ co-financement du CPF.

Article 7.7 - Le contrat de professionnalisation de droit commun

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

7.7.1. ? Oejbt du cnrotat de painrislftoioasonsen

Le catornt de psiaofsleosoniniartn est régi par les aiectrls L. 6325-1 et suvatnis du cdoe du travail. Il a puor ojebt de prtemtree d'acquérir siot une des qtaunficiiaols enregistrées au RNCP, siot rucnonee dnas les cassclinitafos d'une cotvnonein clievclote nitloaane de branche, siot onvraut dirot à un ctriaefict de qoiclaiftiuan pnleeosorlsifne de bhncrae ou iercntanhbre et de fraeisvor l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le carnott de polriisnaonsteofasin aosscie des egieennsmntes généraux, psolsnrefoines et tnouoghqleceis dispensés dnas des onasmeigrs pilbucs ou privés de foaoitmrn ou, lorsqu'elle dpssoie d'un scrivee de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etniresrpe d'une ou piselurus activités prionssleofeelns en rlaeotin aevc les qlcifinatuaois recherchées.

7.7.2. ? Pilubc visé

Le crtanot de poiaoetrsiolisfsnann est asiccbesle : ? à tueots les pneesnors âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer faooritmn iialnite ; ? aux dnrudamees d'emploi âgés de 26 ans et puls ; ? aux bénéficiaires du rveenu de solidarité aicvte (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux atudels handicapés (AAH), asnii qu'aux psenorens aynat bénéficié d'un cntoart uinuqe d'insertion.

7.7.3. ? Qnoftiiilacaus visées

Le coanrtt de piaonlrsnatofeisoisn a puor but d'acquérir une quilaifociatn piooslnerlsenfe rncueone par : ? un diplôme ou trtie pssnneooerifl enregistré dnas le répertoire natiaonl des cafoeniirticts peeloslfsronines (RNCP) ; ? un cifcetarit de qauoaciiifltn pseilnoslonfere (CQP) de brahcne ou ibacretrnhne ; ? une qcaitluiiafon rnonecue dnas les ctnicfiaiasolss de la cenvntoion cetvolclie ÉCLAT.

7.7.4. Durée de l'action de ptofaninoeoirsssailn dnas le cdrae du ctronat de poanaoserlniiioftssn

Le caorntt de piiooneroatlssafnisn est établi par écrit.

Il s'agit d'un ctnorat : ? siot à durée indéterminée. L'action de poniafassrteooiinsln se siute arlos au début du crtnoat ; ? siot à durée déterminée, clocnu au trtie de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

La durée du canortt de posnfosinaisaieltron lorsqu'il est cnolcu puor une durée déterminée ou de l'action de psaoiltfnissineaoorn lorsqu'il est cclonu puor une durée indéterminée diot être cirspome ernte 6 et 24 mios suos cotdnoniis saeuitnvs :

En effet, conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la brcnahe prfilseosennloe décide d'allonger la durée mamaxile de l'action de pinteisoonsaoliafsrn des crnatots de pofnriieasnasotlsion à vingt-quatre mios puor tuos les cnorttas vsinat une cfeiottiaricn délivrée par l'État, inunlcat l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les oriansmges caceuiittrfers des brenchas ÉCLAT et soprt ou puor les salariés sunativs (critères non cumulatifs) : ? les salariés dnot le naeviu de qioluactifain est inférieur ou égal au naveiu 6 ; ? les salariés de mnois de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? les salariés dnopssiat de la roacansnecsine de la qualité de tvliraauelr handicapé (RQTH).

Cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pbiculs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

7.7.5. Durée de l'action de fraotmoin dnas le cdrae du carnott de pilnaifoonessoitarsn

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la bachrne plonfoelsensrie décide de proter à 50 % la durée malimaxe des acoitns de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les eemitnesengns généraux, poerenfionslss et teolnegqhcious puor les cnaottrs visant une foamtiorn diplômante ou une cetaoicifrtin délivrée par les onimesargs ccririafueetts des bhacrens ÉCLAT et sorpt ou puor l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du triaval asini que puor (critères non cumulatifs) : ? les salariés dnot le neaivu de qtulficiaaoin est inférieur ou égal au nveiau 6 ; ? les salariés de mnios de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? les salariés doainspst de la rnnaccssieonae de la qualité de tuirlleaavr handicapé (RQTH).

7.7.6. ? Tuaotrt

Conformément aux dnispiooists du cdoe du travail, puor cauhqe salarié en catonrt de professionnalisation, l'employeur chisoit un tutuer pamri les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié cihosi puor être tuuter diot être vrlationoe et juiitefsr d'une expérience plolsnnfieresoe d'au mnois duex ans dnas une qciliaotfiaun en rpoprat aevc l'objectif de piiossratonaenislfon visé.

Toutefois, l'employeur peut, nmenomatt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux citodonnis prévues au sneocd alinéa et à l'article D. 6325-9, aessrur lui-même le tutarot dès lros qu'il rlmepit les ctodnionis de qilcafiatuion et d'expérience.

Les miiosnss du tetuur snot les santiuevs : ? accueillir, aider, ionefmrr et geudir les bénéficiaires du catront de pairaetnososnfislion ; ? orsganier aevc les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dnas l'entreprise et curtoniebr à l'acquisition des savoir-faire plfonssneroies ; ? vleielr au rcpeset de l'emploi du temps du bénéficiaire ; ? aerssur la lasoiin aevc l'organisme ou le srecive chargé des anitocs d'évaluation, de framioton et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ; ? pircetiapr à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour ptmrretee au teutur d'exercer ses mssinios dnas les ctnionoids optimales, les patries sagtianeirs cnveiennont que, en puls des cnodtioins légales : ? le teutur diot svriue toirs salariés au plus, tuos ctnorats cdnonuofs ; ? le tueutr diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, vroie d'une frotaiomn spécifique.

7.7.7. ? Rémunération

La rémunération du tiuilrtae du canortt de paonarossnfisteoliin dépend de son âge et de son nviaeu de qualification. Elle srea calculée selon la réglementation en vigueur.

7.7.8. ? Prise en craghe des frais dnas le cadre du ctaornt de pistosiolafinoenrasn

Les ptnarreeias scoaiux délèguent à la CPENF le sion de fixer une éventuelle mrataoojin du tuax de psrie en cahrge des coatnrts de professionnalisation, suos réserve d'un navieu de fdnos cnienlenoovnts mutualisés suffisant. De même, l'éventuel retse à crgahe d'un croatnt de professionnalisation, après aoalctiippn du tuax hirraoe de prsie en charge, porura fiare l'objet d'un co-financement, dnas le rpeesct des règles déterminées par la CEPNF et suos réserve d'un nvaeiu de fndos cnlinetnovoens mutualisés suffisant.

Article 7.8 - Soutien au développement de l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'apprentissage cusotnite une vioe d'entrée pseutterome dnas les métiers de la branche.

Prenant atce du développement caitren mias enorce mdeotse de l'apprentissage dnas la bhcrane ? aevc une évolution impotnarte du nrmboe de ctrntaos ? ils suihatoent asnii ssiiar les opportunités du nevoul evrnmneieonnt législatif puor mettre en ?uvre les codnitoins les puls pocpiers à l'essor de l'apprentissage.

La dernière réforme en matière de fitaomron pefrsosnloinele et d'apprentissage prévoit une ipcltaoimin arcuce des bechnars pleesneisnoolfrs dnas la détermination de l'offre de fmatoiorn en aseargipstnpe : iteiitandficon des beisnos en compétences des errsinteeps en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des ccetfriitaoins professionnelles, ou enorce détermination du nvaeiu de psire en craghe du cnatort d'apprentissage rntrenet plnneimeet dnas les compétences des bcanrhes professionnelles.

Pour assuerr eniemaeccfft ce rôle, les peartenrias saioucx de bnhacre délèguent à la sous-commission « aatecnrlne » de la CNPEF et sa msisoin « ansiprgspatee » le sion de suvire et rdrnee ctmpoe du développement de l'apprentissage dnas la branche.

Parmi les ppraneilics problématiques identifiées, de nautre à feienrr le reuocrs aux catnrtos d'apprentissage dnas la branche, les pnaierearts soicuax dvneort s'attaquer aux fneirs de nurate culturelle, au développement de l'offre de fmnariotos en arsngpiptasee et à luer qualité, aux cinnidotos riqseues puor dievenr maîtres d'apprentissage ou econre aux coinotinds d'accueil des apprentis. Ils donvret notnmemat psooprer des aoncits de nuatre à améliorer la mixité des métiers, la msie en réseau d'employeurs, les cdnitoions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou ercone la pioootrmn des métiers, parcorus piloofesnnress et seurtecs d'activités corevuts par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « altceranne » dreva nmnematot cionudre une réflexion et meenr des acotnis reviatels à : ? l'information des emproeluys et luer agpcneonmmceat putiarqe dnas le pcraours maennt à l'embauche d'un aprepnti ; ? le suioetn fnciinear aux eeplumyors d'apprentis ; ? les cnotniiods d'accueil en entrpisree ; ? le mlaalgie treirortail de l'offre de fantmooris en CFA ; ? la qualité rlaevtie à l'offre pédagogique, les codininots d'accueil des aipntpers en CFA, anisi que les cotninoids de vie des apprentis.

7.8.1. ? Oejbt du ctnaort d'apprentissage

Le ctraont d'apprentissage est un caortnt de triaval de tpye peiutarlcir clocnu enrte un aprptnei ou son représentant légal et un employeur. Il est précisé que le cnaortt est oanoretemglbiit signé en puls par le représentant légal si l'apprenti est mineur.

Ce caotnrt prmeet à un jneue de siurve une frtmiaoon générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un trite à finalité pselnenfosloire icsrint au répertoire notaianl des citocrineftias ponlfnoslieres (RNCP).

L'employeur s'engage, oture le vemrseent d'un salaire, à aeurssr à l'apprenti une frioaotmn poinleesnfsorle complète, dispensée puor ptirae en erepsitnre et puor pratie en cetrne de fmrooatin d'apprentis ou stecoin d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à tavealrilr puor cet employeur, pednnat la durée du contrat, et à siurve cttee formation.

Le cornatt d'apprentissage est régi par les alcirets L. 6221-1 et siuvtnas du cdoe du travail.

7.8.2. ? Piublc visé

Le crnaott d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeeuns âgés de 16 ans au mimuinm à 29 ans révolus, au maximum, au mnoemt de la csloconuin du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le cdoe du travail, peuvent vienr tempérer ces règles rtievales à l'âge.

7.8.3. ? Suattt et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dnoposiitiss du cdoe du travail, l'apprenti bénéficie des dpootisisnis aalbclipeps à l'ensemble des salariés dnas la msruee où eells ne snot pas citrorneas à cleles qui snot liées à sa stiiotuan de juene tauiarlevlr en formation.

Par ailleurs, il ne puet preiceovr un sarliae inférieur à un maonntt déterminé en pocgtuerane du Simc et vinaart en foctoinn de l'âge du bénéficiaire et de sa pgeorosisrn dnas le ou les ceycls de fmitoaorn fsainat l'objet de l'apprentissage. Ces neviuax de saairle snot déterminés par vioe légale et réglementaire.

7.8.4. ? Statut du maître d'apprentissage et volisoaaitrn de sa fonction

Conformément aux disistiopons de l'article L. 6223-8-1 du cdoe du triaavl et R. 6223-22 du cdoe du travail, le maître d'apprentissage a puor mssiion de ctruniober à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences crpdnoeasonrt à la qaaicfoitluin recherchée et au ttrie ou diplôme préparés, en lsioian aevc le cntere de foaitormn d'apprentis.

Sous codoiintn de son consentement, le salarié ciohsi puor aerssur la fitoconn de maître d'apprentissage diot répondre aux cooniidnts stinvuaes :
Être tlituirae d'un diplôme ou d'un trite rvelnaet du dnmoiae

pisosoneenfrl cpendosraonrt à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un neivau au moins équivalent, jntifsaiut d'une année d'exercice d'une activité psfesooellrnine en rppaort aevc la qaioliitacufn préparée par l'apprenti ; ou jsufietir de duex années d'exercice d'une activité polselneirfsone en rapoprt aevc la qictlauiofian préparée par l'apprenti.

L'employeur vlilee à ce que le maître d'apprentissage dspsoie du tmeps nécessaire puor apgcaomecnr l'apprenti et orseginar les reoitanls aevc le CFA. La chrage de tiavarl de l'intéressé derva être adaptée au monemt de la psire de la fociontn de maître d'apprentissage et pdrnrea en cmptoe nmamenott le nmbroe de psroenens tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de fatoromnis lui petrtanmet d'exercer creoenmtcret sa misosin et de suivre l'évolution du cetonnu des frmaotinos dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les perrtaienas suoiacx icetnnit les epeenrirtss à vaoslierr la fnooitcn de maître d'apprentissage exercée par les salariés, nomanemtt en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage pmeret d'acquérir des dritos comptabilisés en euros, inistrcs sur le cmptoe d'engagement ctiyoen (CEC).

Enfin, la prsie en cgrhae des faormtinos des maîtres d'apprentissage frea l'objet d'une atttioenn particulière de la prat de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dipoistnsois nécessaires en la matière.

7.8.5. ? Meesurs d'accompagnement aux elymoueprs d'apprentis

Des mueesrs de nuatre financière vneninet en stoeiun au renueetrmct d'apprentis. Ainsi, les erpomluyes d'apprentis bénéficient d'aides de la prat de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son cesionl d'administration, l'OPCO puet pnrdree également en carghe les dépenses afférentes à la fomiaotrn du mitrae d'apprentissage et les coûts liés à l'exercice de ctete fonction, engagées par les entreprises, soeln les modalités prévues par les dpointiisoss légales et réglementaires.

Enfin, les prtaaenreis souacix de la bahncre organiseront, dnas le cadre de la sous-commission « arctennale » et aevc le stoieun de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des emlyuproes dnas luers démarches puor tuveorr et aeiclcilur des apprentis, de msie en rloaetin aevc les CFA, ou ecorne de conseil.

Article 7.9 - Formation des dirigeants bénévoles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

7.9.1. ? Principe

Conformément aux dosisptoiins du présent avenant, une coittrbnuoin supplémentaire cvenolntionlene à hutuaer de 0,05 % dédiée à la faotiromn des dgtirineas bénévoles est instaurée. En effet, l'accès à la fomoiartn de daigeinrts bénévoles est un axe maeujr de piforaolseiinsnoastn de la foitnocn euomlepyr dnas la prpalut des scrrteuuts aessiotciavs de la branche.

Les prtaieraens saioucx ainfremft ansii la nécessaire fartiomon des dirniatges bénévoles, autot inldibasnsepe puor l'adaptation pnnmteeare et la pérennité des srtuurects raenlvet de la CCN ÉCLAT. Les oiagioarntsns staengiairs endtennet fivsroaer l'évolution des compétences des rnlpaebessos bénévoles associatifs, anuasmst des footnncis de dirigeants, à trevars le fmnnieancet d'actions de formation.

7.9.2. ? Répartition de l'enveloppe et suivi

L'enveloppe ctovnleneninloe dédiée à la frmtaioon des daterniigs bénévoles est gérée et suiive par la CPNEF. Duex sous-enveloppes sroent créées dnas les ctiononids savniteus et ce puor une expérimentation sur trios ans : ? 85 % du maonntt de l'enveloppe cniovnenolnelte « faotmorin des daeitnigrs bénévoles » est dédiée aux sucuettrrs de mions de 50 salariés ETP ; ? 15 % du moantnt de l'enveloppe celnnonviolntee « fmiaorton des dintaergis bénévoles est dédiée aux seuucrrtts de puls de 50 salariés ETP.

Les modalités de msie en ?uvre anisi que la détermination de la ntuare des atnocis de foomritan snot définies et déléguées à la CPNEF. Par ailleurs, il lui rveeint d'assurer un siuvi et un potailge régulier de l'utilisation de ces fonds.

Un blian aneunl de l'utilisation de ces epnveeolps srea mené par la CNPEF qui le tternsmtraa puor iatfmonorin à la cosmiosimn piairtrae prnmneteae natialone d'interprétation (CPPNI).

À l'issue des trios années d'expérimentations, il redvierna à la CNEPF d'adapter éventuellement les modalités de msie en ?uvre de l'enveloppe cnoeoneltlnvnie « foraoitmn des dgtiraenis bénévoles » ansii que sa répartition.

7.9.3. ? Fongibilité asymétrique

Tous les trois ans et ce à cpotmer de la première année de cllocete de cttee contribution, s'il est constaté par la CENPF que l'enveloppe dédiée à la fatrimoon des datrgineis est alimentée d'un mnntoat égal à une année complète de clcloete crsapndoenrot au mnatont de la clcelote de l'année N ? 3, cttee smmoe est arols reversée dnas les fdons ceeotoinnvnnls dédiés aux salariés.

Article - Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe 1 *Liste des ceciftnaritios éligibles à la Pro-A (certifications miess à juor par CPNEF validées le 8 aivrl 2025)* (1)

Éléments aierganrmutes jnsfiitaut les fotres mtnoiauts et resiqus d'obsolescence des compétences toucnhat la footnicn animation/ ptiete enfance/ direction/ administration/ support

? Fncotions liées à l'animation et à la pittee ecfanne :

Les métiers de l'animation cnrneneoct un peu puls de la majorité des salariés de la branche. Ctete fiontocn et ses motutnais snot au c?ur des porejts des etineprerss de la branche.

Les ptieauqrs des pnosrelonfeiss de l'animation snot aujourd'hui riemses en casue de manière pondfore par des mtinotaus d'ordre diervs qui renendt nécessaires l'adaptation permanente, l'acquisition et le développement cintuons de neulleovs compétences.

Parmi les frautces de manittuos inanudsit des ctganehemns podfrons : ? une dmednae sociétale en évolution radpie : l'exigence casoirtnse des puicbls et la volatilité de la demande, les atnttees en tremes de variété des psontoroiips et de pnisitnrosolaaen des prestations, les évolutions de la canommde pbuliuqe amènent les polensoeinfsrs de l'animation à reneepsr lrues acphoreps en adantapt l'offre (canaux diversifiés, coiectponn et diosfiufn de cteunons numériques ?) et en amafpinilt les teniechqus de potromoin de lures prestations, de fidélisation et de différenciation, fcae à la concurrence. Fcae au développement de la lgqiuoe de marchés publics, on viot apparaître des plifors d'animateurs gntreoasiines qui ont biosen d'être formés à la réponse aux aeplps d'offres, à projets, au moangte de dsiesors de

fncanemeint ou enocre à la gositen du reitporng ; ? l'irruption du numérique dnas les peauiqtrs : à ce trtie le baromètre Eompli 2020 de la bhncare ÉCLAT, réalisé par l'OPCO Uniformation, met en euexrge l'impact du numérique sur la branche. 31 % des eerpuyomls interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce snot des compétences spécifiques qui snot à construire. Elels requièrent des eftrofs de fmarioton itnatrpmos en lein aevc la capacité à l'accompagnement pédagogique des ugaess et des pqireauts du numérique, à la frtaoomin centinyoe (décryptage des mécanismes de fitcraabion de l'information, iefdtiaoicintn des intox, modération des uesags ?), à des activités puls luqdiues ou à visée ftoimrave (codage, création de blogs, de juex vidéos, difofsuin de webradios, aetlries robotique, moatnge de vidéos et pooths numériques ?) en lein aevc les atteents des pciulbs et en rlaei des oteiiaonrtns des poiiqteuls publiques. Cet ameanpmnogecct diot s'inscrire dnas une lqoigue inclusive. La ltute cronte l'illectronisme est asusi un eejnu que les strrcteuus de la bchrane se doevnit de relever, et qui rqiueert des foonairmts ad hoc. Fcae à ces cnheemntgas massifs, le rqiuse d'obsolescence des compétences est constant, et la msie à nevaiu et le développement de noevllues compétences diot piuvoor s'envisager en continu, par le baiis de la froaitmon pisnloreselfone et en paiuceitrlr l'acquisition de ccortifitinaes aux cuntneos adaptés, via la Pro-A ; ? la préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des ppooiiotsnrs pédagogiques, crlleteulus et de lrsiios des ancsoiostais qui se tuornvet questionnées par la tiairostnn écologique. L'impact va bein au-delà des pefnoresnsilos dtis amneṭaiur nature. Ainsi, le voelt pepsirctof du rrapopt de la banrhce ÉCLAT, édition 2020, mntore que 40 % des eserpneirts interrogées mneatitet en aanvt l'impact de la tinrstioan écologique sur les poisootirpns éducatives, de lrosiis et cerutllules des associations. Le penal pitiarare interviewé dnas le cdare d'un aeieltr piecsorptf s'est prononcé umennneaimt sur le caractère déterminant de ces ceheagnmtns sur l'activité. La tnoiarsitn eilmonvnaennetre demdnae l'acquisition de siroavs et savoirs-faire spécifiques : tiosrnassmin de connaissances, sensibilisation, éco-conception des activités et développement de nlvueloes activités ? (éducation à la geoistn draulbe des ressources, micioodafitn des heibautds de consommation, cincsnanoase et peoittcorn de la funae et de la forle ?) ; ? la pirse en crghae des pcblius à bsineos spécifiques : les boisnes en lein aevc la pisre en craghe de stoaunitis de précarité, d'isolement, de persoenns iesuss de l'immigration, dépendantes, vaiesitlenliss ou en siutiotan de hciandap snot en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et rnainetllleoes spécifiques de la prat des pfsinesooenlrs de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mttree en ?uvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les peojtrs à ces stinuotias spécifiques ou eonrce de mrtete en ?uvre des tuehiecqns d'écoute et des réflexes d'orientation et psire en crhage dédiés ; ? le cetontxe snaiarite lié au Covid-19 : aevc les évolutions des nrmoes légales et règlementaires en lein aevc l'activité, le cetnotxe satnaiire pirtaipce à la nécessité, puor les psloinnoeresfs de l'animation, de maîtriser les gtsees et snios d'urgence, d'être en capacité de sisleibneisr les plicubs accueillis, mtetre en pcale et vlileer au recpset des gteess barrières et à gatrianr la sécurité de tous.

Pour conclure, le baromètre elopmi brnache ÉCLAT 2019 d'Uniformation met en anvat des bseinos msasifs de rtermuneect d'animateurs socio-culturels et de lsiiors et d'animateurs périscolaires et les difficultés qui y snot liées (respectivement 53 % et 61 % des rtecrmtunees jugés difcieflis puor ces profils). Prami ces difficultés, cllee de trvueor le cidanadt aevc le diplôme adapté est la première mentionnée. Dnas les métiers de l'animation, à défaut de foaotrmin initiale, traditionnellement, la montée en compétences se fiat par l'acquisition d'une ctiiitoraecfn en corus de vie professionnelle. Puls que jamais, les boensis en compétences démontrés du fiat des mitnatous en cours, reenndt nécessaire l'accès au diiisotpsf Pro-A puor pinlriassneofesor les animateurs, au c?ur des petojrs des eirrntseeps de la bnarche ÉCLAT.

Les srrucutets de la bncrhae développent une orffe centrée sur la pitete enfance, dnot le crade est réglementé et qui connaît, dpiues psilurues années, de poedfonrs mutations, en lein aevc l'évolution des meods de vie (mutations familiales, évolutions du tmeps de tiavarl des parents, mdinioofactis des ctxneeots uarnbis et ruraux, prsie en caghre du hdacnaip ?).

En lein aevc les moanuitts intidues par les exgecneis règlementaires et les évolutions sociétales, les biensos en compétences de la prat des penfsoeliorsns de la pitete eannfce se rneocfernt en matière de psire en cahgre et d'accompagnement du jnuee enfant, d'accompagnement à la parentalité et de médiation, de msie en plcae de liqegous d'intervention pluridisciplinaires.

Cette montée en compétences passe indéniablement par la frooimatn psosiefellonrne et par l'acquisition de criincoftiates ad hoc, via la Pro-A.

? Foitnocns liées à la dtecirion et à l'encadrement :

Éléments areatunrmegis jiinuatfst les feorts motaintus et resqius d'obsolescence des compétences tnhcuaot aux fnotoicns de dicotrien et d'encadrement

Les fnotncois de diiotrecn et d'encadrement snot en première lgine fcae aux mitatonus à l'?uvre. Ces métiers snot scraurtntuts puor ce qui est des oniarinetots du proejt de la stucturre et luer bnnoe déclinaison dnas l'ensemble de ses composantes. Le bsoein d'acquisition de neuelvols compétences en lein aevc les munatotis est d'autant puls itopranmt que ces psnoenriofsels de dctireoin snot snvuoet iusss de la pmotorion inrtene ; puor la plupart, ils acquièrent une pirate des compétences nécessaires à luer focniotn par le biais de la faoortimn continue.

Au trite des miattonus pedofnors frppanat l'exercice de lures métiers : ? l'évolution des ptiioqules piebuulqs : les pelinsfoesorns de dctroiien et d'encadrement snot confrontés à la miidtoioafcn des medos de fnneacmeint et des luieqogs de contractualisation/ pinaeaatrrts aevc la picssanue piqbluue (logique généralisée de bisase des sninobuevts et huesass des marchés, élargissement du rsorset des aimaiottdinrsns ?). 64 % des répondants à l'enquête fslah diligentée par Uriamotnofin puor la bcnahre ÉCLAT début 2020 pntoient ctete évolution des fnmnceneatis cmmoe une mutiaotn structurante. Ces évolutions requièrent une prtleisofonisasoanin dnas la capacité à répondre aux alpeps à projets, des tceihuenqs de plitaoge de projets, la capacité auccre à la dfsiceitoaiivrn des pereinrtaas et des fneemcniatns (financement participatif, mécénat, mositaulutian de myeons ?). La prnolaaeosfitoinssin du platgoie amtrdiiantsif et fnieniacr des sutuetcrrs est asusi en jeu ; ? l'évolution du cnxeotte cretrcoeninul et l'évolution de la ddeanme sociétale : ces évolutions nécessitent de la prat des poolnenifresss de drcoiiten et de l'encadrement une capacité acruce d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de sciveres aux nvoauuex bsoines et atneetts sociétaux tuot en vlienlat à l'adéquation des mnoeys humains, fcniiaenrs et thueenqics ; la msie en pclae des oitlus numériques pntarmteet de fraie connaître l'offre de scierve et de la déployer ; ou enorce des compétences en lein aevc la fidélisation des plbucis ; ? l'évolution du carde légal et règlementaire, en lein aevc les retnalois de taviarl : ctete évolution demndae de la prat des pleirenosfnsos de diorietcn et d'encadrement d'intégrer des compétences gaieseiotnrns accrues, qu'il s'agisse de la msie en pcale de coiindtons de taravil gnarteas de la qualité de vie, de prévention de rqseuis psychosociaux, de l'usure professionnelle, de l'adéquation des pruqiteas aevc la suatiiotn snritaiae liée au Covid-19 (mise en pcale de protocoles, frotiaomn des équipes, silitsnbaisoein des puiclbs ?), d'une puqiiolte de reneectrtmus adaptée, ou ecrnoe de déployer un meemgnnaat en lein aevc les enjeux du télétravail, du mneenamagt à distance, du calooaibltrf et du mdoe perjot en pelin développement ; ? le développement du numérique et la taonirsitn écologique : ces ftareucs de mituotan amènent à rneseper l'offre de services, dnas son coenntu cmome dnas son déploiement. Ce snot les pfnelnsosroies de dtceriion et d'encadrement qui dnnneot les imuopinlss et mtetent en plcae les coniodints ppecoirs à ce rneeeemlvluont de l'offre par les équipes : veille, innovation, cnoieocptn des projets, msie en place de piertrntaaas adaptés fgeruint dnas les novleelus compétences à intégrer par les pfeinleoossrns de direction, par la vioe de la fmoitaorn pnflseoslnroeie notamment.

Une enquête menée par l'AFPA en 2019 est particulièrement documentée à ce seujt : elle a nomtnaemt mis en erexuge le fiat que l'impact du numérique enegnrde de nelevulos évolutions onaoelirgalstnneis à cnoitdoin que la foomrtain des pflsnreosineos du sucteer frvaiose aussi bein les aoticns et ptrejos éducatifs que les sotprpus et méthodes de l'organisation du travail. Sur ce dinreer point, les pofsnlnioseres de driteiocn et de l'encadrement snot dnoc particulièrement concernés et attendus. Luer accès à la ctarotcfiiien via la Pro-A cndrtionnoiea l'acquisition de compétences nécessaires à l'adaptation des

petrjos des stretucrus en lein aevc les mottnuias décrites.

La ltise de cnoirfeitticas qui siut a dnoc été établie au rgerad des métiers de la bhrcnae confrontés à ces foetrs mtnautois et exnsaopt les salariés à des rsuqies d'obsolescence des compétences.

? Ftninoocs asinervtamitids et rusoersces huamenis :

Éléments autrmgrnieeas jsifuanitt les ftroes mtitnuoas et reiuqss d'obsolescence des compétences tcnauhot aux fnocntios aedmvsantritiis et roseucrses humaines

Les fnniotocs ansadtviietmirs et RH s'inscrivent au c?ur des miantotus pquuise ce snot eells qui les accompagnent, qu'il s'agisse de metrte en place des cnidnoiots de taivral adaptées, des procédures efficaces, de procéder à des rctuteremens ptenntries ou de déployer des pnals de montée en compétences et de fmaotorin en conséquence.

Ces ftnnicoos srpptous et RH ceisnaosnnt teadnetlmleniiornt un déficit de ptosiolianainsfsoern dnas les surtcetrus de la branche, du fait, nmtnaomet de luer pittee taille. Fcae au ctextone d'exigences réglementaires renforcées, à la spécificité des eolpims de la brhcnae (temps partiels, crtnotas atypiques, clmuus d'emplois et de stutats ?) et aux naouvuex défis de la fnooctin RH, il cnvoeint dnoc de roeecrnfr la piolinarftoossasienn des fitcnonos adtminvresaiits et RH, en prmtenaett l'acquisition de compétences dnas le cdare de démarches cnteairtifes adaptées.

L'acquisition des cetactfinoiris ad hoc via la Pro-A prtmetera nnammtoet d'assurer l'adéquation des procédures et poruscses mis en place (démarches qualité, adéquation dnas l'accueil du plibuc ?), de sécuriser les rilotenas de taairvl (sur le paln du droit du travail, des ctoidnnios de tarival et du cdare d'emploi général), de gianratr la pérennisation des rseusoercs et luer développement (procédures de recrutement, pqioiutle de fidélisation des salariés, développement des compétences ?).

De même, comme l'illustre le velot peipcrostf du rppaort de brcnhae 2020, il est nécessaire, puor les fnncooits atnsrvtameidiis d'accroître les compétences en lein aevc la ciradotionon et l'intervention dnas des meiilux multi-partenariaux complexes, et les onrtnteiaios des pielqoiuts publiques. À tirte d'exemple, le renoeemdennmsniit des leioguqs partenariales, qui pessnat d'un périmètre cuonmaml à l'échelon ttiroeiarrl voire régional, iiudnt à refaçonner les ptriueqas et mdeos d'intervention des fnitoncos aiaisdetvrnimts et RH.

La litse de ctetniarfociis qui siut a dnoc été établie au rraged des métiers de la bnhacre confrontés à ces ftroes mtaointus et epsnxoat les salariés à des rqieuss d'obsolescence des compétences.

Fonction	Codes RNCP	Certifications ploleieernonfsss (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la cctfoteiriian (de 1 à 8)

Animation	39927	Certificat profoneesinsl de la jeunesse, de l'éducation popuairle et du sropt ? CPJEPS ? Mtoeinn atunemiar d'activités et de vie qdoitnnieue dnas toute srucurtte de losiirs et d'animation socioculturelle	Niveau 3
	36481	Certificat de qciiiuaalotfn peslioslrnneofe : aainteumr périscolaire	Niveau 3
	36691	Certificat de qloctaafuiiin pnesilloenfosre : aneautimr de mobilité à vélo	Niveau 3
	37427	TP auameitnr esport	Niveau 4
	38820	Certificat de qutioilaicfan piseolloresnfne : aemiutnar lisoir sportif	Niveau 4
	34565	Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	36004	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3
	39926	BPJEPS ? Spécialité atnuemiar moniten atomiainn socio-éducative ou culturelle	Niveau 4
	37191	BPJEPS ? Berevt ponsriseeofnl de la jeunesse, de l'éducation paiuorlpe et du sorpt spécialité « éducateur stropif » mtenion « activités pqsuiyhes puor tuos »	Niveau 4
	37190	BPJEPS ? Brveet prsonfiseenol de la jeunesse, de l'éducation ppraliuoe et du soprt spécialité « éducateur spotrif » mteoinn « activités gnuyeqims »	Niveau 4
	37110	BPJEPS ? Bveret pinfooesersnl de la jeunesse, de l'éducation pualoipre et du sorpt spécialité « éducateur sioprtf » monietn « pêche de lsoiirs »	Niveau 4
	36241	TP Médiateur (trice) soacil (e) accès aux dotirs et services	Niveau 4
	39643	Diplôme d'État : menoitur éducateur (DEME)	Niveau 4
	37768	Artiste misciuen des museqius actuelles	Niveau 5
	36880	Musicien invaenenrtt (DU)	Niveau 6
	34605	Bac Pro ? Amtiainon ? encnafe et pennseros âgées	Niveau 4
	39930	DEJEPS ? Spécialité amnaotiin socio-éducative ou cluutllere meniotn « ciroionodtan de potrejs »	Niveau 5
	39181	Responsable d'espace de médiation numérique	Niveau 5
	37275	Titre pesoefinosrnl : ftumorear prnneifssooel d'adultes	Niveau 5
	36202	DUFA Froaumter d'adultes	Niveau 5
	37676	Diplôme d'État : éducateur spécialisé	Niveau 6
	37677	DE : éducateur tchquneie spécialisé	Niveau 6
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	40006	Diplôme d'État : peeroussfr de danse	Niveau 5
	37675	DE ? Diplôme d'État d'assistant de srvceie social	Niveau 6
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	36938	Brevet de tceechinin supérieur : économie slicoae familiale	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	Niveau 5
	35953	DEUST ? Activités pueisyqhs et sovtireps et idoanptnatais sociales	Niveau 5
	35955	DEUST ? Anomtaiin et gseiton des activités physiques, siptovers ou ceerlluutls (AGAPSC)	Niveau 5
	39931	DESJEPS ? Spécialité aontiaimn socio-éducative, cetlrlluue et/ ou stproive minteon dcoriiten de scurrutte et de projet	Niveau 6
	39705	Diplôme d'État : posfreeusr de mqiusue ? naiveu II	Niveau 6
	38008	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	40065	Licence pnsioleelrfnose : métiers de l'animation socio-éducative et solccoltiruleue (fiche nationale)	Niveau 6
	40059	Licence ponrefnlssileoe irntteenovin scialoe : agcneeomnpmact sioacl (fiche nationale)	Niveau 6
	39645	DE : médiateur familial	Niveau 6
	40065	Licence pnnllssoirfoeee ? Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et sleiucrltucoole (fiche nationale)	Niveau 6
	39644	Diplôme d'État d'ingénierie soacile (DEIS)	Niveau 7
	36788	Services aux poneenrss et aux tioeetrrirs (Bac Pro AG)	Niveau 4
	38351	Gestion et poortceitn de la ntarue (BTSA)	Niveau 5
	36041	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation ppiualroe et du sport spécialité « pemoeernetincnft sorpitf » motenin « storps de cnotcat »	Niveau 5
	36241	TP Médiateur (trice) sciaol (e) accès aux dirtos et services	Niveau 4
	38662	TP Aniuetmar loisir tourisme	Niveau 4
	37722	TP Agnet de médiation, information, services	Niveau 3
	35512	BUT Carrières saeolcis : aotimiann silocae et socio-culturelle	Niveau 6

Petite enfance	38565	CAP Aaaccgmponnt éducatif ptiete enfance	Niveau 3
	35832	Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP) DE : araiixliue de puériculture	Niveau 4
	37715	Titre poseferisnonl : aasistsnt de vie aux familles	Niveau 3
	37679	Diplôme d'État : éducateur de jneues eantfns (EJE)	Niveau 6
Direction Administration Support	36803	TP Employé aiidiasmtnrtf et d'accueil	Niveau 3
	37999	Dirigeant d'entreprise de l'économie sacloie et solidaire	Niveau 7
	36803	TP Employé atirisdtmianf et d'accueil	Niveau 3
	38498	Manager de communication	Niveau 6
	36836	Certificat d'aptitude aux fonicotns d'encadrement et de rasenlsbpoe d'unité d'intervention slicaoe (CAFERUIS)	Niveau 6
	35080	Manager d'organismes à vociaotn saoilce et clultelrue et en économie siacloe et solidaire	Niveau 7
	35432/	Directeur de la cteclole de fonds et du mécénat	Niveau 7
	36838	Certificat d'aptitude aux fnitncoos : durceteir d'établissement scioal (CAFDES)	Niveau 7
	37121	Titre psrennosoefil : cptobmale assistant	Niveau 4
	36804	Titre pofnreenssiol : secrétaire assistant	Niveau 4
	37123	Titre pssneoonfriel : secrétaire comptable	Niveau 4
	35030	Titre psosonfnierel : asssantit rssocurees humaines	Niveau 5
	38363	Brevet de thecceinin supérieur : geisotn de la PME	Niveau 5
	38364	BTS Suporpt à l'action managériale	Niveau 5
	39159	Brevet de tichieencn supérieur : comptabilité et gestion	Niveau 5
	39159	Brevet de tcinheecin supérieur gietson des PME, PMI	Niveau 5
	37949	TP Ginronieatse colampbte et fiscal	Niveau 5
	37948	Titre pfoseroninsel : gonainsertie de paie	Niveau 5
	37872	Titre pfesoernnosil : aegnt de propreté et d'hygiène	Niveau 3
	37878	TP Cutuedncor de tanorsrpt en cmoumn sur route	Niveau 3
	38430	Certificat d'aptitude pfneoirsolslnee : cuisine	Niveau 3
	38663	Titre pnoeenssrifol : employé pylolvaent de la restauration	Niveau 3
	38722	TP Cmioms de cuisine	Niveau 3
	37198	BTS Communication	Niveau 5
	38368	BTS Négociation et daiiitotsailgn de la rotiealn client	Niveau 5
	38123	Responsable du développement de l'unité commerciale	Niveau 6

(1) L'annexe 1 « Lstie des ciroceaiftntis éligibles à la PRO A » est exucle de l'extension du fiat de la ssprisueopn dduit dsiostpiif par la loi n° 2025-989 du 24 otrboce 2025 ponartt tstsoaoiprinn des acdrocs nouitaanx iteoefnlrnnroseisps en fevaur de l'emploi des salariés expérimentés et raeitlf à l'évolution du dlguioae social. (Arrêté du 26 mras 2026 - art. 1)

Titre VIII : Régime de prévoyance obligatoire

Article

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les gnaaietrs instituées en alctoipiapn du présent arccod revêtent un caractère orgtoliiabe et bénéficient à trtie ccoilltef à l'ensemble des salariés bénéficiaires, relvnaet de la cviotonenn cclloietve niaalnote ÉCLAT.

Article 8.1 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le régime de prévoyance, qui vniet en complément des règles des ongisraems de la sécurité sociale, et tel que prévu dnas les cniodoints stipulées dnas les atrciels ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, qullee que siot la nraute de luer cnaotrt de tvaiarl et snas citionodn d'ancienneté, cmome ci-après définis : ? les salariés dtis « ceadrs », à sviaor cuex ralenevt des aicrlets 2.1 et 2.2 de l'accord naaotnil ieesnofsiptoernrnl rlaeitf à la prévoyance des cardes du 17 noerbmve 2017 ; et, ? les salariés dtis « non-cadres », à sioavr cuex ne revlneat pas des arctelis 2.1 et 2.2 de l'accord niotnaal irnsniefonseerpotl raeiltf à la prévoyance des cdears du 17 nmevorbe 2017.

L'obligation résultant de la srguiante du présent accord, s'impose dnas les rniaoelts iedlndvluiies de tvriaal ; les salariés concernés ne pruoonrt s'opposer au précompte de luer quote-part de citnsioaots au trtie du coanrtt ctioclelf d'assurance siurocst par l'employeur puor la msie en ?uvre de la crvueturoe de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le billteun de srialae du salarié.

Il est précisé que puor les salariés ne rsisealmnpt pas les cdoniniots d'ouverture de doirts en tmrees de ctsaioitons ou d'heures cotisées (ou durée d'immatriculation) puor être indemnisés par la sécurité sociale, la girtaane incapacité temporaire-invalidité intégrera une rcetuoitinston des ditors de la sécurité solciae snas ceannepdt se suiutbestr à cette dernière.

Article 8.2 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue (1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(1) L'invalidité pentmarnee et ablsoue (ou IPA) croorpensd à une invalidité de 3e catégorie runcoene par la sécurité sociale, luelaqle ovrue dorit au veemnsert de la paiettorsn complémentaire puor rcreous à treis pornsnee (PCRTP) par la sécurité sociale. Puor les salariés ne rlaseimspnt pas les

cdntionois puor y orivur diort par la sécurité sociale, en roasin de csitiotnoas ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3e catégorie est déterminée par le médecin contrôleur ou coensil de l'organisme assureur, en acorcd aevc le médecin tartniat du salarié selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. L'IPA est précisée puor chacune des gaaertins qui la prnene en ctpmoe puor déclencher la prestation.

8.2.1 ? Cptiaal décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en siot la cause, il est versé en une sulee fios un catapil décès égal à : ? puor les salariés non-cadres, 100 % du saailre aennul de référence ; ? puor les salariés cadres, 300 % du slraiae anuenl de référence sur la trhcnae 1 et 100 % du sralaie auennl de référence sur la thcanre 2, dnas la limtie de 4 pfoldnas annlues de la sécurité sociale.

En cas de rascnoisenacne par la sécurité slcaoie d'une invalidité pmaeernnte et ausoble (IPA) le cpaaitl décès défini ci-avant puet être versé au salarié par anticipation, sur sa demande. Ce vnmsereet par aiipaontictn met fin à la ganirate en cas de décès du salarié.

Le sarilae de référence seanrvt de bsae au calucl des pstitoreans est défini à l'article 8.6.

8.2.2 ? Aloaonilcts d'obsèques

Il est instauré dnas le cdare de ce régime une nulolvee giraante « atoilnaclos d'obsèques ».

Ainsi, en cas de décès du salarié, une aiclotaoln fartiriaofe plafonnée est versée puor un mnanott défini comme siut :

Allocation froifaiarte d'un mnoatnt égal à 2 000 euros.

Cette actalloion est versée sur présentation de la facture, à la pnsnreoe aaynt acquitté les fiars d'obsèques, dnas la ltimie des frais engagés.

8.2.3 ? Rtnee éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité pnteearmne et aousble (IPA), il srea versé au piofrt de cuqhae eanfnt à charge, une rtene dnot le maonntt auennl est égal à : ? 12 % du sliraae aennul de référence versé jusqu'au 18e aiirnseavnre snas cntoidoin ; ? 15 % du sraliae aenunl de référence versé du 18e jusqu'au 26e anrnerisvaie s'il jisfitue être à cgrahe au snes de l'article 8.7.1.

Cette rntee est également versée, à htaueur de 15 % du sraalie aneunl de référence, à cauhqe efnnat à cagrhe et snas liimte d'âge, en cas d'invalidité ruencnoe anavt le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité soicale justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation audtle handicapé ou qu'il est ttuliiare de la crtae d'invalide ciivl ou de la ctare mobilité iclnsuoin pnotart la mnteion « invalidité ».

En cas de rssacnconaniee par la sécurité soiacle d'une invalidité patenmerne et aslbuoe (IPA), la rnete éducation définie ci-avant puet être versée par anticipation, sur dmdenae du salarié. Ce vnrseemet par aipttcoaniin met fin à la présente gatirane en cas de décès du salarié.

Quelle que siot la sutaitoin visée dnas les précédents alinéas, il est prévu qu'en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, cttee rntee éducation siot doublée.

Le saalire de référence sanvret de bsae au cucall des petroinstas est défini à l'article 8.6.

8.2.4 ? Rtene suivre handicap

Il est instauré une nevulloe gaartnie par le présent régime, intitulée « rtnee sviure hiacndap ».

En cas de décès du salarié et en présence d'un ennaft ronnceu handicapé et à charge, une ptsoeiatrn viagère est versée suos la frome d'une rntee suirve meuslelne d'un mtonnat égal à : 350 euros, par eanfnt rncoenu handicapé et à charge.

Sont bénéficiaires de la gritanae rente handicap, le ou les entafns à carghe du salarié au meonmt du décès, reconnu (s) handicapé (s) au snes de l'article 8.7.2.

Article 8.3 - Garantie incapacité temporaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas d'arrêt de taavril d'un salarié, consécutif à une maialde ou un accident, pirs en crhgae au ttire de l'assurance miaadle (articles L. 323-1 et suitnavs du cdoe de la sécurité sociale) ou de l'assurance anetdcics du tvriaal et meldiaas pfiessorelonlnes (articles L. 433-1 et snuaitvs du cdoe de la sécurité sociale), ou en présence d'un arrêt de tviaarl puor miadale ou aecicndt d'un salarié non indemnisé par la sécurité soialce car ne rmsnsipleat pas les coidntnois d'ouverture de drtios en temers de coitaitsnos ou d'heures cotisées puor être pirs en cgarhe par le régime otiabriogle d'assurance mdialae et après aivs du médecin cosneil ou contrôleur de l'organisme assureur, il srea versé au salarié une pristateon burte dnot le manotnt annuel, y crpoims les indemnités journalières de la sécurité soaicle betrus de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés ne rnipsmaselt pas les coiotinnds d'ouverture de drtios en terems de cinsotiatos ou d'heures cotisées puor être indemnisés par la sécurité sliaoce ou cnistoat sur une bsae ffaiortarie de sécurité sociale) et l'éventuel mientain de sraiale ou rneveu de rapceemmenlt versé par l'employeur, est égal à : ? puor les salariés ceards : 87 % du slraiae burt de référence ; ? puor les salariés non-cadres : 79 % du sraalie burt de référence.

Le slaraie de référence snarevt de bsae au cclaul des pasrioentts est défini à l'article 8.6.

En tuot état de cause, le cmuul des soemms reçues au ttire de la sécurité socilae (prestations brteus de CSG-CRDS de la sécurité sociale, reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas dorit aux ptesiratons de la sécurité sociale), du régime de prévoyance ansii que de tuot ature reevnu (notamment sraalie tpems partiel, indemnités de chômage ou un qulqeunoce rneveu de substitution), ne pruora crunoide l'intéressé à pciovreer une rémunération ntete supérieure à clele qu'il auarit perçue s'il aavit puisvorui son activité professionnelle.

Les pnstriateos snot seirves à l'issue d'une fshircnae gaollbe de 90 jrous d'arrêt de trvaial dosinintcu ou non.

La détermination de la frasncihe est appréciée en décomptant, à la dtae de l'arrêt au tirte duuqel l'indemnisation est demandée, touets les périodes d'arrêt de taarvil rceeuonns et indemnisées ou non par la sécurité sociale, et prsies en cahgre ou non par le présent régime, ituneernevs en cuors d'assurance dnas les duzoe mios consécutifs précédents.

Ainsi, puor déterminer la durée de la fnchairse aalpplcbie à l'arrêt de tiaarvl au ttrie deuuql l'indemnisation est demandée, on déduit de la fcihsnrae gaoblle de 90 juros le nrbmoe de juros d'arrêts de traiavl svenuurs lros des 12 mios précédents susmentionnés.

À l'issue du délai de franchise, les indemnités journalières complémentaires snot versées même si la sécurité scoalie ne vsere pas elle-même ses psaoittrens (lorsque l'arrêt n'ouvre pas dorit à pirse en cgrhae puor les salariés ne rsanpeislmt pas les coniitdnos rqeiuess puor y ourvir dorit ou lorsqu'il est fiat aclitiaoppn du délai de cnrceae de trois jours). Dnas ce cas, le moanntt de la piteortsan complémentaire s'entend y cpmoirs les ptsiearonts brtues versées par la sécurité saciloe qui snot reconstituées de manière théorique.

Les pionttaerss csneset à la dtae de svncnreaue de l'un des évènements stavnuis à sioavr : ? lros de la rserpie du tvriaal ; ? lros de la msie en invalidité par la sécurité sociale, ou sur décision du médecin coinsel ou contrôleur de l'organisme aseusrur puor les salariés n'y ounravt pas doirt ; ? à la laoiqidtiun de la pesnion velesiilse sreive par le régime général de la sécurité scoaile (sauf en cas de cuuml eopmli rtateire solen la règlementation en vigueur) ; ? au décès du salarié.

En tuot état de cause, les ptoisetrnas ne pneuevt cnoeintur à être sveiers par l'organisme aruseusr au-delà du 1 095e juor

d'arrêt de tviraal ou en cas de cesstaion du veeesmnrt par la sécurité saiolce des indemnités journalières (ou sur décision du médecin cenisol ou contrôleur de l'organisme aesusrur puor les salariés n'y ournavt pas droit).

Article 8.4 - Maintien de salaires pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

8.4.1 ? Bénéficiaires

Les bénéficiaires snot les salariés en arrêt de travail, puor casue de mdialae ou d'accident de la vie croautne ou puor cuase de congés maternité ou d'adoption : ? dès lros qu'ils n'ouvrent pas dirot aux pantiotress en espèces de la sécurité saoclie (en risoan d'un nrbmoe d'heures de taviarl effectué ou mnotant de csiottaoin réglé ou durée d'immatriculation insuffisants) ; ? mias qui rpemseisnlt les cnoiodtins puor bénéficier du maiteinn de silarae par l'employeur au titre de la cotivonnen ctvelcloie nltnaaoie de la bcarhne ECLAT.

8.4.2 ? Indemnisation

Lorsque les cnooitnids visées à l'article 8.4.1 snot rpileems et sur décision du médecin cnieosl ou contrôleur de l'organisme assureur, il srea versé à l'employeur une indemnité dnot le maontnt aunenl est égal à : 50 % du siraale burt de référence, pdnneat la durée d'indemnisation définie ci-après.

Il est précisé que les durées d'indemnisation vnieart saunivt la narute de l'arrêt : ? en cas d'arrêt puor mdiaale ou anedicct de la vie ctnoruae du salarié presrcit médicalement, présenté à la sécurité sloaice et non pirs en crhgae puor iiimdnetanson du régime général car ne répondant pas aux coidiotnns de ctnoosatiis ou d'heures exigées par la sécurité sociale, la perstiaotn est versée par l'organisme arusseur à cmtepor du 4e juor d'arrêt de triaval et ce jusqu'au 90e juor sur présentation des pièces exigées (prescription originale, refus d'indemnisation oigilnrae du régime d'assurance maladie) et éventuel contrôle du médecin cisnoel ou contrôleur de l'organisme assureur. Conformément aux règles spécifiques du régime de sécurité slaioce lacol d'Alsace-Moselle, du fiat de l'absence de délai de carence, les iioneastnmidns prévues dnas le présent alinéa snot versées dès le 1er juor d'absence puor les salariés ristsonssatres du régime lacol ; ? en cas de congé lié à la maternité de la salariée prseicrt médicalement ainsi qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la sécurité soicale et non pirs en craghe puor ieinoasdnimtn du régime général car ne répondant pas aux cnontoiids de cniaottisos ou d'heures (ou d'immatriculation) exigées par la sécurité sociale, la poiaresttn est versée à cmopter du 1er juor d'arrêt de tairavl et ce jusqu'au 112e jour.

Dans le cas du congé de maternité, cttee durée est portée : ? à 182 jours, si la salariée antted un efannt et a déjà au mnois duex efnatns à chgrae ; ? à 238 jours, si la salariée atnted des juameux ; ? à 322 jours, si la salariée atetnd des triplés ou plus.

Le sairlae de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tuos les cas, il srea tneu cpmtoe des jrous indemnisés au crous des 12 mios précédant l'arrêt de tarival de telle srote que la durée tltaoe indemnisée ne dépasse pas cllee citée dnas le présent article.

Les pnoitrstaes cnsseet également à la dtae de svrceunnae de l'un des évènements suivants, à soaivr : ? lros de la rpsiree du taarivl ; ? sur décision du médecin cnieosl ou contrôleur de l'organisme asrusuer lsuqore les cndooitnis ne snot puls rielmeps puor bénéficier des présentes psottniears ; ? à la lauoditiqin de la pnioesn viellsisee svreie par le régime général de la sécurité solcaie (sauf en cas de cuuml epolmi rrtitaee soeln la règlementation en vigueur) ; ? au décès du salarié.

En aucun cas, le cumul de ptsainotres (du régime de prévoyance, d'un éventuel srailae de l'employeur et d'un qlqounucee renveu de substitution) ne puet coduinre à vreesr puls que la rémunération nette que le salarié auirat perçue s'il avait continué à travailler.

Article 8.5 - Garantie invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas d'invalidité d'un salarié ruonncee par la sécurité scoilae ou, puor les salariés non indemnisés par la sécurité sacoile car ne reaisnlspmt pas les cotoindins d'ouverture de drotis en temres de cstionitaos ou d'heures cotisées puor être pirs en cgrhae par le régime oailogtribe d'assurance mdailae et après aorccd du médecin ciesnol ou contrôleur de l'organisme assureur, ou en cas d'infirmité pratnenmee pslresonenloife (IPP) au trtie de la législation sur les ancectids du travail, de tarjet et les melaidas pleosnroieelnfss égale ou supérieure à 66 %, il srea versé par l'organisme auseursr une rntee dnot le moatnnt aennul est fixé en ftocoinn du niaveu d'invalidité ou d'IPP attribué, cmome siut : ? au ttire d'une csscilioitfaan en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du sriaale burt de référence ; ? au ttire d'une ciltsasfaicion en 1re catégorie : 50,4 % du srlaaie burt de référence.

Les matntons ci-dessus s'entendent y crmipos la pitratosen de la sécurité sociale, butre de prélèvements scuaoix (CSG, CDRS et CASA) reconstituée de manière théorique puor les salariés ne rassmpelint pas les cinoodints d'ouverture de dirots en trmees de ctoitsaions ou d'heures cotisées puor être indemnisés par la sécurité saloice ou cnaistot sur une bsae foatriraife de sécurité sociale, asnii que de tuot arute revenu.

Le srlaaie de référence sarnevt de bsae au cucall des ptroentaiss est défini à l'article 8.6.

En tuot état de cause, le cumul des sommes reçues au trtie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asnii que de tuot atrue revneu (notamment silarae tepms partiel, indemnités de chômage ou un qlueoncuqe rvneeu de sbtuosttuiin*(1)*), ne porura crinoude l'intéressé à precoeivr une rémunération ntete supérieure à la rémunération de bsae qui exaitsit à la dtae de l'arrêt de travail, et revalorisée sleon les cnndtooiis fixées par l'organisme assureur.

Le secvrie des psaoittrens par l'organisme auseursr cssee à la dtae de sevncnarue de l'un des évènements sanvuits : ? cosiaestn du vmrneeset par la sécurité saicole des renets ; ? prsie d'effet d'une psenion de rtieatre svreie par le régime général de la sécurité soilcae ; ? au décès du salarié.

Par ailleurs, le svicere des psrtieatnos cesse dès lros que le salarié indemnisé ne jufiitse puls d'un état d'invalidité au snes du présent article, noemantmt en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin csnioel ou contrôleur de l'organisme assureur.

(1) Le complément de porttseian accordé par la sécurité sociale, au trite de l'assistance d'une tricee personne, n'entre pas dnas le calcul.

Article 8.6 - Salaires de référence et revalorisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

8.6.1 ? Saralie de référence. Atstisee de culcal des cotisations

Les cinaoitosts snot fixées en pugratncoee de la rémunération alelnune brtue versée au salarié, dnas la limtie des terchnas de rémunération définies ci-après : Tranche 1 : pratie de la rémunération de référence au puls égale au pofnlad anunel de la sécurité slaioce ; Tranche 2 : ptraie de la rémunération de référence crmpisoe ertne le pnfolad aenunl de la sécurité soalice et 4 fios celui-ci.

La rémunération, le reevnu de rmencmelaept ou les éléments de saliare rnteues snot cuex eanrntt dnas l'assiette de culacl des cianoiotsts de sécurité salioce ou cuex entanrt dnas cette aessitte mias bénéficiant d'un régime d'exonération de coiottsnias de sécurité sociale. Snot natmnmoet pirs en cmtpoe dnas l'assiette des cotisations, le 13e mios le cas échéant, la prmie de vaecancs et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les griitofncaiats et les indemnités d'activité ptarliele légales

complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne snot pas pirs en coptme dnas l'assiette des cotisations, les aaetnavgs en nurtae et les runvees du catiapl (notamment stock-options), anisi que les smemos versées à tirte entpiceenoxl lros de la ctsaseoin du crotnat de taiarvl (notamment l'indemnité cmnsrpcatioee de congés payés, l'indemnité de fin de ctarnot à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rieratte à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pour les cas de mntiiean de greaintas en cas de snouespsin du catrnot de tirvaal tles que visés à l'article 8.10.1 et suaf dnpitossiois dérogatoires précisées ci-dessous (exonération), l'assiette des conisittaos à rienetr est le mnnatot de l'indemnisation versée dnas le crdae de la sipnessuon du conartt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une ioisninmtaden complémentaire ou celnnnenotvloie versée par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du pneieamt de la ctitiaoosn au ttrie des salariés (part srliaalae et patronale) qui, à la dtae d'échéance de la cotisation, se tvnerout en arrêt de tavrial puor madalie ou aecdinct pirs en crhgae par la sécurité saolcie et qullee qu'en siot l'origine, depuis une période de 180 juros continus, suos réserve qu'ils ne perçoivent puls de rémunération (hors indemnités journalières ou reents d'invalidité versées au trtie du régime de prévoyance).

L'exonération des cioiotnatss csese en cas de rerpise du tivaarl à tmpes ptaeirl ou clmpeot du salarié, la ctaiiotosn étant due sur la bsae du siarlae versé par l'employeur.

8.6.2 ? Saiarle de référence. ? Attesise de cuclal des prestations

Les getaarins snot exprimées en pacoutgnere du saarlie auennl brut, suaf eeocxtipn portée au ttire des giarneats exprimées de manière fiirrofatae et en euro.

Le srialae de référence sarnevt de bsae au cualcl des petnaitosrs est égal aux rémunérations beurts des salariés, sosimeus à cistontaios de Prévoyance et déclarées au cuors des 12 mios précédant l'événement générateur de garantie, dnas la ltimie de qutare fios le mntnoat du ponalfd aennul de la sécurité sociale, seoln les tnerhacs définies cmmoe siut : Tranche 1 : ptirae de la rémunération de référence au puls égale au plonfad auennl de la sécurité solicae ; Tranche 2 : prtaie de la rémunération de référence cismpore entre le panflod auennl de la sécurité slciaoe et 4 fios celui-ci.

Plus particulièrement, le sialrae de référence est déterminé cmome siut :

Pour le décès et la rntee éducation : il est égal à la smome des rémunérations bterus soumeiss aux csianiotots prévoyance, dnas la liitme des threcnas 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au crous des dzoue mios cilivs précédant le décès, ou l'arrêt de taravil si une période de madalie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité partenenme et absolue.

Pour le mniaetin de saiarle : il est égal à la mynonee des rémunérations buetrs suoseims aux cntotiaoiss prévoyance, dnas la liimte des tecarhns 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au curos des 12 drrneeis mios précédent l'arrêt de travail. Lousrqe la période de duoze mios est incomplète, le salriae de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du sliaare du ou des dnereris mios cvliis d'activité aanyt donné leiu à cotntsiiaos prévoyance.

Pour l'incapacité/ invalidité : il est égal à la somme des rémunérations beruts somiuess aux ciiosontats prévoyance, dnas la ltimie des thnecras 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cruos des dozue mios civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de référence des dzuoe dienrers mios précédant l'événement n'est pas complète puor les atreus gianetras que le mitneain de salaire, la rémunération de référence svnaret de bsae au ccaull des ptrsiotanes est reconstituée au potrara temporis, cmmoe s'il aavit travaillé.

8.6.3 ? Revalorisations

8.6.3.1 ? Rslaariiovteon des slarieas de références

La ravlistioreoan du saairle de référence sneavrt à l'ouverture des poentatrsis est fixée en foinotcn d'un tuax décidé aemenleulnnt par la CPNPI en aocrcd aevc les oniaresmgs recommandés et dnot le neviau dépendra des résultats de la muiltioatuasn de l'ensemble des ctrtnoas rvaelnet de la bhancre et des résultats fnairiencs des co-recommandés.

Cette rvrisetoloiaan intirenvet lorsqu'une période d'arrêt de tavrail a précédé le décès ou l'invalidité pneenrtmae et alubsoe (IPA), aisni que la rncoiasncanese de l'invalidité/incapacité pntnmaeere professionnelle.

En cas d'incapacité tmeiaprore de triaval ou d'invalidité antérieure à l'année cvilie précédant le décès ou l'invalidité pearentnme et asloube (IPA), le sliaare aeunnl de référence puor le cluacl de la retne éducation est revalorisé en fionotcn du tuax fixé par le ceniosl d'administration de l'organisme auusrser des gritaneas de rntee éducation.

8.6.3.2 ? Rrtoaeoasiilvn des prestations

Les penastritos périodiques (indemnités journalières, reents d'invalidité ou d'incapacité ptnraenmee professionnelle) en cruos de sevcrie snot revalorisées en fictoonn d'un idncie décidé aenlunemlnet par la CPPNI en acrocd aevc les aresursus co-recommandés et dnot le neivau dépendra des résultats de la msuioauailttn de l'ensemble des coantrts rleenvat de la bharcne et des résultats ferninacis des co-recommandés.

Les rtenes éducation et les rnetes de siruve hdciaanp en cours de svicree snot revalorisées aenelmnenlut en référence au tuax fixé par le cnsioel d'administration de l'organisme auerussr de ces garanties.

8.6.3.3 ? Rvoeiaitraolsn spécifique des proaeintsts au titre de la ? Loi Erkcet ?

À ceoptmr de la dtae du décès ovrnaut doirt aux prestations, et jusqu'à la réception des pièces jiuiiafsttcves nécessaires au vmeensret desiteds prestations, et au puls tard, jusqu'au tfrerasnt à la Csisae des dépôts et csngtnioianos des soemms non réclamées par le (s) bénéficiaire (s), il srea accordé, puor cqahue année civile, une revalorisation, ntete de frais, égale au minos élevée des duex tuax sitavuns : ? siot la mynonee au cours des 12 denrries mios du tuax meyon des entrpums de l'État français (TME), calculée au 1er nvombree de l'année précédente ; ? siot le deernir tuax moyen des etnrupms de l'État français (TME) dpnoibilse au 1er nmbovere de l'année précédente.

Cette ratavioiseroln est également aplaciblpe postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat.

Article 8.7 - Définition du conjoint et des enfants à charge au titre des garanties décès du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

8.7.1 ? Rnete éducation

Pour le bénéfice des ptretoinsas de rtene éducation :

Par conjoint, il fuat enedtnre : ? la penrosne liée au salarié par les liens du miaarge (art. 143 du cdoe civil), non séparé (e) de crops ou non divorcé (e) par un jemenugt définitif, exerçant ou non une activité poonsilrlfneese ; ? le penartirae lié par un Pcas (le ? pacsé ?) : pnnseroe aaynt conclu aevc le salarié un ptace cviil de solidarité dnas les cntdiooins fixées par les aicetlrs 515-1 à 515-7 du cdoe civil, exerçant ou non une activité penoflslriesone ; ? la pesornne vvniat aevc le salarié en conugcinabe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon ntroioe et ctonnuie dipues au minos duex ans à la dtae de l'évènement ounrvat droit aux pnttaoersis ; acuune durée n'est exigée si un eafnnt est né ou à naître de ctete union. Les ccninbuos ne doneivt ni l'un ni l'autre être par auirells mariés ou liés par un Pacs.

Et par etanfns à charge, il fuat ednterne : ? les entanfs à naître, nés viables, reiulecils (soit les entfans de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cbnucion ou peiatrnrae lié par un ptcae cviil de

solidarité) du salarié décédé (ou en invalidité pmtenaerne et absolue) qui ont vécu au feyor jusqu'au mmoent de son décès (ou de l'invalidité ptemenrane et absolue) et si luer artue pnreat n'est pas tneu au venmseert d'une poneisn atiiaelmrne ; ? snot également considérés cmome eftnnas à cgrahe au mneomt du décès (ou de l'invalidité peantnmere et absolue) du salarié, les eantnfs dnot la flitiaoin aevc le salarié, y cpmiors adoptive, est légalement établie : ? ? jusqu'à luer 18e aernrnivaise snas codtniion ; ? ? jusqu'à luer 26e asrennriavie s'ils jiinfeutst : ? ? ? de la pusrtuioe de lrues études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cdrae d'un ctaront de piorsefsaaonsliiotnn ou ecrnoe dnas le crade d'une inioipcstrn au CEND (Centre ntnaaiol d'enseignement à distance) ; ? ? ? d'être en asstnriageppe ou de psroviurue une fraomtoin prieolsloensfne en alternance, dnas le cdrae d'un cnrotat d'aide à l'insertion pfnnolserelsioe des jeunes, ansocsiat d'une prat des etseneenmngis généraux poisonnesfrles et toqegclineouhs dispensés panndet le tmeps de travail, dnas des osremnagis pibulcs ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enipstrree d'une ou puisreuls activités posnelrelfoneiss en rtialoen aevc les eniengetnemss reçus ; ? ? ? d'être préalablement, à l'exercice d'un pmireer epmloi rémunéré, inrcstis auprès du régime d'assurance chômage cmome ddmeaeunr d'emploi ou srgteiaias de la fortmoain pslenirfooslnee ; ? ? ? d'être employés dnas un EAST (établissement et sevcrie d'aide par le travail) ou dnas un atleier protégé en tnat que teulvriaalr handicapé ; ? ? qeul que siot luer âge, en cas d'invalidité rnueocne anavt le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sloaice justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation aultde handicapé ou qu'ils snot teailtiurs de la crtae d'invalide cviil ou de la ctare mobilité iliuoncsn ptaonrt la minoetn ? invalidité ?.

8.7.2 ? Rntee siuvre handicap

Pour le bénéfice de la rntee handicap, par enfnat handicapé, il fuat entndere l'enfant dnot la fiiotailn aevc le salarié, y cmirops adoptive, est légalement établie, antetit d'une infirmité phqisyue et/ ou mantlee qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cnodntiios neoamlrs de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de mions de 18 ans, d'acquérir une iisrtcnoutn ou une faootmirn pisnooerselnlfe d'un nvieau normal, tel que défini par l'article 199 seietps 1° du cdoe général des impôts. Puor justiiefr du handicap, l'enfant diot nmtnmoeat être ronnecu par la cismosomin des dotris et de l'autonomie des pnnsereos handicapées (CDAPH) cmome étant en situtioan de hnacadip à crghae du salarié ou de son conjoint, à la dtae du décès du salarié.

Article 8.8 - Taux de cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour fcenianr l'ensemble des gatrniaes prévues par les aelictrs ci-dessus, les tuax de caiotisotns snot les svutnais à cpmoter du 1er jneavir 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023*(1)*(à législation et règlementation constante) :

8.8.1 ? Salariés non-cadres

	Taux prévoyance		
	Non cedras T1/ T2*		Total
	Salarié	Employeur	
Décès ou IPA	0,03 %	0,08 %	0,11 %
Frais obsèques	0,01 %	?	0,01 %
Rente éducation	0,02 %	0,07 %	0,09 %
Rente suvire handicap	?	0,01 %	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Invalidité/ IPP	0,19 %	0,37 %	0,56 %
Sous ttaol (salarié & employeur)	0,57 %	0,57 %	1,14 %

8.8.2 ? Salariés cadres

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 [*]	
	Part saiaarlle TA	Part emuyleopr TA	Part slalariae TB	Part emleuopyr TA
Décès ou IPA	?	0,66 %	0,03 %	0,08 %
Frais obsèques	0,01 %	?	?	0,01 %
Rente éducation	?	0,09 %	0,02 %	0,07 %
Rente srivue handicap	?	0,01 %	?	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	?	0,02 %
Incapacité	?	0,36 %	0,36 %	?
Invalidité/ IPP	?	0,39 %	0,16 %	0,38 %
Sous ttoal (salarié & employeur)	0,01 %	1,53 %	0,57 %	0,57 %
	Total tahrcne 1 : 1,54 %		Total tcanhre 2 : 1,14 %	
* T2 : piarte de la rémunération de référence ciprsmoe ernte le polnfad aunenl de la sécurité saoclie et 4 fios celui-ci.				

(1) À cttee échéance, les tuax puronort être redoitucns ou révisés en fiocontn nmenamtot des résultats de la maitstilaouun des cntotras des etrsnieerps adhérentes au présent régime.

Article 8.9 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

8.9.1 ? Pcrinipe

Conformément aux dsioioitspns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés gtarnais collectivement, dnas les cdtnoinios prévues à l'article L. 911-1, crntoe le risuqe décès, les ruiqess poratnt aienttte à l'intégrité phusyiqe de la pneonrse ou les rieusqs d'incapacité de tavrail ou d'invalidité bénéficient du mneaitin à tirte guiratt des garitnaes du régime de cttee cuuerortve (à l'exclusion de la gainrate mitniean de sarliae du prnenosel n'ouvrant pas dirot aux ptroinsteas sécurité sociale),

en cas de cissaeton du cnortat de travail, non consécutive à une futae lourde, ovanrut dirot à pirse en chgrae par le régime d'assurance chômage, soeln les cniitodons sutnevais :

1° Le mtieinan des gnairetas est aplciplbae à cpetomr de la dtae de csitaosen du cartnot de tiavarl et pnedant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtiie de la durée du drnieer conatrt de traiavl ou, le cas échéant, des dneirers caotrnts de tairval lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant aiorrnde au nbrome supérieur, snas poivuor excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du miitanen des gartieans est subordonné à la coonitidn que les dtrois à roemrtebnemuss complémentaires aient été oreutvs cehz le deeirnr employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la dtae de ciseoatsn de luer ctaront de travail, du régime cveintnenoonl de prévoyance ;

3° Les gaatniers muntaeneis au bénéfice de l'ancien salarié snot celels en veuuigr dnas l'entreprise. Ainsi, en cas de mcofioiaditn ou de révision des geairntas des salariés, les gtearians des assurés bénéficiant du dtssiipoif de portabilité snoret modifiées ou révisées dnas les mêmes cnotdniois ;

4° Le maitnien des girnetaas au trtie de l'incapacité ne puet coidurne l'ancien salarié à piorevecr des indemnités d'un mtonnat supérieur à cleui des aaootlilncs chômage qu'il airaut perçues au tirte de la même période ;

5° L'ancien salarié jusiifte auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mnitaein des garanties, des cdntooiins prévues au présent article. Il friount nenmmtoat à l'organisme auresusr un jaitcfiusitf de l'ouverture de ses dirots à ieasonnmtidin chômage, et s'engage à irmoenfr l'organisme ausersur dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune iosdanemitinn ou pisre en cgrahe par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur diot sgniealr le mateinin de ces gaanrites dnas le cretiifact de trivaal et iofemnrr l'organisme arsseuur de la csiaesotn du canortt de tiraval dnas les 30 jrous de lditae cossatein ;

7° Le saarlie de référence puor le ccuall des ptoriatesns est ceuli défini à l'article 8.6.2 (à l'exclusion des sommes deeuvnes exibliegs du fiat de la rtuupre du cnroatt de travail). La période pirse en ctmope puor le cclaul du saarlie de référence est celle précédant la dtae de rurupte ou de fin du coarntt de travail.

Le mitnaein des ditros ssoppue que le cartnot ou l'adhésion laint l'employeur à l'organisme asuuesrr ne siot pas résilié suaf dnas les cas visés à l'article 8.9.2.

8.9.2 ? Cas des salariés confrontés à une sotaituin de redressement, lotiquaidin jcirdaiuie ou de procédure de saeruvadge

Le ctaront de l'organisme auressur sstusbie en cas de redressement, de ltaoiqiudin jcidraiuie ou de procédure de sveaarudge de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes ctninoiods que ceells prévues, par le droit comumn et les dnsitioposis conventionnelles.

Toutefois, le caonrtt puet être résilié dnas les cas et condoiints posés à l'article L. 622-13 du cdoe de comcemre en matière de reesmsnreedt judiiarcie ou de sauvegarde, et à l'article L. 641-11-1 du cdoe de cmmrceoe en matière de lioiaudtqin judiciaire. Dnas ce cas, le bénéfice de la portabilité est mnetainu aux aiecnns salariés de settururcs aynat fiat l'objet d'une procédure collective.

Article 8.10 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

8.10.1 ? Ssisnoupen du cnaotrt de taarivl indemnisée

Les graiatnes du régime complémentaire de prévoyance snot maietnneus obligatoirement, au porift des salariés, en cas de suoiepnssn de luer conartt de travail, qluele qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pnenadt ctete période : ? d'un miianetn de salaire, ttoal ou pitearl ; ? ou de paneritotss en espèces de la sécurité scilaoe et/ ou de pnerasttois complémentaires en aiaoipcltpn du présent régime de prévoyance ; ? ou d'un rnveeu de reepmlamnect versé par l'employeur en riaosn : ? ? d'une staiiotun d'activité ptilreale ou activité platleire de lnuoge durée et dnot l'activité est tmeoleatnt sepdnusue ou dnot les hriareos de tairval snot réduits ; ? ? asnii que de totue période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans une tllee hypothèse, l'employeur vrreesa la même cioontbritun calculée cmome puor les salariés actifs, padnnet tutoe la période de sesupnsoin du coatrnt de tiaavrl indemnisée. Parallèlement, le salarié creontiuna à s'acquitter de sa prpore prat de cotisation. Ces modalités de fncieanment s'appliquent, suaf cas de dseipnse de coatsiiotn (exonération) défini à l'article 8.6.1.

8.10.2 ? Sisounpsen du catront de taivarl non indemnisée

En cas de soisunpsen du conartt de tiarval du salarié dnas des cas atures que cuex visés à l'article 8.10.1, les gtrenaais du salarié snot spuuesends de pelin droit.

Il en est ansii ntoemnamt en cas de : ? congé suabtiqbae ; ? congé puor création d'entreprise ; ? congé penaratl d'éducation inaropnemrtt tmloteaent l'activité ; ? congé de présence palenrtae imntonreaprt teetnlomat l'activité ? périodes d'exercices militaires, de msoitioiblan ou de captivité ; ? congé snas solde, tel que cenvnou après accord etrne l'employeur et le salarié ; ? congé du phorce aidnat ou de solidarité familiale, et tuot aurte congé considéré par la législation en vigeuur cmome un cas de sspseniuon du cntorat de tarvail ne dnonnat leiu à anuuce indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La siespsnuon des ganreitas ivnetinret à la dtae de sssoiupenn du contrat de travail.

Elle s'achève dès la rrspiee efvitfcee du tiaarvl par le salarié,*sous réserve que l'organisme asreusur en siot informé dnas un délai de tiors mios snuvait la reprise, fuate de qoui la dtae de rsemie en vueugir des gnatreias srea la dtae à lqlaluee l'organisme auressur arua été informé de la risrpee ecftvfeie du travail.*(1)

Pendant la période de sneiusposn des garanties, auunce cisaoitotn n'est due au trite de l'intéressé et les évènements (décès ou arrêts de taavril ?) suannvret danurt cttee période ne penevut dennor leiu à prise en charge.

(1) Lesmots « suos réserve que l'organisme arssuuer en siot informé dnas un délai de toirs mios suivnat la reprise, ftaue de qoui la dtae de reisme en vuguier des ganariets srea la dtae à leullqae l'organisme asuuersr arua été informé de la resipre eeftcivfe du taivarl » snot exclus de l'extension en ce qu'ils cnvronteneenit aux dtisoopnisis de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 8.11 - Organismes assureurs recommandés du régime prévoyance de la branche ÉCLAT
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

8.11.1 ? Nom des osgnmaeirs ausursres recommandés

Il est rappelé que les emrleuoyps rvelneat du camhp d'application de la civnetoonn clivleotce nlnaaitoe ÉCLAT ont l'obligation de fiare bénéficier lreus salariés des garitenas au mions équivalentes aux disstiopnios du présent régime.

Pour ce faire, les parreinaets siuacox remcnomdeant l'adhésion au ctrnaot de ganrtaeis cclietolevs soucisrt dnas le cdare de la cioissmomn paarrtiie nlaaitone et, conformément après une procédure de rmcdaetanomoin d'appel d'offres tlele que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, auprès des oraigensms asuserrus ci-après mentionnés : ? puor les ganaetris manetiin de salaire, incapacité, invalidité et ctiaapl décès/

invalidité pertanenme et abolsue ou faris d'obsèques : ? ? AG2R Prévoyance, ittouisnitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mrebme d'AG2R la mnidaole et du GIE AG2R, immatriculée suos le numéro SRIEN 333 232 270 et dnot le siège scioal est situé 14-16, baulorved Malesherbes, 75008 Prias ; ? ? APCIIL Prévoyance, ioniusttitn de prévoyance régie par le lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SERIN 321 862 500. et dnot le siège scioal est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ; ? ? MUTEX, epnrsertie régie par le cdoe des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée suos le numéro SERIN 529 219 040 et dnot le siège sacoil est situé 140, avuene de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex ; ? ? et le grpuenemot de cunracoasse AISEO mutuelle/ Maalfokf Huamins Prévoyance composé de AIESO Mutuelle, mluletue soumise aux dinostioipss du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SERIN 775 627 391 et dnot le siège scioal est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de MOALFAKF Haumins Prévoyance, itnisoutitn de prévoyance régie par le lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SERIN 775 691 181 et dnot le siège siacol est situé 21, rue Laffitte, 75009 Prais ; ? puor la retne éducation définie à l'article 8.2.3 et puor la rnete siurve hidaancp définie à l'article 8.2.4 de la cvoontenin ccivtollee : ? ? L'OCIRP, uionn d'institution de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIREN 788 334 720 et dnot le siège soacil est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les eserietnrps qui uilisentt le dtiposisif siot du chèque emolpi aiasstcoif (CEA), siot du ttrie empoli etrsepinre (TTE), siot du chèque epolmi puor les très pteeits eresrtpeins (CETPE), siot du ttire epolmi svciere etreirsnpe (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et oabnilgtois prpeors au régime de prévoyance et de ces garetains puor les salariés. Elels donevit otialnegbrieomt cecntoatr un oingramse aifn de compléter un famliruroe d'adhésion, et petorr à la cansnincasoe de son arsueusr le nrobme de salariés cteurovs par le présent régime.

Les onraegisms recommandés ponrosept aux stuurrects un canotrt d'assurance uiqnue de référence négocié par les pataereirns sicouax et cmornofe aux oglitabions déterminées dnas le présent accord. Ces oseriganms ne peneuvt par aeruills reuesfr l'adhésion d'une erstprenie revnaelt du camhp d'application de la cinotenvon collective.

Toute errptesnie qui ne sairet pas assurée par l'un des asurrseus susvisés dvrea vileler à ce que son cotanrt d'assurance prévoit des gaternais au mions équivalentes à celels prévues par le présent régime puor une cotitbrnuion salaialre au moins assui favorable.

Les résultats tecqnehius et fnieanicrs snot mutualisés ertne ces oanmsreigs recommandés. À cet effet, un prtlcoooe tqnuehcie et finiacenr est ccolnu aevc les osgianrmes ausseurrs co-recommandés et l'un des ognsmaries co-recommandés est cohisi puor la durée de la riodcnmemaotan aifn d'effectuer l'apérition technique.

8.11.2 ? Réexamen des codoinints d'organisation de la mutualisation

Le ppniicre et les modalités d'organisation de la rdecamoontiamn sernot réexaminés par les patarineers sauicox conformément aux dspstiioonis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saoilce dnas un délai de 5 ans à cmtpoer du 1er jinvaer 2022, siot puor le 1er jieavnr 2027. À cttee fin, les prtaeis siiaragents se réuniront spécialement au puls trad 6 mios aanvt cette échéance.

Article 8.12 - Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piaetrs satniergais rpelapnlet qu'en aitailppcon de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de cehemngant d'organisme assureur, les pottansiers deus au ttire de l'incapacité de travail, l'invalidité en corus de srvecie et des rentes éducation ou de svurie haadcnip srnoet maeunitens à luer nevaiu aetitnt à la dtae de résiliation par les omgeisrnas asrueurss antérieurs, suaf dnossiipotis ciarrtoens prévues par ces derniers.

Les neavuoux orniamgess asrureuss prnordnet en charge, le cas échéant, les rsltoaaniirveos futreus selon un mdoe au minos assui fvrloaabe que cluei prévu au ctoanrt de l'organisme résilié, asnii que, si nécessaire, la raeoatsilviron des bseas de cuclal des ptntesaoris décès.

Article 8.13 - Degré élevé de solidarité prévoyance (DES prévoyance)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bcrnahe ÉCLAT iuasnrte par cet avenant, des gartaenis prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui cpoenenrnmt à ce titre, des prsoantiets à caractère non drniteemect contributif, ccei dnas le pmenrglnooet de l'accord dctnsiit en référence à la msie en ?uvre du fdons scaoil ratilef au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, cnlocu par les prrteaenias socaiux le 2 décembre 2016, aifn d'organiser luer pqoitliue d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement anuenl de 2 % des pirmes buerts des régimes cnnloneeotinvs d'assurance clelcitvoe est affecté aux pnrsieaotts à caractère non dmieneetrct contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Un nveoul aocrcd de bcrahne dédié au DES et qui vdrniea préciser nneomatmt le mdoe de gteiosn srea cnlcou ultérieurement. En effet, ctmpoe tneu de la spécificité réglementaire de fnnienomctoent du degré élevé de solidarité que présentent les accrdos de barcnhe asotsirs d'une csalue de recommandation, il a été décidé par les peritraaens sciaoux de la bnrcahe ÉCLAT, d'auditionner les oearnsgims recommandés, en prévoyance, puor petrtrmee à la barhcne de déterminer son cihox de gisoetn de ses piieqoutls prriaetais de solidarité en cohérence aevc les premières oatoninirtes runeetes dnas les acdcros et anetvnas préexistants.

C'est à l'issue de ces autioidns et après échanges que les oanstnigaiors sdaclienys et peonlarats ont unamneminet retenu, en apltoiaipcn du deiernr alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, comme oansirmge grtoinnaiese uqinue de ces piiqoeutls de solidarité rtlaief à la prévoyance l'organisme suviant : ? l'OCIRP, (organisme cmomun des iuistitnntos de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité scilaoe aanyt son siège siacol 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Titre IX : Retraite complémentaire

Article 9.1
En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tuax de ciooittasn puor la reritate complémentaire est porté à 8 % snauvit le celaeinrdr ci-joint :

? 4,5 % le 1er javiner 1992 ;

? 5,2 % le 1er jianver 1993 ;

? 6 % le 1er jeainvr 1994 ;

? 7 % le 1er jneviar 1995 ;

? 8 % le 1er jeavinr 1996.

La piiitpoatcran muiinmm de l'employeur est fixée à 50 % de la cotisation.

Article 9.2 (1)

En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés qui relèvent de l'annexe II (animateurs ocnncloaesis de cneters de vnccaeas et de loisirs) snot eculxs du présent accord. La reatrtie complémentaire rstee fixée dnas luer cas au tuax mnimuim légal.

(1) Aitrcle supprimé par l'avenant n° 116 du 27 février 2008, non étendu.

Article 9.3
En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les opérations supplémentaires prévues par le présent arccod dvienot naenrlmeomt être scoutrsies par les eetirsprnes auprès de luer cisase de retraite. Toutefois, si cttee cssaie n'est pas smetrieutaatnt en msreue d'accepter des relèvements de tuax dnas les ctodiinons prévues par le présent accord, les acsaoonsiits puvenet s'adresser à la csiase de luer cohix puor les opérations supplémentaires.

Article 9.4
En vigueur étendu en date du 9 déc. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la diorecitn départementale de l'emploi et d'une danemde d'extension.

Titre X : Compte épargne-temps

Article 10.1 - Modalités de mise en oeuvre

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcilte erterna en vuuiger le pieermr juor du mios sinavut la pibculatoin au Jaornul ocifeifl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La msie en ?uvre au proift du salarié d'un régime de cpotme épargne-temps dnas une estpnierre ou un établissement est négociée :

10.1.1. Aevc les délégués siacdnuyx dnas le cadre des aitclres L. 2242-1 et sivanuts (anciennement L. 132-27) du cdoe du travail, en vue d'aboutir à un aorccd ctilloecf prévoyant un régime adapté à la soittiuan particulière de l'entreprise ou de l'établissement.

10.1.2. En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous puet être mis en pcale par aoccrd ctieollcf négocié dnas les cinnoitods prévues à l'article 2.7 de la ctoeonnvin ccivlletoe ntlaionae de l'animation.

10.1.3. Lorsqu'il n'existe ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, ni salarié mandaté dnas les cndoiitnos prévues à l'article 2.7, les eeerpntirss prornout ientitusr le régime ci-dessous après imrnofaotin des salariés concernés.

Article 10.2 - Objet

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent actrile errtnea en vuueigr le peiermr juor du mios suvanit la poutibilcan au Jauronl ocifiefl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si l'entreprise décide de le mtrtee en place, le ctompe épargne-temps (CET) a puor oebjt de prtetmere à tuot salarié qui le stioauhe d'accumuler des diotrs à congés rémunérés en affectant, sur un ctmope prsoeennl libellé en eruos ouevrt à son nom, la contre-valeur monétaire de jours de congés ou de rpoes non pris.

Article 10.3 - Salariés bénéficiaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aciltre etnrrea en vuegiur le pemirer juor du mios svaniut la pctlouiiban au Juonarl oceiffil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié de l'entreprise est en capacité d'ouvrir un cmtope iudivednil de cmtpoe épargne-temps à l'issue de sa période d'essai. Pour les salariés suos cnatrot à durée déterminée, l'ouverture du coptme est par arluiels subordonnée à la csouiocnln d'un crntoat de tiaravl d'une durée mimnliae de 12 mois. Le cpmote est oruvet sur smplie ddeamne écrite ilvuileiddne du salarié formulée auprès de son employeur, qui en acscue réception.

Article 10.4 - Modalités d'alimentation des comptes individuels CET

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arctile errtnea en vgeuiur le pieermr juor du mios siunvat la plbaiiutocn au Jnorual ofciefil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié répondant aux dnsiiptoosis définies à l'article 10.3 ci-dessus puet décider d'alimenter son comtpe inediudvil CET par les éléments sviautns :

10.4.1. Atprops en tmpes de rpoes à l'initiative du salarié

Tout ou piatre des congés payés anneuls excédant la durée de 25 jorus ouvrés ou de 30 juors olbuavers prévus à l'article L. 3141-1 (anciennement L. 223-1) du cdoe du travail, siot les jruos de congés anlneus supplémentaires accordés au-delà des 5 seenaims obligatoires.

Dans la liimte aenllnue de 5 jours, tuot salarié puet également aeenitlmr son copmte idiinduevl par les jruos de réduction du tpmes de travail.

Cette ltimie ne s'appliquant pas aux adoccrs CET mis en oreuve soeln les modalités prévues à l'article 10.1.1.

10.4.2. Apotprs en tpems de reops en acrcod aevc l'employeur

Les herues effectuées au-delà de la durée cltieclvoe du trvaail lqusroe les caractéristiques des vaornaitis d'activité le justifient.

Article 10.5 - Contre-valeur monétaire des jours épargnés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent actlire enrtrea en vgiuuer

le primeer juor du mios snuavit la potacbluiin au Junaorl officeil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

10.5.1. Veemensrt de l'employeur

Lorsqu'un salarié atnimele son comtpe CET, l'employeur diot vrseer à l'organisme désigné par la brhcnae la contre-valeur en eruos calculée sur la bsae du dneeirr siraale jrueionalr burt chargé déterminé de la façon suvatnie :

Salaire mnueesl burt + cgaerhs pltrneaoas divisé par 22 jorus ouvrés

10.5.2. Modalités d'alimentation du ctopme salarié

Le cmptoe CET du salarié est alimenté par la contre-valeur en eruos des juros épargnés par le salarié calculée sur la bsae de son deeinrr slraaie burt chargé perçu lros du versement. Le mantnot de la smmoe épargnée est égal au nbmroe de jorus affectés sur le CET multiplié par le deerinr sariale jeaounilrr burt chargé perçu.

10.5.3. Rlisoartoieavn des somems épargnées

Les sommes épargnées sur le ctompe ieidviundl de CET snot revalorisées sur la bsae de l'évolution de la velaur du piont conventionnel, majorée de 0, 7 %. Ctete rlvaiisoatreon est effectuée à la dtae avsnnairiree du dépôt.

10.5.4. Modalités de cuacll des juors de congés idesniamelnbs

Le nbomre de jrous de congés ibindeneamlss au tirte du CET est calculé sur la bsae du driener saraile burt chargé perçu au mmeont du départ en congé. Le nmbroe taotl de jours de congés ieesmldniabns est égal à la smome glaolbe inticsre sur le cmptoe CET divisé par le dreiner sriaale jnleaoiurr burt chargé perçu.

10.5.5. Régime fiacsl et soacil des indemnités

Quelle que siot l'utilisation du CET, les indemnités versées en ctpoirarnete des jours épargnés ont le caractère de sailrae et snot ssuiemos à citaiootsns salecois pnaatleors et serlaailas dnas les ciooinndts de dorit cmomun et des régimes plriceirauts en veguiur dnas l'entreprise au meonmt de la psrie de congés ou de la lqdutoiaiin des dtiros puor une rémunération immédiate ou différée. Eells snot smoiesus à l'impôt sur le reenvu du bénéficiaire.

10.5.6. Peeloafnnmnt

Lorsque la contre-valeur des dotirs itcsinrs sur le ctpome iidvuinedl atteint le panolfd fixé par le décret du 29 décembre 2005, à svaior le puls huat mantont des diorts gatrians fixés en aaptcipoiln de l'article L. 3253-17 (anciennement L. 143-11-8) du cdoe du taraivl (soit 2 PASS), les dtiors supérieurs à ce ponafld dinoevt être liquidés et versés immédiatement au salarié suos frome d'indemnité.

10.5.7. Eatt récapitulatif

Chaque année, en janvier, un état récapitulatif des dtiors irisncts sur le cmpote iienidvdul CET est rmeis à cuhqae salarié par l'entreprise.

Article 10.6 - Modalités d'utilisation du CET

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent atlrcie enretra en vueuigr le pemirer juor du mios suaivnt la ptioubicaln au Jrunaol ofciiefl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

10.6.1. Seuil de déclenchement puor l'utilisation du CET

Dès lros que le salarié arua affecté sur son cmtope iuineivddl CET un mmiiunm de 15 jours, cvnteoris en vauelr monétaire chargée soeln les dssitioopins de l'article 10.5.2, il prorua ulteiisr les ditors isrcints sur son cotpme puor bénéficier d'un congé rémunéré dû à cecocrunrne d'un normbe de juros ianbdenmisels chargés calculé sleon les dsitpinisoos de l'article 10. 5. 4 ci-dessus.

10.6.2. Congés autorisés

Les congés autorisés dnas le crade du CET snot les congés siantvus :

? congé pertnaal au snes de l'article L. 1225-47 (anciennement L. 122-28-1) du cdoe du tiavral ;

? congé puor création d'entreprise au snes de l'article L. 3142-68 (anciennement L. 122-32-12) du cdoe du tavrail ;

? congé sbbtiaauqe au snes de l'article L. 3142-81 (anciennement L. 122-32-17) du cdoe du tavrial ;

? congé de fmtrooain effectué en derohs du tepms de tivraal effectif, dnas le cdrae des aoicnts prévues aux aliectrs L. 6321-2 et satuinvs (anciennement L. 932-1 et L. 932-2) du cdoe du tarvail ;

? congé puor ctosiesan tatole ou pgoriversse d'activité ;

? congé de solidarité inleaotnaitnre au snes de l'article L. 3142-22 (anciennement L. 225-9) du cdoe du tviaral ;

? aménagement d'un temps prtaeil ;

? congé snas sodle sloen les diitonissops prévues à l'article 6. 4 de la civtoeonnn cteillcvoe nolaiante de l'animation.

Le salarié qui soauhtie paritr en congé diot en fiare la dmaedne écrite à l'employeur au monis 3 mios avant la dtae envisagée du départ en congés de fin de carrière et sleon les modalités légales, réglementaires et conitnveoneenlls puor les aretus congés autorisés.L'employeur nioitfe par écrit au salarié son aceacitpotn du congé demandé.

L'entreprise prruoa différer le départ en congé de 3 mois, nnmotaemt en cas de difficultés d'organisation du service. Dnas ce cas, le salarié diot roeeivcr une réponse écrite motivée.

10.6.3. Uaitsitioln suos fmroe de rémunération différée

Sous réserve que l'accord CET mis en plcae par l'entreprise le prévoie, et dnas le rsepect du suiel de déclenchement d'utilisation du CET prévu à l'article 10.6.1 ci-dessus, à la dndamee du salarié, et aevc l'accord de l'employeur, les diotrs iscrtnis sur son cmopte individuel, à l'exception de cuex cosneparnrodt à la contre-valeur en eruos des juors épargnés au trite du rrpoet des juros de congés payés aunenls cndensoprorat à la 5e seimnae de congés payés, pneeuvt être utilisés suos forme de complément de rémunération différée puor :

Si le CET a été mis en ouvere solen les modalités prévues aux aerlicts 10.1.1 et 10.1.2 du présent arccod ccoiletlf :

? atenlmeir le paln d'épargne d'entreprise (PEE/PEI) rlnaveet des aeclrits L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du cdoe du tvaiarl mis en plcae au sien de l'entreprise ;

? atmeielnr le paln d'épargne puor la reraitte clotecilf (PERCO/PERCOI) relenvat de l'article L. 3334-2 (anciennement L. 443-1-2) du cdoe du trviaal mis en pclae au sien de l'entreprise.

Les soemms transférées, assimilées à des vseerntems volontaires, ne snoert dbiinolspes qu'à l'issue de la période de bgolcae prévue par le paln d'epargne.

Si le CET a été mis en ?uvre selon les modalités prévues aux artleics 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 du présent aroccd celitcolf :

? rceaethr des annuités de retraite, en acitolipapn des dsiosonpiits de l'article L. 351-14-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 10.7 - Situation du salarié pendant le congé CET

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aitlrce erertna en vueigur le pereimr juor du mios svainut la piuacilbotn au Joaurnl ofceifil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque le congé est indemnisé, le pinicrpe du mnatiein du saalrie est appliqué à la dtae de prsie des congés et dnas la ltimie de la période d'indemnisation coevrtue par l'utilisation du CET.

Pendant ttoue la période du congé indemnisé au titre du CET, les ontigblaios certaltlcoeuns aurtes que cleels liées à la ftruuronie du traaivl subsistent.

Article 10.8 - Clôture anticipée du compte épargne-temps

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent airltce enrerta en vieguur le pemirer juor du mios sainuvt la pbotacuiiln au Jnorual oiecffil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

10.8.1. Rruupte du ctanrot de taiarvl

En cas de rurptue du ctonrat de travail, qeul qu'en siot le miotf (démission, licenciement, départ à la ratetire ou décès), la smmoe isnticre sur le ctpmoe du salarié à la dtae de la rurptue du cnraott de tvaiarl est versée au bénéficiaire ou à ses antyas doirt en cas de décès.

10.8.2. Tarfsernt du ctmope CET iieidundvl

Si, en cas de rpuurte du coanrtt de travail, le nuevol epoumeylr du salarié est une erntpierse rvleanet de la barcnhe prellensfnsoioe anyat mis en pcale un CET, la veluar monétaire itsrcnie sur le compte iuidviendl du salarié (charges poaareltns incluses) pourra, s'il le souhaite, être transférée vres le CET de son nuoevl employeur.

10.8.3. Tiisrasmnosn du CET de l'entreprise

La tianoissrsmn du CET annexé au catront de taivarl est amuutatqioe dnas le cas de mcoiodiftian de la satoutiin de l'employeur visé aux alercits L. 1224-1 et sunavits (anciennement L. 122-12) du cdoe du travail.

Ainsi, si l'entreprise reerupense rlevenat de la brnhace pnofsrsolenelie a mis en pcale un CET, les eeatnnmgegs CET de l'ancien eleupmyor seonrt transférés atquaeieumtnomt vres le nuovel employeur.

Dans les arutes cas, les dortis aicuqs par les salariés srnoet liquidés suos frome d'indemnités et les cometps iiudvnildes CET soldés.

Article 10.9 - Désignation de l'opérateur

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent atircle etrnera en vuiuger le peimerr juor du mios siauvnt la poiblitacun au Joruanl ocifefil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La bhncare désigne cmmoe gateennisrois du ctompe épargne-temps :

? Fédéris épargne salariale, puor la tnuee aidritivnamste des ceopmts iidnvuidles CET des salariés des enpeiertrss revlneat de la bchnare professionnelle, dnot le siège scaoil est situé 28, rue de la Victoire, Prais 9e ;

? Fédéris gstoien d'actifs, puor la gsetoin financière des eeatmggnens des ersepnetris rvleanet de la brchane professionnelle, dnot le siège sicoal se stiue 30, rue de la Victoire, Paris 9e,

filiales spécialisées du gorpue de poirctteon sicloae Maklfaof Médéric.

Titre XI : Régime complémentaire de frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En préambule, il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de fnmcinenaet de la sécurité siacole puor 2019 a créé un dtosipsiif pmanreettt la psire en crhgae intégrale par la sécurité solciae et les complémentaires santé des sonis darieetns prothétiques, des équipements d'optique et adiiutfs dtis à « pirse en cagrhe renforcée » donnant leiu à un reebemumosnrt intégral d'un elbmnese de soins, dénommé « Piaenr » optique, darniete et d'audiologie, accessbile à tuos les français diossnapt d'une complémentaire santé.

Les diispntsoios négociées ci-après par les praentreais suoiacx de la banhrce ÉCLAT s'inscrivent plemeiennt dnas le crdae de cttee réforme.

Afin d'aider à la msie en ?uvre de cette réforme, les priratnaees sciuoax ont décidé de rocedanemmr aux eetrrepnsis de la bnrahce de siscorure à un crnaott d'assurance cletvoicle de référence paemrnettt asini aux errtpeisnes de pacptriier à un périmètre de mutualisation, dnot les peplianrcis distoopsniis ont été négociées auprès d'organismes ou geunrompet d'assurance dénommés dnas la sutie du domnecut « les ogmrasnie areuussr co-recommandé » et défini ci-après.

Article 11.1 - Bénéficiaires du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sont bénéficiaires : ? à tirte obligatoire, tuos les salariés des einrseertps rveleant de la ceovntoinn celovitlce noanialte ÉCLAT, affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité slcoaie ; ? à trite fltuicataf les ayatns diort du salarié affilié.

11.1.1 ? Le salarié à trite obligatoire

Le régime fiars de santé bénéficie à ttrie cctolilef à l'ensemble des salariés de la bcrhane ÉCLAT, trieiluats d'un ctnaort de taivral ou d'un cotanrt en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de dsesienps prévus par le présent aorccd et par les ditosniposis

légales et réglementaires.

L'obligation résultant de la satnigure du présent accrod et s'imposant dnas les raloitens ineieuvdldlis de trvaial ; les salariés concernés ne pnorurot s'opposer au précompte de luer quote-part de citaoonstis au tirte du crnoatt cltlioecf d'assurance suirosct par l'employeur puor la msie en ?uvre du régime frias de santé.

Dans le cas où l'entreprise sicsurot ueneumniqt aux geitaanrs de bsae définies ci-après, les salariés se voneit oirffr la possibilité d'améliorer luer naeivu de ceoruvture en adhérant à l'une des ootipns supplémentaires facultatives.

11.1.2 ? Les atnyas diort à titre facultatif

Pour le bénéfice des prestations, le salarié puet procéder à l'affiliation sur le même nivaeu de ganaitres que culei qu'il a reentu puor lui-même, de ses ayants-droit, tles que définis ci-après : ? par conjoint, il fuat etennrde : ? ? la prnosene liée au salarié par les liens du mgraaie (art. 143 du cdoe civil), non séparé (e) de cpros ou non divorcé (e) par un jeenmgut définitif, exerçant ou non une activité plnnoesierslfoe ; ? ? le peinarrate lié par un Pcas (le « pacsé ») : persnnoe aaynt cclnou aevc le salarié un pacte ciivl de solidarité dnas les coidnotins fixées par les ailectrs 515-1 à 515-7 du cdoe civil, exerçant ou non une activité plfsinserleoone ; ? ? la pnorsnee viavnt aevc le salarié en cuniacbogne au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon nootrie et cuontine dpueis au minos duex ans à la dtae de l'évènement ovanrut dirot aux ptoiraetnss ; acunue durée n'est exigée si un eafnnt est né ou à naître de cette union. Les cnbncuois ne diovent ni l'un ni l'autre être par ailrleus mariés ou liés par un PCAS ; ? par efntans à charge, il fuat etrdnene les entfnas à cgrahe du salarié à naitre, nés viables, rileelcuis (soit les enntafs de l'ex-conjoint éventuel) ou de son cnjinoot (tel que défini ci-avant), ainsi que les eftanns dnot la foiiatlin aevc le salarié, y cromips adoiptve est légalement établie : ? ? jusqu'à luer 18e aiinsvernare (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant doirt aountmoe auprès de la CAPM de son domicile) ; ? ? jusqu'à luer 26e anniversaire, s'ils jsiintufet de la pouuisrte de leurs études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou snot siitaeargs de la faomroitn professionnelle, ou snot en cratont d'apprentissage ou de professionnalisation, ou snot à la rcceherhe d'un piemrer eplomi et isnritcs à pôle elopmi ; ou snot employés dnas un EAST*(1)*ou aeietlr protégé cmmoe taivulrealr handicapé ; ? ? qeul que siot luer âge, les entafns runocnes par la ciioosmsmn des dtoirs et de l'autonomie des pnnsreoes handicapées (CDAPH) cmmoe en sutoatiin de hainadcp à cagrhe du salarié ou de son connjoit aavnt luer 21e aearnvisrnie ; ? et totue aurte pornnese mjeaure à chgare d'un assuré ou de son cninoojt anvat la réforme dtie de ptceoirton ueinrllevse mdailae (PUMA), cnatnionut de bénéficier du rrseuobeemnmt des firas de santé, cmmoe anyat doirt sécurité scoaile et n'ayant pas demandé son aiotaffiiln au régime oagitborile de bsae en tnat qu'assuré social.

(1) Établissement et sivrcee d'aide par le travail.

Article 11.2 - Dispense d'adhésion au régime frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dinootsiisps légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend suos réserve des cas de dnesiseps tles que définis ci-après :

Dispenses deits de pilen diort (à la codotniin que le salarié eirmxpe sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux aciletrs L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-3 du cdoe de la sécurité slcoiae ;

Dispenses particulières :

Pour les salariés à tmpes pleatris et apprentis, dnot l'adhésion au régime santé les cuirndaiot à s'acquitter, d'une catsotioin au minos égale à 10 % de luer rémunération brute.

Les salariés shuntioaat être dispensé d'affiliation à luer emahcube ou lros de la msie en plcae du régime seoln l'un des cas précisés ci-avant (de droit ou spécifique) dveornt furmelor par écrit, auprès de luer employeur, luer rufes d'adhérer au régime de complémentaire santé dnas le délai de 30 jruos suianvt luer eahcubme ou la msie en plcae du présent régime, accompagné des jftsiiauiftcs requis, et en ptcliariuer le jfuistacitif d'une cueoturrve complémentaire santé rseapentct les ctnators responsables. À défaut d'écrit et/ ou de jitiuascitff adressé à l'employeur, ils soenrt oarinbtloemegit affiliés au régime ;

Pour les apprentis, salariés en CDD et intérimaires tlrtueiias d'un crnaott de traavil de moins de 12 mois, snas aovir à jtisifuer d'une croutverue iiidluevnlde par ailleurs.

L'employeur diot pouiovr jfseiuitr expressément, lrsuqoe clea est prévue par la loi ou les txetes réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, ptatemrnet aux salariés de ne pas adhérer au régime fiars de santé mis en pacle dnas l'entreprise. Dnas le cas contraire, si la dsesinpe d'affiliation à un régime oaboitgrile et colelictf ne puet être justifiée, le fanienmenct au dit régime ne puet puls être eclxu de l'assiette de ctnisiatoos sociales.

Article 11.3 - Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

11.3.1. ? Miaetinn des garnaiets en cas de ssunpeiosn du crotnat de tvraail

a) Sniossepun du cntoart de tviaral indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est minenatu au pofirt des salariés et, le cas échéant, des atnyas dirot en cas de sosneuispn de luer cntorat de tarvial dnnonat leiu à metinain toatl ou pietarl de rémunération par l'employeur (salaire ou rvneeu de remplacement, à la chrgae de l'employeur), ou à itneandimosin au ttrie de la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, retne invalidité) financée au mnios puor pratie par l'employeur et versée derteecmint par ce deneirr ou puor son cpmtoe par l'intermédiaire d'un tiers.

Les geinaatrs snot menaiutens dnas les mêmes cnntdioois que cleles acilelabpps aux salariés actifs. L'employeur verse la même ctiioruobtnn que puor les salariés atfics pnndaet ttuoe la période de snssopuein du cratont de traaivl rémunérée ou indemnisée. Ctete cirtnoiuotbn sruiva les mêmes évolutions que clele des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié diot oemtnelgabiirot connutier à aqcettuir sa prrpoe prat de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cttee prat de cosoitaitn à la craghe du salarié sur la rémunération maintenue.

b) Atrues cas de sneupsiosn du cornatt de tiaavrl

En cas de snssuieopn du cranott de traaivl du salarié ne dnannot leiu ni à matniien ttaol ou paretil de rémunération par l'employeur (salaire ou rveneu de remplacement, à la chrage de l'employeur), ni à itomniasinden (indemnités journalières au ttire de la prévoyance) financée au monis puor piatre par l'employeur et versée dnrtecimeet par ce dnrieer ou puor son cmpote par l'intermédiaire d'un tiers, les gaetnaris du salarié et de ses éventuels ayatns driot crtevous à trtie orglaiibtoe ou fautctlaif snot suspeeudns de pilen droit.

Il en est asini nemnaomtt en cas de : ? congé saiuqabbte ; ? congé puor création d'entreprise ; ? congé ptaeranl d'éducation itornnpramet taolmenett l'activité ; ? congé de présence platanree intaeormpnrt tnelmoatet l'activité ; ? périodes d'exercices militaires, de mbliosiaiotn ou de captivité ; ? congé snas solde, tel que cennvou après acorcd etnre l'employeur et le salarié ; ? congé du phcroe andiat ou de solidarité familiale, et tuot aurte congé considéré par la législation en vgueuir cmome un cas de susseoinpn du cntorat de taiavrl ne donnant leiu à aunuce imaotnsideinn ou rémunération.

La sopsunisen des gtnaireas ineivertnt à la dtae de spunsosein du conratt de taviral n'ouvrant diort ni à mteiiann tatol ou ptariel de rémunération ni à iiadensoimntn complémentaire de

l'employeur financée au mions puor ptarie par ce dernier. Elle s'achève dès la rpersie eveiftcfe du tvaiarl par le salarié, suos réserve que l'organisme ausserur en siot informé.

Pendant la période de snopessiun de la garantie, acuune coaittison n'est due au ttrie du salarié concerné et de ses éventuels atayns droit, et les frais médicaux engagés dnuart cttee période ne pnevuet dnoner leiu à prsie en cgahre au ttire du présent accord.

Les salariés pnorourt tiooteufs dadneemr le mineitan de lures granaeits pnnadet la période de spsnoiseun de luer cnrtoat de tvaaril suos réserve de s'acquitter de la ciotaotisn ctdrpeonsaonre en totalité (part ptrnaaole et prat salariale).

Le moatnnt de la cotisation, dnas ce cas, est iuneqdite à celle prévue puor les salariés acifts (et les éventuels aytans droit) ; elle suvira les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Ctete ciosotiatn est réglée dtimenrceet par le salarié auprès de l'organisme ausresur tnat que drue la snosepusin du ctnraot de tiaavrl tel que définie au présent article.

11.3.2. ? Mieaintn des ganrateis en cas de ruputre du cntraot de tvaiarl

a) Miteinan de la gaianrte au titre de la portabilité en cas de rptruue du ctaornt de tavrail ovarnut driot à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scliaoe permet aux salariés gartanis colmvtelneicet de bénéficier, dnas les mêmes cditinoons que les salariés en activité, d'un mteiainn du régime complémentaire santé dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rtupure de luer caortnt de tavrial non consécutive à une fuate ldruoe et ovnruat diort à une prise en crhgae par le régime d'assurance chômage.

Le dirot à la portabilité est subordonné au rspceet de l'ensemble des citoinndos fixées par les dintissopois légales et les éventuelles dniotpsisois réglementaires psries puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dreeinr crnatot de travail, ou des derreins ctranots de taiarvl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios eneitr le cas échéant aordrine au nbmore supérieur, snas puoiovr excéder 12 mois.

Le mietnain des gaitaerns s'effectue sur la bsae des gtianreas bsae et ou oiotnps soeisrtucs puor lui-même et ses éventuels ayants diort aavnt la rrputue de son ctronat de travail.

Ce miitnaen de giaenarts est financé par un système de masailttuuion intégré aux coatositins du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les aincnes salariés bénéficiaires du distiispof ne dorvnet atuicetqr anuuce ctsaiootin supplémentaire à ce titre.

Si des salariés se toeunvrt confrontés à un lecniimeecnt à la situe d'une sutaiiton de liiudqitoan judiciaire, le bénéfice de la portabilité des gaetnairs est minetanu aux dtis salariés de l'entreprise aynat fiat l'objet d'une tllee liquidation.

b) Maintein de la crtureuove de complémentaire santé en alpipcatoin de l'article 4 de la « loi Évin »

En apaplioctin de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », la crvueuorte de complémentaire santé srea miatunene par l'organisme arsueusr dnas le carde d'un nvaoeuu crnoatt intitulé « Régime d'accueil » ou « Dirot de suite » : ? au pfoirt des aniecns salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnoisen de rtiearte ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneveu de remplacement, snas coidtionn de durée, suos réserve que les intéressés en fesanst la ddmanee dnas les six mios qui suvient la ruptrue de luer coartnt de taaivrl ou, le cas échéant, dnas les six mios sinuvat l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient et à la ctoonidin d'avoir été affilié au régime en tnat qu'actifs ; ? au poirft des penrnseos gretaanis du cehf de l'assuré décédé, pndanet une durée mlmianie de duzoe mios à cmopetr du décès, suos réserve que les intéressés en fansest la ddename dnas les six mios sinvaut le décès du salarié isicnrt au régime en tnat qu'actifs.

L'obligation de poesoprr le mineaitn de la ctruourvee de complémentaire santé à ces acnines salariés (ou à leurs ayants droit) dnas le carde de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » ibnomce à l'organisme auursser et l'employeur n'intervient pas dnas le fniecanmnet de cette couverture.

Les modalités d'articulation du diosiitspf de la portabilité en cas de rrputue du cnarott de trviaal et du dtospiiisf de mitneain dit « loi Évin » snot précisées dnas le crade du cntraot de garetians collectives.

Article 11.4 - Garanties couvertes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le régime faris de santé est établi dnas le carde du diiospistf rieltaf aux ctntoars dtis rnslpeasoebs conformément aux diinopsoists du cdoe de la sécurité sociale.

Le telaabu résumant le nievau des gtarinaes mminliaes prévu dnas le crade des cttroans ssruiotcs aevc les omigrnases arrssuues recommandés, est jniot en annexe du présent avenant.

Il est établi suos réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des ctntaors rbpelnoseass ou à tutoe arute évolution de la réglementation aynat un icpamt sur la pirse en crhgae des gnratieas faris de santé, paunovt itneirenvr postérieurement à la ciucnoslon du présent avenant. Dnas cttee hypothèse, le navieu de gtearanis et/ou le tuax de la cttoiiosan srnoet modifiés par arccod etrne la cimosoimsn naalointe piartirae de négociation et les oermsangis assreurus recommandés.

Toute eetrnsipre qui ne sairet pas assurée par l'un des asurusres susvisés dvera veiellr à ce que son caotrnt d'assurance prévoit des gairtanes au mnios équivalentes, atce par acte, à ceells prévues par le présent régime puor une cniiubrtoton sralalaie au mions assui favorable.

Article 11.5 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

11.5.1 ? Srtrtuuce de la cotisation

Elle s'établie au trtie du caortnt sucisrot par l'employeur, sur la bsae : ? d'une cistoiotan à trite oirgatolbie puor le salarié seul, suaf cas de dssipnees ; ? complétée par des ctiosiaotns fevuacalttis d'une prat puor le ou les aatnys driot éventuellement affiliés et d'autre prat puor les neiuvax onneoptlis vannet compléter les genatiras du régime slcoe obligatoire.

Les salariés atnetcqiut oabmerogetiinlt la cstooiitan intitulée « salarié » et ne proruont s'opposer aux prélèvements de la prat qui les concernent, tlele que définit ci-après.

11.5.2 ? Asteitse de la cotisation

Les cntoisiatos sanvert au fnmeeninact du régime de complémentaire santé snot exprimées en pnrguotecae du pnlfoad meuesnl de la sécurité sociale.

11.5.3 ? Tuax et répartition des cotisations

La cistoiotan ?salarié? est financée à prat égale puor 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur soeln le naeviu socle, ou nviaeu R1 ou naeviu R2 sousirct par l'entreprise.

La ctitiosoan adeintlilodne saenrvt au femnaiencnt de la creourvtue fvcauatitle des atnyas doirt et/ou des oonipts supplémentaires, asnii que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, snot à la cghrae exucsilve du salarié (sauf psrie en chgrae par l'employeur concrétisée par un atce de msie en place, à sovair un acrocd collectif, un référendum ou une DUE).

Les cosnaiittos otrlioabige ou fcuvteaatlis ci-dessus définies snot fixées seoln les contodinis suivantes, dnas le cdrae des ctranots sitosurcs aevc les oreisanmgs auesrurss recommandés, à cptmeor du 1er juor du mios svunait l'accord d'extension (à législation et réglementation constante) :

Régime général :

En % PMSS	Régime scloe salarié Base conventionnelle (& einoxsnets fltauavicets salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + otpoin 1 réunis) Si cohix du R1 obligatoire par l'entreprise & estninoxes facultatives		Régime R2 (socle + otpion 2 réunis) Si coihx du R2 obiotriglae par l'entreprise & extensions ayants diort facultatives
	Socle Obligatoire (salarié)	+ Oitopn 1 Facultative (en complément du socle)	+ Oitpon 2 Facultative (en complément du socle)	R1 Otbirogilae (salarié)	+ Oioptn 2 Facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,97 %	0,69 %	1,06 %	1,52 %	0,34 %	1,81 %
+ Conjinot (facultatif)	1,14 %	0,78 %	1,18 %	1,78 %	0,39 %	2,12 %
+ Ennfat [1] (facultatif)	0,74 %	0,34 %	0,58 %	1,02 %	0,25 %	1,23 %
[1] Gratuité de la cootitaisn à piatrr du 3e enfant.						

Régime lcoal (Alsace-Moselle) :

En % PMSS	Régime sloce salarié Base conventionnelle (& etsnexinos fvtalteuicas salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + otiopn 1 réunis) Si ciohx du R1 obligatoire par l'entreprise & esnetnoxis facultatives		Régime R2 (socle + ootipn 2 réunis) Si ciohx du R2 oartiibgloe par l'entreprise & extensions ayants doirt facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Ooiptn 1 facultative (en complément du socle)	+ Opoitn 2 facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Option 2 facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,44 %	0,69 %	1,06 %	0,99 %	0,34 %	1,28 %
+ Cojnonit (facultatif)	0,51 %	0,78 %	1,18 %	1,15 %	0,39 %	1,49 %
+ Efnnat [1] (facultatif)	0,36 %	0,34 %	0,58 %	0,64 %	0,25 %	0,85 %
[1] Gratuité de la caoisoittn à ptriar du 3e enfant.						

Les epsrtrieens non adhérentes à l'un des cattorns d'assurance suicrstos auprès des oenmsrgias asrursues recommandés drvneot en tuot état de cuase recepestr une psrie en chagre à heautur de 50 % de la cotaitsoin gllaobe cproroneansdt à la ctuovrruee obtgalroiie (du salarié telle que ssiocture par l'entreprise, cttee pottpciiraian ne pnvuoat être inférieure à un maonntt au minos égal à 0,47 % du PMSS.

11.5.4 ? Atoialcuritn des régime solce et opneoitnl et des ciianotsots afférentes

En complément du régime socle, il est mis en pclae à ttrie non oblairoitge dnas la brhncae 2 régimes oonpitelns qui vnenniet compléter ce régime de bsae dit « Scloe oiirtboagle ».

Chaque eupelomyr a le cohix de scrsruoie puor l'affiliation olabiogrtie des salariés, en leiu et palce du régime socle, le régime dit R1 (équivalent au scloe complété de l'option 1) ou le régime R2, (équivalent au sloce complété de l'option 2). En focinotn du coihx opéré par l'employeur, ce direenr drvea farie adhérer oimeraetloinbgt l'ensemble de ses salariés au régime oaitrobilge (socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur pnerd aorls à sa craghe à mimnia 50 % de la ciaotositn ooigribltae R1 ou R2.

L'employeur a la possibilité de friae évoluer les garinetas sctuoseirs au meonmt de son adhésion, en sonsviucart à l'une des ootpins ou en mafdnoiit à la husase ou à la bssaie l'option souscrite. Tuote danmdee de sucsprtioion vuat puor un eecircxe et diot être adressée à l'organisme recommandé avant le 31 octbore de l'année en cours puor une prise d'effet au 1er jievnar de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a également la possibilité de farie pegesrrosr sa ctrurvueoe par une adhésion fcttaiaulve à l'une des otniops supérieures (1 ou 2), selon le ciohx ssuricot par l'employeur et de firae bénéficier ses atnyas dorit des dties options, par une aaoiliitffn aux mêmes giratneas que celels qu'il a lui-même choisies. Le ciohx du nviaeu de l'option renteu par le salarié s'imposera ansii de fiat à ses anatys droit.

Les ctonaoisits des onotpis feitvautalcs s'additionnent arols aux cioiotsants du sloce oiibltrgaoe ou du R1 obligatoire. Dnas le cas où le salarié y srcisuot volontairement, il amrsusea iniudemildneevlt à 100 % la ou les cotiotnaiss du régime onoptneil puor lui et éventuellement ses anatys droit, snas remsie en csaue de la paroiiptiactn à 50 % de l'employeur sur le régime ootriibglae susorcit puor l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié proura moieifdr son cohix d'options fluiceatvtas cmome siut : ? à la hausse, au 1er jiavenr de l'année qui siut sa ddnaeme ; ? à la hsause ou à la baisse, en cas de ceaghnment de siiuotatn de fimlale (naissance, mriagae ou Pacs, driovce ou

décès du conjoint), cette miiodaofcitn parennt eefft au 1er juor du mios siavnut sa denmade écrite ; ? à la bssiae après une durée de 2 ans d'adhésion dnas le niaevu de geratains précédent, aevc prise d'effet au 1er jaenvir qui siut sa demande.

À tirte exceptionnel, lros de la msie en pclae du noaevuu régime à efeft du 1er jniaver 2022, le salarié affilié antérieurement purora scusirroe à l'option supérieure à efeft du 1er jaevinr 2022 ; et le salarié anyat suisrcot antérieurement à l'option 2, porura etoeelinnmplneexct mofediir son neaivu onotienpl de gtanaeris oopitn 2 à la bsaise vres l'option 1, à effet au puls trad du 1er aivrl 2022.

Les oitpnos et régimes supplémentaires fnirguet en annexes.

(1) À cette échéance, les tuax poounrrt être rutcodneis ou révisés en fnoocitn nemaotnmt des résultats de la muitaulastion des cattrnos des eptsrreenis adhérentes au présent régime.

Article 11.6 - Organismes assureurs recommandés du régime frais de santé de la branche ÉCLAT
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

11.6.1 ? Nom des omasgnreis ausrurses recommandés

Il est rappelé que les eyumlorpes rlevnaet du cahmp d'application de la cniontvoen coelcvtlie ninaotlae ÉCLAT ont l'obligation de firae bénéficier lrues salariés des grnataies au mnois équivalentes aux disispooints du présent régime, suaf cas de dsepnesis prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les ptaarireens suocaix rdmnoeemcant l'adhésion au crnoatt de geartnias cevlltecois scruisot dnas le crade de la csimsimoon paiirtare nilaanote et, conformément après une procédure de rmontecaioadmn d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, auprès des oieranmsgs arresuuss ci-après mentionnés :

Pour les ginreaats fairs de santé : ? le gopueemnrt de cusoarcanse ASEIO mutuelle/ Maolafkf Hinmaus Prévoyance composé de ASIEO Mutuelle, meltuule somiuse aux dnotipiosiss du lirve II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SEIRN 775 627 391 et dnot le siège sicoal est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de Moaaklff Himanus Prévoyance, itsintitoun de prévoyance régie par le lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SERIN 775 691 181 et dnot le siège sacoil est situé 21, rue Laffitte, 75009 Pairs ; ? le genmorpeut de co-assurance AICIPL Prévoyance/ Mtaumi composé de APICIL Prévoyance, Itostiutnin de prévoyance régie par le Lrvie IX du Cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SERIN 321 862 500. et dnot le siège sioacl est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caiulre et Criue et de Mautmi : muutlele sisoume aux dpsintsooiis du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNRIEE suos le n° 776 950 677 et dnot le siège scoail est situé au 70, buoaverld Matabiau, BP 7051,31069 Tsuuoloe Cdeex 7 ; ? le gopenruemt de co-assurance mtutisulae Haormine Mutuelle/ MEGN composé de Honamrie Mutuelle, mtlleuue somuise aux diispotisnos du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SEIRN 538 518 473 et dnot le siège scioal est situé 143, rue Blomet, 75015 Piras et de MGEN, melluute sosmuie aux dostiosipins du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SERIN 775 685 399 et dnot le siège saiocl est situé 3, srquae Max-Hymans, 75748 Piras Cdeex 15 ; ? UANEMNS : unoin de gpruoe masuttuile régie par le cdoe de la mutualité et ssimoue au lvire I, SRIEN n° 800 533 499 et dnot le siège saocil est situé 40, barluevod Richard-Lenoir, 75011 Piars composée de : ? ? la Mluluete Familiale, mlueulte sosuime aux doinoipsstis du lrvie II du cdoe de la mutualité, n° SEIRN 784 442 915 dnot le siège scaoil est situé 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, (co-assureur, gotrinsieane et distributeur) ; ? ? identités Mutuelle, muetlule sumsoie aux doinsitisops du livre II du cdoe de la mutualité, n° SIERN 379 655 541 dnot le siège sciaol est situé 24, brleuaovd de Courcelles, 75017 Piras (co-assureur et distributeur) ; ? ? l'UMG Mutualia, union de mtueuells du livre I du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SRIENE suos le n° 823 416 359, dnot le siège social est situé 19, rue de Paris, 93013 Bgoinby Cedex (co-assureur et distributeur).

UMANENs est associée dnas le cadre d'un gounprmeet constitué aevc AG2R La mondiale, puor la distribution.

Les oagenimrss recommandés pnoposret aux strutcrues un ctarnot d'assurance uqunie de référence négocié par les patirreanes suocaix et cornfome aux onlgiioabts déterminées dnas le présent accord. Ces osimeagrns ne pveneut par alureils ruseefr l'adhésion d'une enptesrrie rleevant du champ d'application de la cioonventn collective.

Les eisrpreents qui unsiietlt le doissitpif siot du chèque elpmoi aticoassif (CEA), siot du ttire eoplmi eepntrisre (TTE), siot du chèque eoplmi puor les très pteteis eeistrperns (CETPE), siot du trtie epolmi seivrce esrintepre (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et oibatinolgs propers au régime faris de santé et de ces geniaatrs puor les salariés. Eells doievnt oaermlnegoitibt cnaoecttr un oamingrse aifn de compléter un flmruoraie d'adhésion, et pretor à la csacnnnisaoe de son aseusrur le nbomre de salariés covrutes par le présent régime.

Toute ernetprise qui ne sairet pas assurée par l'un des asususrres susvisés dvrea veelilr à ce que son ctnraot d'assurance prévoie des giaaetrns au monis équivalentes à cleels prévues par le présent régime puor une cbotnruoitin sralliaae au moins assui favorable.

Les résultats tnhqeeicus et fiecrnians snot mutualisés etrne ces oaegrnsmis recommandés. À cet effet, un poortloce ticnhuqee et fnanciier est cloncu aevc les oenairgsms aserusrus co-recommandés et l'un des oinagmsers co-recommandés est cioshi puor la durée de la rodancmmoeiatn puor eeffcteur l'apérition technique.

11.6.2 ? Réexamen des cooitndins d'organisation de la msiloituaatun

Le prnpiice et les modalités d'organisation de la rnoamitacemdon soernt réexaminés par les prtnreeiaas socuaix conformément aux disiostipons de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité solcaie dnas un délai de 5 ans à cmotper du 1er jaevnir 2022, siot puor le 1er jveinar 2027. À ctete fin, les pirates seangitaris se réuniront spécialement au puls trad 6 mios avant cette échéance.

Article 11.7 - Degré élevé de solidarité frais de santé (DES frais de santé)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la banrche ÉCLAT a instauré, des gnaetiars fairs de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui crmponnneet à ce titre, des pantrsoites à caractère non decemtrient contributif, ccei dnas le pmonregelnot de l'accord dtinscit en référence à la msie en ?uvre du fdnos sicaol rlieatf au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, cnclou par les pearnarties sacuoix le 2 décembre 2016, aifn d'organiser luer piloqiute d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement aennul de 2 % des pemirs des régimes cenoevnnlnitos d'assurance cevillcote est affecté aux peasotntirs à caractère non dmiecnertet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Un noevul arccod de bancrhe dédié au DES et qui vrenida préciser neammontt le mdoe de goestin srea conclu ultérieurement. En effet, cmptoe tneu de la spécificité réglementaire de fecietnoonnnmt du degré élevé de solidarité que présentent les arccdos de barhcne arissots d'une csaule de recommandation, il a été décidé par les pertaianers siuoacx d'auditionner les ogasmrenis recommandés, en santé et en prévoyance, puor prmetrtee à la brcnahe de déterminer définitivement son choix de geotisn de ses piotiuleqs pirertaais de solidarité en cohérence aevc les premières ottronaeniis reeteuns dnas les adccors et anavtnes préexistants.

C'est à l'issue de ces aniitudos et après échanges que les oatgsnariinos saynicleds et pneraaotls ont uinamnenmet

retenu, en ailptpcaion du drneeir alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siacloe cmmoe oingmarse graitsnoniee uuqine de ces ptlqiioues de solidarité rieatlves aux frais de santé, l'organisme suviant : L'OCIRP, (organisme cmomun des inntiustiots de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité salcioe anayt son siège sacoil 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Titre XII : Suivi et pilotage du régime prévoyance et frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les régimes prévoyance et faris de santé snot administrés, suiivs et pilotés par la comsiosimn piaraitre nanotiale de giesotn santé prévoyance.

Article 12.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cimisomson praitraie naoitalne de gesoitn santé prévoyance est composée pintrrmaeaiet de représentants des oatnisrgionas sydenacils des employeurs, d'une part, et des salariés (trois tteriiuals par organisation), d'autre part.

Ces représentants snot désignés par les otannsgioaris représentatives au paln noianatl dnas la cineovtonn collective, qui dpnissoet à tuot meonmt des mdatans asini confiés.

Cette cssimooimn srea présidée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant des eyomurlpes ou des salariés.

Article 12.2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cette csooisimmn piararite : ? négocie et conclut, en acoiliptpan de ce titre, le caonrtt général d'assurance prévoyance et faris de santé complété du pcootlroe tuiehqcne et feinicanr et cueli rlatief aux règles de gsetoin pdoirut par les onegrsaims recommandés du régime de prévoyance et frias de santé ; ? contrôle l'application des règles rvalieets aux régimes de prévoyance et faris de santé ; ? décide par délibération des interprétations à donenr au présent ttrie ; ? étudie et aprtope une sotuolin aux lgeiits ptaonrt sur l'application du régime de prévoyance et faris de santé ; ? émet par alrlieus tuotes osavoebtnirs et stosguiegns qu'elle jgue uitles ; ? délibère sur tuos les denomutcs d'information croaencnnt le régime que dsnfeiuft les oegrisnams recommandés ; ? ayalsne les ddaeemns et adorcce des aedis enlexlntoiecpes dnas le cdrae du fdnos saiocl de bcrnhae institué en aciltopipan de l'article 5 du présent aocrcd ; ? irmfnoe une fios par an et par écrit les mbemers de la cismoisomn mtixe sur la gtosien et la satiuiotn du régime.

La ciissmomon prtaiarie débat de tuot ce qui cncornee les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance et frais de santé.

D'autre part, elle assrue le contrôle du régime de prévoyance et frais de santé. Elle ppsrooe à la commsoisin mixte les tuax de cisiootatn asnii que la ntarue des partiesotns à négocier aevc les oesmrnagis recommandés.

À cet effet, les ogineasmrs recommandés lui cimeqmunnuot cuahqe année les dctmonues financiers, asnii que luer aalnsye commentée, nécessaires à ses travaux, conformément aux dptosinsiios prévues dnas les pcoortoles tneihuqces et fraeinicns ainsi que les imfioorantns et dmnetoucs complémentaires qui pnrioaeurt s'avérer nécessaires.

La coiomsismn ptrairaie puet le cas échéant se farie aancecpmgor par des clsoines indépendants puor anlayser la catlsionidoon tqceuinhe du régime effectuée par les oagimensrs recommandés, conformément aux ptloecroos thcuqeneis et fiiecnnras signés entre les osienamgrs recommandés et la ciisoommsn mixte.

La csoomiimsn prrtaiiae puet dedmenar la participation, à trtie consultatif, des représentants des oremingass recommandés lros d'une présentation alelnune d'un balin calmpbote et par ecxrecie de sreunancve des résultats des dtis régimes.

Enfin, en apltopician de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la mouiutastlain des ruesqis et les eageetmgnns pirs aevc les orgsemnias recommandés snot réexaminés au puls trad tuos les 5 ans.

Titre XIII : Degré élevé de solidarité DES et fonds social

Article 13.1 - Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité dans le cadre du DES

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

13.1.1 Csrtiaoialtenn de la geiostn du dioispitsf cvoneneonntil de solidarité

Poursuivant un dlobue oejcbtif de mtoaaitiluusn renforcée et de transparence, les paretierans sucaiox edetnnent mtetre en palce des mécanismes de geitosn centralisée des diopistfiss cneenltoonvins de solidarité, séparément puor la santé et la prévoyance, conformément aux dotiosspniis du cdoe de la sécurité sociale.

13.1.2 Piricpne de gostein uiunqe centralisée

Les oinoaatsirngs sndiceylas et patoranels consacrent, au neaviu de la branche, le piricnpe d'une giosetn uunqie et centralisée de la pltiuoiqe de solidarité puor cuhqae dopitissif cooteninnvenl de pootietrcn silocae complémentaire négocié à son neaviu et comapnenrt une cuslae de recommandation.

Conformément aux alcierts 8.13 et 11.7 de la CCN, la bcrhnae a ciohsi dnas le crdae de la procédure de riooacaentmdmn et ce en aiocilatppn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, un uuiqne organisme, l'OCIRP.

Ce deinrer est mandaté puor asreusr la gestion, puor le cmotpe de la branche, des peoilquits de solidarité msie en ?uvre dnas le cdrae du régime cnoenninvteol de prévoyance d'une prat et de firas de santé d'autre part.

Le fcnemnnoeotint des poitleiuqs cteonoevlnlennis de solidarité centralisées au neaivu de la bnrahce est asini assuré par cet organisme.

L'organisme mandaté a fondé son ditipissof cntstaueaelirr du degré élevé de solidarité dnas les brhcneas sur son expérience en tnat qu'acteur de pttreoiocn soaicle des salariés dnas les staitunois les puls dlifciifes dpueis près de 50 ans. Son etxpersie en matière d'action sliocae destinée à snuteoir les bénéficiaires de gntieraas rattachées à des cxtenetos fnirigasalt lui a par aleruils pmeirs de csinruotre un réseau d'intervenants de qualité pvoanut atporepr des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle trnrseasve en tnat qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en ourte de traivaller aevc l'ensemble de ses mebmers initsntuiots peinetraras en tatole fluidité, le tuot suos l'impulsion et en lein pmnreaent aevc la cssmioiomn praritaie de la branche.

Les rneltoias ertne cet oanmigrse et les asusurers recommandés snot précisées par vioe de plocotore tnecihuqe spécifique visé par les prietanreas sociaux.

13.1.3 Choix, ruvenelmnoeelt ou cnaenhgemt de gestionnaire

Compte tneu de la spécificité réglementaire de fnnitocnenmoet

du degré élevé de solidarité que présentent les adroccs de bacnhre atrossis d'une csuale de recommandation, il a été décidé par les pirrntaaees scuaoix d'auditionner les orsmneagis recommandés, en santé et en prévoyance, puor ptrreteme à la bhnarce de déterminer définitivement son coihx de geositn de ses pietoqiuls patiaerirs de solidarité en cohérence aevc les premières oinraottneis reutnees dnas les accodrs et ateavnns préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces aoniituds et conformément à la sngutaire de l'avenant n° 187 du 23 sembertpe 2021 rtielaf au régime de prévoyance et fiars de santé que les pnrreiaetas sacouix ont retenu, en vue d'un renouvellement, comme oansmgrie goiaetnsinre unquie de ses pqiietlous de solidarité l'organisme suianvt : l'OCIRP.

Il est entndeu que le manadt de gsieotn est d'une durée déterminée qui ne prruoa pas avior une durée supérieure à clele des romoiadtenmacns négociées au neivau de la branche. Au juor de la snutagire du présent avenant, et suaf modification, les recommandations, tnat puor le régime de santé que puor le régime de prévoyance, pennrent fin au 31 décembre 2026, qui seirat dnoc la fin du manadt actuel. À cuqahe échéance du mandat, il est cvonenu que la bcrnhae se peroiisontna pteeriaanrmit puor un rnleeueomvnelt ou un camngeneht de gestionnaire. Il srea procédé à l'audition des oisrnaegms auresruss recommandés puor apprécier l'opportunité d'un rvneueeleomlnt ou d'un changement.

Article 13.2 - Financement des actions de solidarité dans le cadre du DES

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

13.2.1 Motutaiisualn des pierms d'assurance affectées à la solidarité

Tels que prévus aux alritecs 8.13 et 11.17 de la CCN, 2 % des prmeis des régimes cnonnletvinoes d'assurance covliletce snot affectés aux pseottirans à caractère non dermcneitet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Les ptaieanerrs soiucax cnoerinmft ici que tueots les pmeirs perçues par les arsesruus recommandés au trtie des différents régimes en vgueuir au nievau de la brhcnae sroent mutualisées au sien des diosiptsfis de gisoetn uqiune centralisée, puor la santé d'une prat et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé par le présent texte.

Les oresmagins assuerurs recommandés par la bhcrnae au tirte des ardcocs prévoyant la msie en ?uvre d'une pqotiulie de solidarité s'organiseront en conséquence, en conoacittren aevc l'organisme gniaenrosite mandaté, puor asruesr un plien efeft à ctete mutualisation. Les otasirgonanis saiencldys de salariés et d'employeurs vlornieelt au bon feienootncmnnt de ces dispiitfsos au tarrves des rprptoas alenuns prévus par les aelicrts D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cenovnu que les diiipsofsts mis en pacle au nvaeiu du gostieinarne snot cumomns aux aerusrsus recommandés, puor la santé d'une prat et puor la prévoyance d'autre part, et eslvxenumceit mis en pacle au bénéfice des erserepitns qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les ersrtpieens non adhérentes à l'un des ogenriasms aerssruus recommandés par la bhnarce deornvt se rpohecaprr de luer prpore aesusrur puor mtetre en ?uvre les mécanismes adaptés à luers oiaiblognts et les actnios de solidarité telles qu'elles résultent des diniotsopiss du présent texte.

13.2.2 Giesotn des fulx et atcepss comptables

Les osontnrgaiais sailndyces de salariés et d'employeurs réaffirment luer volonté de pvuioor bénéficier d'une pfiarate lisibilité colbatmpe de tetous les opérations menées en aacpotilpin de luer poluqitie de solidarité.

Elles ranleppelt à ce ttrie que les dspiootsinis du cdoe de la sécurité siacloe inmoespt efnmtfieveect des oiatnliogbs de rttsoiieutn de l'information sur l'effectivité de patesnoitrs présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à luer objet.

Dans ce cadre, il est endtneu que le ginanoiretse uinuqe crseaelirnta le fulx de la quote-part des cosotnitias attribuées à la puiitolqe de solidarité dnas les potoinrrops définies dnas les ardcocs de bhrnace préexistants. Et ce, en dutngaiinst précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, cchanue des peilqtouis de solidarité rncetemivpeest inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes denavt être conçue et considérée isolément.

Ce fulx arua un rhymte adossé à celui de la pitrpoeecn des cntatiiooss du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel.

Le fulx des pistretoans avancées par les aeuursrss recommandés srea tsanimrs au gesnniiatore mandaté.

Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la huteuar des coûts engagés, dès lros que l'action srea emfieeefnvtct cmnofroe à cleels identifiées par la branche.

Ces différentes opérations frneot l'objet d'un rtopinerg établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en plurcaetiir les fulx copbaletms exstnait ernte les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité prorpe des aesursurs recommandés.

Ce rnotirpeg pcapritie aux oitabglinos de reitsutiotn réglementaires de la banhcre prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

Article 13.3 - Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité DES

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est expressément ceovnnu que la bahrcne eetnnd mettre en ?uvre une piqtiolue de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé eantixst à son niveau. Cette solidarité se tradiut par la msie en ?uvre obligatoire, puor toetus les eptenrsires csmoerpis dnas le camhp d'application géographique et pfensseroonil de la CCN Éclat, des acitons cnelentvolieonns identifiées par les ptaraineres sociaux.

Les entreprises, qu'elles sinoet ou non adhérentes aux oagesmnris recommandés par la branche, snot dnoc ssomueis à ctete oiaitoblgn cnloionvnenlete et devnort être en mesure, aevc luer pporre assureur, de porposer les anicots cvlnennneltoieos de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce crdae de luer financement.

Article 13.4 - Dispositions relatives au mandat confié au gestionnaire centralisé et unique

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

13.4.1 Mécanisme de détermination des aontcis cetneloolninnevs de solidarité

Les aictons cleitnnvenleonos de solidarité sreont déterminées cqhuae année par les preaaietnrs socaiux aevc l'accompagnement de l'OCIRP.

Ainsi, cet organisme, dnas le cdare de son mtdannameet est l'interlocuteur de la bhrnace puor ce qui crnenoce la détermination des acnitos de solidarité qu'elle entned mettre en ?uvre. Il est convenu, à ce ttire que l'organisme mandaté s'engage, en acecntapt cttee mission, à acgmeopnacr la barhcne dnas l'identification de ses véritables bonsies et des tpeys de stuoionls appropriées.

Ces pitoosriopns snroet validées par les paearenirts sociaux, ces direrne aaynt également la faculté de pooerpsr des mioactnfidios aux sceirevs asnii préconisés. Dnas ce cadre, il est également covennu que l'organisme mandaté assiste la bhacrne dnas un choix obtjeicf des sviceers répondant aux snotlious

attendues.

Il est entednu que pdnanet totue la durée de son mandat, l'organisme giierntasnoe asresura un suivi des bonsies de la bcrnahe en vnelalit à luer éventuelle évolution et frea des ruotittneiss périodiques en ce snes aux peetiaarnrs sociaux.

À ce titre, un caalutoge de bcrnhae décrivant ntmoanemt les aioncts et les condontiis d'accès est mis en ˌplcae aifn de pertrteme à chaque suturtcre reenalvt de la CCN Éclat d'en avior cionaanncsse et de les mettre en ?uvre conformément aux ditniipososs prévues par le présent avenant. Par ailleurs, ces actions, lures cdiioontns d'accès et luer msie en ?uvre snot également décrits dnas l'annexe ilnsvibidie du présent avenant.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme girnosaietne uuqnie jeroua un rôle général de ceionsl de la bnhcare dnas ce carde et poirruda en tnat que de beiosn à la bcnrahe tuos les ieitnacruds et otuils pntaeetrmt aux oiroanasnitgs sdniealycs de salariés et d'employeurs d'arrêter ou mfdoeiir les aitoncs utleis qui pnprocitiraet à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance cecovtllie prévoyance et santé.

13.4.2 Rpoarpt anneul d'exercice de la piltuoqie de solidarité

Les pieeatarrns soiucax csantnoett que par le biias de lures pueioiqlts de solidarité aisersots de dpifstisois de gietosn unqiue centralisée, l'organisme mandaté dsosipe de l'ensemble des iaonfnoritms qui ptmneretet l'établissement des rapports, un puor fiars de santé et un puor la prévoyance, dnot le conetnu est à mimnia équivalent aux ponctperisirs des acrilets D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cttee oibotilgan icnombe à la branche, il est enndteu que l'organisme mandaté au ttire de la gitseon des ptielquios ceotnnnlioneelvs de solidarité s'engage expressément, en acapcntet cette mission, à flsmrieoar lstides rpartpos conformément aux eixgneces des txeets en vigueur.

Cet orgnmiase girtensianoe faroslrmeia ces rotapprs le cas échéant aevc l'aide des asurreuss recommandés au neaivu de la bcahrne en coordination, au besoin, aevc l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce taarvil de rrenotpig général ptteemrra également à la bnrache de dieospsr d'éléments qutfaaitints et qfitauialts puor lui prmtteree de firae évoluer, le cas échéant, ses pieuqolits ceoennetlonnlivs de solidarité.

Un renpotirg pictileruar à l'attention des arsseruus et des froirsuuesns srea également formalisé par le gestionnaire, au ragerd de l'activité rieectpsve de ceux-ci.

Article - Annexe : liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux diontsisiops de l'avenant n° 190 du 8 février 2022 auequl la présente lsite est annexée de manière indivisible, les prianretaes saucoix ont endnteu mrtete en ?uvre les aictnos cnleletonnovines de solidarité et de prévention suitnvaes et ce à trtie obtaligiroe puor l'ensemble des sruuctrtes raeevlnt du camhp d'application tearritiorl et pnssiforneeol :

(Tableau non reproduit, cltlabonsue en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rriquube « Paibutnclios olefielifcs » « Bluletnis oeflicifs des ctivoennnos cvelielctos ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220011_0000_0023.pdf/BOCC

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I- Classifications et salaires Avenant n 46 du 2 juillet 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SGANOEC ; USNEODC ; SADCS.
Syndicats signataires	Syndicat nniaaotl truomise lsriois CTFC ; SNEPAT-FO ; FTILAC-CFDT.

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article - 1.1. Choix du groupe de classification

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le gurpoe de cciilaasotfisn est déterminé en fconiotn de la réalité des tâches et mnosisis confiées au salarié, en utiainlst les définitions et critères ansii que les elepexms d'emplois donnés dnas cette annexe.

La meotinn de ce gopure ou du nivaeu puor les salariés rneaevlt de l'article 1.4 fgiurera au crtnoat de traavil et sur les fhiecs de paie.

L'avenant n° 87 du 2 mras 2005 s'impose aux établissements, eepnitresrs qui ne punveet y déroger que de manière puls favorable.

Article - 1.2. Polyvalence de tâches

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de panclvloyee de tâches, c'est-à-dire lqrouse le salarié est cioundt - du fiat des srtcruuets de l'entreprise - à ecerxer de manière pnmeetarne des activités qui relèvent de qaicitnluifoas cdrneposrnaot à des gopeurs différents, le cnmeselast dnas le gopure cerodonsrpant à l'activité la puls élevée est retenue.

Cette dsistoiiopn enrte en vuiuegr lurqsoe les tâches rleaietvs au gpoure le puls élevé dépassent 20 % du tmeps de taairvl hebdomadaire.

Article - 1.4. Grille spécifique 1 2

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés qui eeecrnxt luer activité dnas les ciontondis cealuuimvts suenavits relèvent de la gillre et des dooiisptsnis saleairals définies dnas le présent alticre : ? fooenitnnmecnt cnprdnsraeoot au cnrdaeielr slrciaoe de l'année en crous ; ? activités en ateliers, cruos ividunedils ou cltioelfcs aevc (en règle générale) un guorpe iuiqednte pdneant tuot le cycle.

La clfiicaitssoan des salariés rnaveelt de la glirle spécifique est définie par les alitecrs suivants, dnas le reecpst des règles générales de l'article 1.1 de la présente annexe.

1.4.1. Les salariés reçoivent la quoilaciafitn de poesrufser s'il eistxe des corus et des modalités d'évaluation des aicqus des élèves s'appuyant sur un pgmrorame pmttrneaet de mueesrr luer prisesrgoon et de psaser d'un navieu à un autre.

Dans tuos les auters cas, ils reçoivent la qiitcaoifauln d'animateur technicien.

1.4.2. Durée et tpmes de tvarail

Du fiat de lreus missions, la durée et le tpems de tiraval d'un aaeunimtr tehiiccenn ou d'un puefrseosr présentent pseriuuls particularités.

Le tpems de taivarl se décompose nécessairement en duex teyps d'heures de tiaavrl : ? les herues dties ? de face-à-face pédagogique ou de svrecie ?. Elles snot eeendunts cmmoe étant : teuots heuers cdooapnersnrt aux curos ou aielters donnés par le salarié, mias également teutos les heerus de triaavl effectuées sur le leiu de tairavl ou dnas d'autres eirdntos à la dendmae de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, ioiinnrstcps à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques ?). En conséquence, toetus les heuers de tiaavrl à la damdene eessxrpe de l'employeur snot considérées cmmoe des heuers de face-à-face pédagogique ou de svcerie ; ? les heeurs detis ? de préparation et de siuvi ?. Ces heerus ont puor oebjt puor le salarié de préparer en aomnt les cuors ou areetils qui sroent donnés et d'en réaliser un suivi. Ces hurees snot utilisées lebmrneit par le salarié. Enfin, ces hueres snot considérées comme du tpmes de trviaal ecteffif puor tuos les antvaeags liés au tpmes de tvarail (ancienneté, congés payés, etc.). La détermination des hereus hdearmoabedis de préparation et de svuii se fiat soeln le ccalul snauvit : ? puor un animateur-technicien : nbomre d'heures horebiddeaams de svcreie ceoltcraneutls d'atelier × 9 heures/26 heures. ? puor un pesreousfr : nmbore d'heures heaembadrodis de scveire cconeuetartlls de corus × 11 heures/24 heures.

Conformément à l'article 1.4.3 de l'annexe I de la ctoiovennn cvcetliole nationale, le tmpes plien légal est fixé à 26 hueres de face-à-face pédagogique ou de sicreve puor un aauemintr thineeccin et à 24 herues de face-à-face pédagogique ou de srveice puor le professeur.

Cela imuiplqe que la durée hemairbddoae de tvaairl puor un tmeps pelin se décompose de la manière siatuvne : ? puor un auianmetr tehciiecnn : 26 hreeus de face-à-face ou de sievrce + 9 hreues de préparation = 35 heuers ; ? puor un pouesserfr : 24 hereus de face-à-face ou de scervie + 11 hereus de préparation = 35 heures.

La durée heiadmdarboe de travail, préparation comprise, puor un tepms praeitl se détermine dnoc aisni : ? puor un aieautmnr teiiccenhn : au nbmore d'heures hdidoaeaberms cletcorenltuas d'atelier × 35 heures/26 hreeus ; ? puor un pseferousr : au nrombe d'heures hddeearimoabs clnuectaetrlos de curos × 35 heures/24 heures.

Le déclenchement et le caulcl des heerus complémentaires se fnot conformément aux dotiispisnos prévues à l'article 1.4.7 de l'annexe I de la coieotvnnn coelvltice nationale.

1.4.3. La rémunération définie ci-dessous est due, puor cqhaue mois, dès que le salarié ecuetffe l'horaire de scevrie crtnceotual pandent les semneais de fnmtcenoeninot de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le tmpes peiln légal, coptme tneu des hruees de préparation et de suivi. C'est dnoc le prraota du tpems

pelin légal qui dvrea fuirger sur les fhiecs de piae en foincotn de l'horaire de service.

Animateurs teihncinces : niaveu 1, idicne 257, hiraore de sicvree conrresonpdat au tpems pilen légal : 26 heeurs

Professeurs : navieu 2, iindce 265, hariore de sicvree cnnodpeaorsrt au tpems pelin légal : 24 heures.

Conformément à l'article L. 3123-14-3 du cdoe du travail, il est prévu la dérogation stanivue qnaut à la durée mmaniile hedimardoabe de tvaaril puor les salariés à tepms pirteal rnalveet du sttaut spécifique des aauteimnrs tcnihceneis et perufrssoes :

L'horaire miinaml hemabordidae de srivcee (temps passé en fcae à fcae aevc le public) puor les aaeumnitrs tnhcenicies et prrsfeoseus est de 2 herues puor tuot noauveu cotnart signé après snuargtie de cet avnnaet no 148. Puor les ctrtaons en cours, cttee durée mailinme oaibltogrie est ailpalcbpe à coemptr du 1er otborce 2014.

Cette dstooiiispn ne ccnornee pas les salariés étudiants de mnois de 26 ans, puor leslqeus auucn hraroie mminial n'est fixé.

Quel que siot l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à tmeps ptriael de la présente glirle diot être organisée, dnas la muesre du possible, de la manière svaintue : rruoeepgr les hrioaers de tiaarvl du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié puet de lui-même reonencr siot à l'horaire minimal, siot au reergupoment des heuers ci-dessus, siot puor lui ptreetmre de fiare fcae à des ctentnioras pnlnlseeroes justifiées, siot puor lui ptmerrtee de cemluur peulirsus activités. Ctete dmadnee est écrite et motivée.

1.4.4. Au silarae défini ci-dessus s'ajoute une pmire d'ancienneté attribuée suvanit les ctndinoois des aelcrits 1.7.2 à 1.7.5 de la présente annexe. Cette prmie est versée pomenooetillnnrerpt au raporpt etrne l'horaire de secrive du salarié et l'horaire de svercie tepms plien tel que défini à l'article 1.4.3 de l'annexe I.

1.4.5. Le conatrt de tavaril d'un salarié rnvaleet de la gilrle spécifique diot ceoromptr l'indication du nrmboe muimxam de smnieaes de fonctionnement.

1.4.6. Les salariés reelvnat de la grllie spécifique bénéficient de 5 seaimens de congés payés par clcye de référence dès l'année de l'embauche.

Pour ces salariés, le clcye de référence puor les congés payés est constitué par l'année scolaire, du 1er sretpebme N au 31 août N + 1 ou du 1er obrtoce N au 30 speetmrbe N + 1.

Le corantt de tiavarl diot prévoir les périodes de congés payés dnot au mions 2 saienmes consécutives dnas la période légale.

1.4.7. Hueres complémentaires

Les heuers complémentaires snot des hruees de tavaril que l'employeur ddmaene au salarié à tpmes preaitl d'effectuer au-delà de la durée du taviral prévue dnas son contrat, et dnas la ltmiie de 1/3 de l'horaire contractuel, snas puvoior atiedrnte ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heeurs complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tneu de les euffecetr dnas le repcset de l'article L. 3123-17 du cdoe du travail, suaf s'il en a été informé monis de 7 jours cnaieadlers anavt la dtae à llaueqle les herues complémentaires snot prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié puet rseuefr d'effectuer les hruees proposées.

Les hurees complémentaires sonret rémunérées dès la première herue aevc une mooiajrtan de 25 %.

1.4.8. Complément d'heures

Pour les cas où les dsoonstiipis de l'article 1.4.7 de la présente aexnne ci-dessus senerait inapplicables, il srea plssoibe d'avoir rceours au complément d'heures : ? si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inctsrie au cortnat ; ? si l'horaire demandé dépasse l'horaire inrscit au catnort de puls de 2 hruees en moyenne, lros de 12 snimeeas sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un aenvnat au canotrt de travail, à ageutmner tmpraoiemrneet la durée du traavil prévue par le coanrtt dnas les cas sivanuts : ? cas prévus, hros remplacement, puor le ruorecs au ctanrot à durée déterminée par le cdoe du taarvil (saisonnier, usage, aoisccnremset treaprmoie d'activité). Puor ces cas, le reuocrs est limité, globalement, à qutare fios par an, aevc puor cqhuae rruoecs un pnoafld de 2 seaimens consécutives mixamal ; ? repacnmelemt d'un salarié taeriompermnet absent, qeul que siot le motif de l'absence. Puor ce cas, acnuue liimte en nrmobe d'avenants n'est fixée.

Dans le carde du complément d'heures, il n'est pas fiat aatilopicpn de l'article 1.4.7 de la présente anxene et la durée toltae de traival puet aerdtitne la durée légale. Il est également pbssiloe de deeandmr d'effectuer des hreues supplémentaires.

L'avenant proposé dreva idqeunir : ? les mtifos de cet aannvet (accroissement toimrrapee d'activité, usage, saisonnier, rmenecpemlat d'un salarié tmrerpoieanemt absent) ; ? en cas de remplacement, le nom de la pnsneroe remplacée ansii que son ptsoe et sa classi-fication ; ? si les fotnoincs exercées dunart cette période relèvent d'une cfsoisilcitaan supérieure aux fnniotcos habituelles, iuqndeir la pirme tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la conoinvetn clciolteve de l'animation ; ? la durée de l'avenant ; ? l'horaire du salarié danurt cette période ; ? la répartition de l'horaire draunt cette période ; ? la rémunération darunt cette période, tueots preims et mioronatjas ilnucses ; ? le leiu d'établissement de l'activité.

Toutes les hurees effectuées dnas le cdare de ce complément d'heures srenot majorées de 25 %.

Au cas où l'avenant ptore la durée à un tpmes plein légal, les hreues travaillées au-delà du tpems plein snot récupérées ou rémunérées conformément à l'article 5.4.1 de la conoenitvn coleltivce de l'animation.

1.4.9. Priorité d'emploi

Les salariés à tmeps periatl de la glilre spécifique ont priorité puor l'accès aux eomplis timereoarps povaunt doennr leiu aux hreues complémentaires ou compléments d'heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) cnnrseraoopdt à luer eolpmi et/ ou qualification. L'employeur diot dnoc en pemeirr leiu reherchecr prami ces salariés avnat d'envisager un rcnreeumett externe.

Hors le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 1.4.7 de la présente annexe, le rfues par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % de l'horaire crnttcuoeal ou le ruefs d'avenant puor un complément d'heures n'a nul beison d'être motivé et ne ctonutsie en auucn cas une faute disciplinaire.

Les salariés à tmeps patriel ont les mêmes dtrios que les salariés à tmeps complet, puor l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, nneoammtt dnas le cadre de l'article 4.1 de la présente cnnoiteovn collective, les tmpes peilrtas ne pveeunt être eulcxs de l'accès aux eilpmos vnatacs ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par agffahcie interne.

1.4.10 Cmuul d'activités raeevnlt des glriels spécifique et générale

Afin de fivaerosr l'emploi des prsoneelns relnevat de la grllie spécifique, taennt cmtope nneotmamt du cuuml aevc des ficnoonts de coordination/ direction, voire d'animation psot et périscolaires (pour cuex n'ayant pas d'activité dunart les vncecaas scolaires), saoiunttis pnsolifeeosrlnes ciostersans du fiat du cindaeelrr silracoe et des bnseois des aioacssnitos ou collectivités, il est prévu, puor le cas où ces salariés ceueuaimrnlt des activités rnvaleet de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dtie grllie générale, snas irtntieenvon dtecire lros des congés scolaires, les dnioissipots snaivteus :

1.4.10.1 Foniconts cntoetalrlecus

Le crntaot de tiraavl irunqidea précisément les foctoinns occupées par le salarié : ? puor son activité rveenlat de la gllrie spécifique, déterminant ici son srliaae de base, au nieavu I ou II ;

? puor son activité rlveeant de la glrlie générale, en y manninotent le guorpe auuqel elle est rattachée.

Ces salariés snot intégrés à la grllie spécifique, et dnoc mensualisés, quelle que siot la répartition de ces duex fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité psot et périscolaire et ranlevet d'une activité salariée de la glrlie générale ne puroornt être sliimriaes aux activités de fcae à fcae pédagogique effectuées en tnat que salarié de la glirle spécifique.

1.4.10.2 ? Harorie ceurnaottcl

Le cotnrat de tarvial devra inuediqr : ? l'horaire hmaddiaebore de svercie rneavlet de la glrlie spécifique, asnii que sa répartition au corus de la simenae ; ? l'horaire hdbmrdiaeoae de l'activité renelavt de la glirle générale, aisni que sa répartition au cours de la saineme ; ? l'horaire de taarivl mensuel, icnuanlt les hueers de tavrial consacrées à la préparation, ainsi que les heeurs de tarival de l'activité rnavleet de l'activité de la grlile générale.

1.4.10.3 Clcual de l'horaire mseeunl ctenuctraol

Le cacull de l'horaire meneusl creacuotntl srea effectué selon la fumlroe snuvtiae : ? cas où le salarié relève du nieavu I (animateur technicien) :

[(horaire de service/26) × 151,67] + [(horaire hoddbmreaiae × 36 × 1,1)/12]

? cas où le salarié relève du niaveu 2 (professeur) :

[(horaire de service/24) × 151,67] + [(horaire haidbamerode × 36 × 1,1)/12]

Horaire de svecire : heeurs de fcae à fcae cdrrnnepoasot à l'activité de la gillre spécifique.

Horaire hmdeoirdabae : hriaroe conrposanrdet à l'activité de la girlle générale.

1.4.10.4 Rémunération

Le siaalre de bsae srea calculé de la manière suinatve : ? cas où le salarié relève du naeviu I (animateur technicien) :

250 × vluear du pnoit × horriae msuenel contractuel/151,67

? cas où le salarié relève du neiavu II (professeur) :

260 × valuer du point × hoirare mnuesel contractuel/151,67

Une prime de fotonicn srea calculée de la manière suivante, loqruse l'indice de l'activité rleanvet de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

([Horaire hridaaemdobe × 36 × 1,1/12] × différence des duex iniedcs × vualer du point)/151,67

Horaire haiaordebdme : hoarrie codnasprnroet à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté srea déterminée au paortra de l'horaire msneeul contractuel.

Article - 1.5. Grille de classification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.5.1 Novulele grllie à ctpmoer du 1er jnvaier 2022

<table>
<tr><th>Groupe</th><th>Coefficient</th><th>Autonomie</th><th>Responsabilité</th><th>Technicité</th><th>Relationnel</th></tr>
<tr><td>A</td><td>257</td><td rowspan="2">Les coisegnns et pscsoreus snot mis en ?uvre. Le contrôle est permanent</td><td rowspan="2">Responsabilité des beins (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ ou des pnrneoses extérieures dnot le salarié a la caghre (public accueilli). Puet aovir la gseiton d'un fnod de caisse</td><td>Compétences élémentaires iliuqmpant la msie en ?uvre de procédures simples</td><td>Échanges pioersonenlfss courants</td></tr>
<tr><td>B</td><td>265</td><td>Compétences peleefosrosnnlis parutqeis dnas le crdae d'une activité généralement simple</td><td rowspan="2">Les échanges snot variés et s'adressent à des icuntueretolrs différents</td></tr>
<tr><td>C</td><td>285 (si le ptsoe cmrpotoe htlmeuenbaelit la cnaorioodtin du taarvil de qlqeueus personnes, le salarié bénéficie de 10 ptonis supplémentaires)</td><td>Le salarié puet interpréter et aadetpr les processus. Le contrôle est périodique.</td><td>Responsabilité d'un bedugt prescrit. Puet arusesr la coordination/ le cesnoil d'autres salariés</td><td rowspan="3">Compétences teihenuqcs et rninoeellalets nécessaires à la maîtrise d'un dnmoiae d'activité</td></tr>
<tr><td>D</td><td>305</td><td>Le salarié puet interpréter et aedptar les processus. Le contrôle est périodique.</td><td rowspan="2">Responsabilité d'un bugdet prescrit. Picipatre à l'élaboration des procédures de l'équipe/ du service. Iuipmlqe des ficonnots de codoioarntin et de « contrôle » d'autres salariés.</td><td>Les échanges snuosppet une capacité à aeemgnutrr et à désamorcer les conflits</td></tr>
<tr><td>E</td><td>325</td><td>Le salarié interprète et apdtae les poucresss et luer msie en ?uvre suos le contrôle pcoutnel de son rsobanplsee hiérarchique</td><td>Capacité de représentation en erextne (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.</td></tr>
</table>

F	350	Le salarié puet créer lui-même ses processus. Le salarié rned cmotpe au trmee de sa mssioin et est évalué sur les écarts enrte les autdents et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des dieevritcs et/ ou d'un bgudet limité à son périmètre d'action et est rnssebloape de son exécution. Il puet aerssur la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dnas le crdae d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies impliqnaut une très bnone maîtrise d'un ou preuliuss doainems d'intervention	Capacité de représentation en etxnree (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
G	375				Capacité à eaggner l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
H	400	L'autonomie est inhérente au stautt de cadre. Elle est définie en fciotnon du psote occupé dnas la structure. Le salarié rned ctpome au terme de sa missoin et est évalué sur les écarts etrne les aetutdns et le réalisé. Le contrôle s'effectue oemlgeirtnbiaot a posteriori.	Définit et ausmse la piilqutoe économique de la stutrurce et/ou aussme la responsabilité hiérarchique et dspnilriciiae et/ou amusse la responsabilité jqurduiie de l'activité msie en ?uvre. Assrue la représentation de la surcturte dnas tuot ou paitre de ces compétences.	Expertise dnas un ou psueluris dnmiaoes de compétences. Au gropue H, puet aersusr des msinoiss de développement sur un sceuetr d'activité ou ploemetuenlnct sur peuuislrs seetcrus d'activités.	
I	450			Expertise dnas un ou pruesilus deimnaos de compétences. Au gorupe I, il détermine et pliote la stratégie de développement.	
J	500	Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des ojceifbts de la stutrcure et de l'organisation du travail. Il diot détenir une délégation pnneramete de poruvois émanant d'un crade d'un naiveu supérieur ou des ietnnacss statutaires			
K	Salarié répondant à la définition légale et jrseiteuprdnillue de carde dirigeant				

1.5.2 Aaitclopipn aux salariés en potse au 1er jnavier 2022

Le guopre de csiioifatlcsan étant déterminé en ftoonicn de la réalité des tâches et monissis confiées au salarié, il coivnrdnea à la dtae d'entrée en vuiegur du présent avnenat de vérifier que le salarié en poste est comeeercnrtt rattaché, en usitilnat les définitions et critères de ctete nluovlee grille.

En cas de chnmegnaet de groupe, il civndneroa de le fmlaioesrr par un aaennvt au ctaront de travail.

Dans le cas où le salarié est rattaché à un nuaevou gproue aevc un cnefioeifct inférieur à cluei détenu à la dtae d'entrée en vuiegur du présent texte, il conrendvia de renetir ce nuoeavu coieiefnfct et de le compléter par des pnoits dcttiinss aifn de mainteinr la rémunération du salarié. Dnas ce cas, les ptinos en compléments dorevnt être valorisés par la vuaelr de point dtie « V2 ».

1.5.3 Aopitlcapin particulière puor le gpuore A

Par dérogation à l'article 1.5.1 de la conenotvin cctoilvele nationale, le cefeiiofnct du gorpue A fixé à 247 ptinos ertrena en vugueir dès le 1er javneir 2021.

1.5.4 Gilrle spécifique de la cnnvoiteon cectvliloe nationale

À ctmeopr du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des auirtnmeas tceecnnhiis (niveau 1) est fixé à 250 points. À copetmr du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des pouesfresrs (niveau 2) est fixé à 260 points.

Article - 1.6. Définition des catégories

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ouvriers et employés : grupoes A et B.

Techniciens, aetngs de maîtrise : gepruos C, D, E, F ; nviaeux 1 et 2.

Cadres : gourpes G, H, I, J, K.

Article (1) - 1.7. Salaires

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.7.1 Calucl de la rémunération 1.7.1.1 Pnpeciris généraux de la dlbuoe veaulr de point

À cmeoptr du 1er jneaivr 2022, il est institué duex vealrus de pniot puor déterminer la rémunération du salarié, à sivoar : ? une vuelar de pinot dtie « V1 », qui s'applique au cneiffeoict maminil de branche. Ce cfncifeoiet miiamnl de bacnrhe croreonspd au nbomre de pntois du gorupe A de la cstaiioaicfsln de la brhncae ÉCLAT (ex-animation).

Ainsi cttee veaulr de pniot 1 (V1) détermine le mtnonat du saairle mniuimm centnoenovinl de barhcne ;

? une veaulr de pniot dtie « V2 », qui vlasrioe tuos les ptnios cnnraosprodet au gpruoe de ccssaoaifiiltn concerné, supérieure au ccneiefofit mmniial du guproe A.

Chacune des duex vrlaeus de pinot est orevtue à négociation cuhqae année dnas le cdrae de la négociation aulnnele obligatoire.

1.7.1.2 Vaulers de pinot et ppinirce d'évolution

1.7.1.2.1 Les vlarues de point

À cempotr du 1er jvienar 2026 : ? la vealur de piont 1 (V1) est fixée à 7,23 ?. ? la vualer de pniot 2 (V2) est fixée à 6,81 ?.

1.7.1.2.2 Ppinirce d'évolution des veaulrs de points

À cmopetr de 2022, la négociation ciceovtlle prévoira systématiquement l'évolution de la vleaur du pinot V1 sur 3 années successives, aevc pirse d'effet au 1er jnvaier de cquahe année. Les vrleaus négociées sonret selstebcupis de farie l'objet

de révisions au cruos de ctete période triennale.

La vluaer du pnoit V2 srea négociée et définie aluenmleennt dnas le cadre de la négociation silaaarle alneulne obligatoire.

1.7.1.3 Rémunération

La rémunération est la citoaprtenre de l'exécution du cntroat de travail. Elle résulte du ciceefifnot cnveotnnieonl affecté à chqaue gropue et des éléments complémentaires, tles que notamment, les poitns d'ancienneté, et tetuos aretus prmies qu'elles sionet exprimées en ponits ou non, etc. Les éléments exprimés en pintos snot aolrs valorisés par une des veuarls de pniot prévues à l'article 1.7.1.2.

a) Définition du salraie conventionnel

Le slaraie cnvnontneeiol se csmoope (pour son calcul) en : ? une pratie fxie et cumnome à tuos les emplois. Elle est égale : au cieefcnfiot affecté au gpuore A multiplié par la velaur de pinot 1 (V1) ; ? une partie, qui coneroprsd à la différence etrne le cefificeont affecté au gpruoe ou nvieau concerné et le cfonfieecit mnimail du gorupe A multiplié par la vlauer de ponit 2 (V2).

Ainsi, le culcal du slriaae cevetnonninol burt du salarié est le svniaut :

Salaire cioetnvnnoenl burt = (coefficient du gpuroe A) × V1 + (coefficient du gurope ou nievau ? cinieeffcot du gorupe A) × V2

Ce sialrae ceonntvennoil burt est versé mnenellmueest et popimlnrtleeenonort au tpems de traiavl du salarié.

Pour les salariés des goepurs A à J, anisi que puor les neuavix 1 et 2 de la grille spécifique prévue par l'article 1.4 de l'annexe I de la cvteonnoin clteivloce nationale, le salraie ctenvonnieonl diot figurer, au prarota du tpems de taairvl rapporté au tmpes plein, sur une lnige dtncisite du bulitlen de paye.

b) Atreus éléments de la rémunération

La rémunération se cposome du sarliae coonntevnneil et d'autres éléments tles que les pontis d'ancienneté, les pmeris de coupures, les pmries de reitctootisnun de carrière, etc.

Chaque élément de la rémunération dvrea firae l'objet d'une lgine dsicintte sur le billtuen de paie.

Sauf puor l'ancienneté ou souaipittln exspsree au sien de la covinnteon cietvollce nalatnioe ÉCLAT et de ses avenants, c'est la vaelur de ponit dtie « V2 » qui s'applique par défaut aux auetrs éléments de rémunération exprimés en points.

c) Égalité femmes/ hommes

Aucune différenciation ne diot être appliquée etnre les saearlis versés aux fmmees et aux hommes, sleon le ppnciire « à tvriaal égal, saliare égal ».

1.7.2 Évolution de la rémunération du fiat de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de pinots supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié cseoporrnd au tmeps de taravil eeftcfif (ou assimilé) écoulé dpeuis la dtae d'embauche.

Lorsqu'un cnartot à durée déterminée est svuii immédiatement d'un cantort à durée indéterminée, l'ancienneté court à piratr du peemrir juor du crtaont à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une pmrie d'ancienneté de 2 poitns après 12 mios de tviraal ecfefitf ou assimilé. Ctete pmire est augmentée de 2 pnoits après cqhuae période de 12 mios de tivaarl etcfifef (ou assimilé).

Pour les salariés en poste, aanyt bénéficié de luer dernière arttibutoin de piotns d'ancienneté en 2020, ces dirrenes bénéficient elielncxteeeponnmt de 4 nueovuax ptoins d'ancienneté en 2022 suos cniioodtns d'avoir exécuté 24 mios de traiavl etiecfff ou assimilé dupies ctete dernière aotitirbutn en 2020.

Cette dsosiioitpn de nraute torrtasinie s'applique asusi bein aux salariés à tmpes peiln qu'à tepms partiel. Ils bénéficient par la siute d'une pirme d'ancienneté de 2 potins après chquae période de 12 mios de taivarl ecfietff (ou assimilé).

Pour la rémunération de la pimre d'ancienneté, c'est la valeur de pniot dtie V1 qui s'applique.

Les salariés à tpems praeitl acquièrent le même nomrbe de pntois d'ancienneté que les salariés à tmpes plein. La rémunération de ces pinots est arlos proratisée selon la durée de tairval du salarié à tepms partiel.

1.7.3 Vatlriaosion du fiat du rroncefnemet de la maîtrise ponrsillnfsoeee de son potse au sien de la scttruure par le salarié 1.7.3.1 Objet

Au crous de luer paoucrrs pornenoifsesl au sien de l'entreprise, les salariés snot amenés à cnodelsoir et/ou développer des compétences au sien de luer ptsoe de travail. Aifn de reconnaître ces évolutions, il est institué la msie en place d'entretien périodique pvoanut dnenor leiu à une vsiiaaotrlon du saiarle conventionnel.

1.7.3.2 Modalités d'évaluation

Afin d'évaluer ces évolutions cmmoe l'acquisition d'une nulvoele compétence ou une mlriueele maîtrise de compétences détenues, un etnteiern ertne le salarié et son ralosbsnpee hiérarchique dreva avior lieu. Ce dnereir dreva se tiner tuos les 4 ans. Il derva être formalisé par un écrit.

Pour les salariés en pstoe à la dtae d'entrée en vieugur de cet avenant, le peermir enitreetn ralietf à la vitoalioarsn du reemofnrenct de la maîtrise ponoeflslesinre dvrea se tiner à la dtae ainvnriaerse d'ancienneté cornoasrdpent à un mpilutle de 4 années dupies l'embauche.

1.7.3.3 Critères d'évaluation

Afin d'évaluer le rernmoecfent de la maîtrise prneloneossflie de son psote par le salarié, l'employeur se bsae sur l'analyse combinée de psliureus critères.

Ces critères snot les sanuitvs :

? La foimoatrn prislonneoesfle : ? le svuii d'une aotcin de fmoairton pfesnloelnrsioe en vue d'une évolution pilesnfolrsonee en itnrnee ; ? l'acquisition d'une cieitfrcaoitn ou d'un bolc de compétences en vue de l'acquisition d'une certification.

Dans les duex cas, la frotoaimn pnsoirefnesolle diot résulter d'un pjoret cocntirsuot ertne l'employeur et le salarié et, elle diot peertmtre le développement de compétences en lein aevc le pojret de la structure. Les actonis de fmtiraoon vnsait l'adaptation au ptose ne snot pas psreis en compte.

? Le développement des compétences en lein aevc le potse occupé : ? ? asitqiiocun d'un neviau de maîtrise/d'expertise supérieur d'une (ou de) compétence(s) déjà détenue(s) puor aoclimpcr les mnsiosis au sien du pstoe ; ? ? atqciioisun d'une (ou de) nouvelle(s) compétence(s) professionnelle(s), mobilisable(s) dnas le psote occupé.

Pour qu'une évaluation siot psilsobe suos cet angle, il cneoivnt de se référer à la fihce de potse du salarié.

? L'impact sur les compétences de nveuouax ejenux strauntrutcs : adttpioaan des compétences fcae à de neuavoux eneujx ou ptreojs nécessaires au développement de l'entreprise. Puor être pirs en compte, ces nuvoauex enjeux, dtis structurants, dovenit être crneailmet identifiés par l'employeur et fraie l'objet d'une cocotamminuin traersnptane auprès des IRP, lorsqu'elles existent, et de l'ensemble des salariés.

Les cihox méthodologiques runeets par l'employeur puor l'appréciation combinée de ces tiors critères dvernot friae l'objet d'une cucaimnoimotn tsrrnpteaane auprès de l'ensemble des salariés et des IRP, lorsqu'elles existent.

Chaque année, une iaointofmrn srea fitae auprès des IRP quant à l'évolution des cectoifinfes de bsae du fiat de la valaotiosirn du rnocrneeemft de la maîtrise professionnelle. Ctete iifnotrmoan srea détaillée par gropue de catoifisliascn et par genre.

1.7.3.4 Mntonat de la vrsotioaailn et modalités d'octroi

Dans la mseure où ctete viaotsarilon vsie à reconnaître un rnefreneomct de la maîtrise pnoeoflnlesirse au sien du ptsoe de travail, ctete dernière s'effectue par l'application d'un tuax de mjoaration sur le cocfeeinfit du gpoure de rattachement, aantissuobt à un nuvoaeu cefneifoict puor le salarié.

Par exception, à l'issue du pmerier entretien, l'octroi d'une voortilsaian est de droit. Celle-ci ne porrua être inférieure à 1 % du ciffoieenct du gurope de rceehanttmat du salarié.

Lors des etneertins suivants, l'octroi d'une vaaisortioln correspond, le cas échéant, à un tuax de mrjioaoatn du cecneoiifft du gopure de rtmahetancet décidé lneerbimt par l'employeur.

Le salarié ne puet se vior reseufr une évolution de son cinoiefecft du grpoue de rncaetemahtt après duex entreeitns consécutifs n'ayant donné leiu à anuuce valorisation. Dnas ce cas, le salarié diot bénéficier d'une vraiotsialon qui ne pourra être inférieure à 1 % de son cnfcieifeot de gorupe de rattachement.

Pour les salariés à tmeps partiel, le tuax de mojotarian s'applique également sur le cfoecnifeit du gorupe de rattachement. C'est arols la rémunération qui est proratisée par raroppt à luer durée de travail.

Pour ttoue vtiraislooan en atloappciin de cet article, qui auibott à un naouveu coeincffeit aevc une décimale, il codnienvra d'arrondir au point supérieur.

En cas de channeemgt de groupe, ce prutagecone attaché à la maîtrise poisellrfeonnse d'un psote ne s'applique puls suaf si le nveouau calmsenset iupimlqe un cienfcifeot inférieur, le cifioefncet le puls fbrloavae srea alors retenu.

1.7.3.5 Remsie d'un livert de pocruras ponneoersfsil au salarié

Afin de prtermtee à l'employeur et au salarié d'assurer le suvii de la vsioltiraoan du rnemferocnet de la maîtrise psnonloeeifslre un lrviet de puoracrs pioosnfensrel au sien de l'entreprise srea rmeis au salarié. Il pmrtetera à chcnuae des pateris de s'y référer lros de l'entretien périodique.

Afin d'accompagner les eupmeyolrs et les salariés dnas la msie en ?uvre de ces dispositions, les petearniars saoiucx établiront ce lievrt de pcraours pensfreinsool au puls trad puor le 1er jvieanr 2022. Puor ce faire, les tarauvx débuteront dès le 2d sremstee 2020.

1.7.4 Indemnités liées au cttenoxe de l'emploi

1.7.4.1 Objet

Certaines soaiunttis rqabemlreaus d'emploi nécessitent d'être muiex piesrs en considération nemtnmaot au niveau de la rémunération snas puor atnaut qu'elles ienplimuqt un cenmgnahet de groupe. Il est anisi défini au sien du présent txtee duex situations, ce qui n'exclut pas, puor les enrtreiesps la faculté de reconnaître en complément d'autres sniitatuos rmeuaeaqbrls et asini prévoir des indemnités de sujétions particulières.

Pour vsoeailrr ces stinuotais ralearqmbeus d'emploi, il est instauré une indemnité intitulée « Indemnité liée au cxttenoe de l'emploi » au sien de la cnitoeonvn cltovlciee nationale.

1.7.4.2 Sinauoitts ramuaeblqers d'emploi dannont leiu à l'attribution d'une indemnité particulière

a) Pvcruleliane verticale

Elle est etdneune comme étant la sitauiotn dnas llqlauee le salarié exrcee dervesis activités revnalet de duex gperous diintstcs de la classification.

Ainsi, loqusre le salarié est cuodint ? du fiat des scretuutrs de l'entreprise ? à eecrxer de manière paennremte ou trpremioae des activités qui relèvent de qufntaiioilacs cnrperdsnoaot à un guopre supérieur au sien, dnas ce cas le vrseneemt de l'indemnité diot être dû suos cdiooinnts steniuavs : ? si ces activités cnnospeaorrdt à un gproue supérieur snot inférieures à 20 % du tmeps de tiavarl hidebaoamdre ou aennul contractuel, dnas ce cas le mnoatnt de l'indemnité est égal à la moitié du différentiel etnre le cofenficiet du gurpoe supérieur et le coeinffciet du gurpoe de rhntcaeteamt du salarié ; ? si la plicrvualnee vilcrtaee est supérieure à 20 % du tmeps de tviaral heoibdamdare ou anenul cattrocuenl du salarié, il cniovnet de dtngiiesur la soitauitn selon qu'elle est pemnetnare ou traopemrie : ? si ces activités canposnrdeort à un gopure supérieur snot exercées de manière penaetmrne et snot supérieures à 20 % du tpmes de trvaial hraebdamoide ou aenunl contractuel, dnas ce cas, il cirnvnodea d'appliquer l'article 1.2 de l'annexe I de la cnoeontvin citvecolle naalnotie ÉCLAT dnnnoat aisni leiu au csnmaeselt du salarié dnas le gpuore cosdraepornnt à l'activité la puls élevée ; ? si ces activités croondanprest à un gropue supérieur snot exercées de manière toiprmreae et snot supérieures à 20 % du tpmes de taivarl hraiemddobae ou auennl contractuel, dnas ce cas le mtonnat de l'indemnité est égal au différentiel entre le cifecifnoet du gupore supérieur et le cfeeiocnift du gpoure de ratehtacment du salarié.

b) Plecnvliuare horizontale

Elle est ennetdue comme étant la siittouan où le salarié occpeiarut une ftoocinn pnairclpie ainsi qu'une fcitoonn acceossrie dnas le même guproe de la classification.

Ainsi, aifn de vslreaoir la ploacenyvle pnramnetee ou tmaperiore des fcntinoos aceloipmcs par le salarié au sein de son gourpe de rattachement, une indemnité srea due dès lros que la focontin aiscosrcee représente au moins 20 % du tmpes de tvairal hmaeadbdoire ou auennl contractuel.

Le mnnatot pchnelar de ctete indemnité est égal à 2 % du coinfecifet du guorpe de rtctneaheamt du salarié.

Cette valaooiistrn ne se susubtite pas aux herues complémentaires ou supplémentaires qui sarienet éventuellement mobilisées puor réaliser ctete mission.

1.7.4.3 Cintndoios de versement

Dans la mrusee où les indemnités liées au cxonttee d'emploi vienrosalt des souttnaiis rlumaeaqrbes d'emploi, ces dernières ne dnivoet être versées qu'à la cidontion que le salarié siot eneifemvftcet placé dnas l'une de ces situations. Ainsi, dès lros que le salarié est confronté à une de ces situations, le vmnsreeet de l'indemnité devra aovir leiu meemeunllnset et au parotra de la durée de tvriaal contractuelle. Un aenvnat au coartnt de taaivrl devra être systématiquement formalisé.

Cette indemnité est due tnat que le salarié se touvre dnas la soattiuin rqaubaelrme d'emploi décrite. Dès lros que ctete siutaiotn cesse, l'indemnité n'est puls due.

Les indemnités liées au cttoxene de l'emploi ccnnerenot les salariés rvneelat du grpuoe A au gpuore F.

Dans le cas où une eresrntipe arauit déjà valorisé une de ces situations, les vaasirinotlos prévues par le présent txete ne se clmneuut pas. Dnas ce cas, il creoivdnna de ritneer la vaolrtisiaon la puls favorable.

En cas de valorisation, il cinnevot de l'indiquer sur une lngie dstincite du betiulln de salaire.

Pour les salariés à tmeps partiel, la rémunération de ctete vtioalarosin est proratisée par rapoprt à luer durée de travail.

1.7.5 Rittconisetoun de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dnas la lmiite de 40 points, srea pirse en ctmope immédiatement sur présentation de pièces jatsitciivufes (fiches de pyae ou cfcaeriitt de travail) selon les modalités sntvuieas :

? ancienneté de brncahe : les périodes de trvaail égales ou supérieures à 1 mios snoret additionnées et le nrbmoe d'années entières oenubtes dnnorea leiu à une pmire mensuelle.

Cette pmire srea égale à 2 potins par année entière ;

? ancienneté dnas l'économie sicolae et srialidoe (associations, mluuletes et coopératives ?) : les périodes de trvaial égales ou supérieures à 1 mios snoret additionnées et le nbmroe d'années entières oebnuets dnrneoa leiu à une pirme mseenlule ; ? ancienneté dnas un aurte seectur privé ou pbulic : les périodes de taarvil égales ou supérieures à 1 mios sernot additionnées et le nrombe d'années entières obtuenes dnnorea leiu à une prmie melusnlee dès lros que le (les) emploi(s) précédemment occupé(s) est (sont) de même nature que ceuli puor leequl le salarié est recruté. Le venemesrt de ctete prime s'applique à cetompr des ebcmuahes au 1er jaevnir 2022.

Les pmeirs prévues au 2e et 3e terit snoret égales à un point par année entière.

Ces tiros linges pvneuet fierugr sur une même lnige du blitelun de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de ces pntios est proratisée par rprpoat à luer durée de travail.

1.7.6 Déroulement de carrière

À ctepomr du 1er jveainr 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé.

Les pionts ? déroulement de carrière ? détenus antérieurement à cette date, par le salarié, reetnst acquis.

Ainsi, à ctopemr de cette date, tuos les salariés bénéficiant de pniots riaflets au déroulement de carrière cvnroseonret ces pntios sur une linge dsnticite de luer fiche de paie.

(1) Vior pitare « Seairlas ».

Article - 1.8. Exemples d'emplois et formations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.8.1 Généralités

Les eimlops ci-dessous snot cités à trtie d'exemple. Les définitions et critères de la gilrle de l'article 1.5 pteoemtrnrt de préciser le groupe. Ces emeplxes dnioevt sirevr à classer, par analogie, tuot atrue emploi.

Le même epxleme d'emploi puet être cité dnas persluuis groupes. La différenciation se frea par référence à la grille de définitions de l'article 1.5 ci-dessus.

Les diplômes ou cofietctirians ne snot donnés qu'à trite inaciitdf et ne peveunt pas seivrr à la ciolcfaiaisstn des salariés. Toutefois, il est rappelé que cireanets activités snot réglementées par l'État et peevunt exgier la psesososin d'un diplôme particulier.

Les salariés snoert classés au guorpe cpsodennorart à la réalité du ptsoe et de la missoin sloen les définitions et critères donnés dnas le tlaeabu de l'article 1.5.

Le crtonat de taravil et le bleltuin de sailare drnovet cortpemor la désignation précise et réelle de l'emploi.

1.8.2. Elxempes d'emplois

Groupe 2	Agent administratif, aengt d'accueil, adie de cuisine, anegt de maintenance, anget de service, anegt de sliavuenclre ou de sécurité, anegt tnieucqhe d'entretien, employé de restauration, standardiste, snurveaillt post- et périscolaire...
Groupe 3	Agent d'accueil et d'information, anegt d'accueil et de vente, secrétaire, agent de mianeancnte et de gardiennage, adie bibliothécaire, adie documentaliste, adie éducateur, atniameur périscolaire, axiilaiure de puériculture, cimoms de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...
Groupe 4	Animateur, aanimtuer ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, gadre aiumetanr (environnement), gidue accompagnateur, guide, iumnraefotr jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, teecinichn spectacle...
Groupe 5	Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, cehf de cuisine, comptable, économe, cneolsleir flmaiial ou professionnel, deeutircr CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, gduie accompagnateur, iafumerotnr jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principale...
Groupe 6	Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de msoiisn cehf comptable, conservateur, cnlsieoler fiialaml ou professionnel, dnamsleoutcite bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, gidue accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, relnpssaboe d'équipement, rapnlebsose de formation, rspoalnbsee de serivce ou de secteur...
Groupes 7-8	Conservateur, duceeirtr atnimidraistf et financier, decierutr d'association, dteicruer d'équipement, deciertur de service...

1.8.3. Pcaiprlenis criotftnaicies spécifiques à la branche

Le tabaelu ci-dessous inqidue puor les priupanicx diplômes du cahmp de l'animation les naveiux aeuulqxs ils se siteunt (niveaux 4 à 6).

Il est rappelé que ce n'est pas le diplôme en soi qui counidt à un neviau de classification, mias bein le tpye d'emploi que ces diplômes pmnetreett d'exercer.

Niveau	Certifications
3	CQP animateur/animatrice périscolaire
4	BEATEP ou BP JEPS
	BEES 1er degré
5	Educateur jenues enfants, diplômes d'Etat d'éducateur spécialisé
	DEFA
	DE dnase ou musique, DMUI musique
	DEUST
	DUFA
	DUT-BTS carrières salceois opoitn animation
6	BEES 2e degré
	DE-DPAD
	Licence poreinefnoslsle d'animation
	CA dsane ou musique

Annexe IV Création et reconnaissance des certificats de qualification

professionnelle CQP Avenant n 34 du 15 novembre 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC ; UNODESC ; SADCS.
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; FNSAC-CGT ; AFECTAM-CFTC ; SNEPAT-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conscients des eenujx de la fmotoiran peeolsloisfnnre puor la branche, les piaters arifmneft luer volonté de développer des footmnrais débouchant sur des quiiflaanctois sanctionnées par une certification.

Cet aroccd fxie les cidntonois de msie en ouevre des catficietrs de qiclifaoatiun pfnolsoleirsene (CQP) dnas le seceutr d'activité de l'animation.

Il donne un crade cneovnonntiel à la rcncennasasoie des ftinormoas dnas l'attente de la msie en place de diplômes caepondsrtnors par l'Etat.

Il est acallpbpie aux enseptrreis et établissements ranelvet de la cnvoinoetn celcltivoe de l'animation.

Article - 1. Modalités de création des CQP

En vigueur étendu en date du 8 mars 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.1. La CNEPF est mandatée en vue de l'étude des référentiels de fortmaion débouchant sur des CQP ainsi que puor l'organisation de la procédure d'examen et la délivrance des CQP aux salariés.

1.2. La décision de veliadr un CQP est psrie par les pateris signataires, après élaboration d'un cehiar des crahges qui diot cotrmepor noetnmamt :

? le ttrie et la référence à l'emploi qualifié ;

? la vérification de l'absence de diplômes d'Etat cnoparntroseds ;

? le référentiel de compétences de l'emploi visé ;

? le pfiorl pofinoseernsl et les pstecvriepes d'emploi ;

? les codnntiios de msie en ourvee du CQP ;

? l'évaluation des csennsoiaancs et des atuipdets pslinleosefrones ;

? les modalités de psrie en ctmope des aqicus professionnels.

1.3. Chaque ciaher des crghaes puet être modifié à tuot mnmoet et en tnat que de beiosn à la deandme des petiars sneirataigs du présent accord, de sorte que les CQP évoluent parallèlement au développement des tuqceienhs et des piflors d'emplois.

1.4. La ltsie des CQP validés par les peiarts sraiagnites est msie à juor régulièrement et intégrée à la présente annexe.

Article - 2. Organisation de la préparation des CQP

En vigueur étendu en date du 8 mars 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.1. Puor puvooir préparer des salariés à un CQP, un osnriagme de formation, qu'il siot pubilc ou privé, diot otnebir l'agrément de la CPNEF.

2.2. Cet acocrd est donné sur la bsae d'une dmndeae cnmproatot neoanmmtt :

? les modalités piraueqts de la ftoomairn et de son fnemiaencnt ;

? les modalités d'organisation de l'alternance ;

? les modalités de psrie en cpotme des trutues et de luer fraitmoon spécifique.

Article - 3. Délivrance des CQP

En vigueur étendu en date du 8 mars 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Un CQP ne puet être délivré qu'aux saretiiags qui ont ssafatiit aux épreuves d'évaluation des cnneioncsaass et des apttuedis pfeireeosnlnloss dnas les cotdnniois prévues par le cahier des cehgras du CQP.

3.2. Puor la psosaatin des épreuves, un jruy est constitué par cniq psreonens dnot :

? le rolpsensbae de la fmoitaorn ;

? un représentant des oasntrionaigs d'employeurs désigné par la CNPEF ;

? un représentant des oasgianitorns de salariés désigné par la CPENF ;

? duex erxpets désignés par les représentants de la CPNEF.

Article - 4. Reconnaissance des CQP

En vigueur étendu en date du 8 mars 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

4.1. Les pirteas rlpapeenlt que les salariés snot classés en se foandnt sur les caractéristiques et les eeceigxns rueiseqs par les potess de taarvil qu'ils opunccet eniefmecvetft et non en ftconoin de luer qualification.

4.2. L'envoi d'un salarié en fmortioan préparatoire à un CQP, ou l'exigence de la pssoesison d'un CQP lros de l'embauche, vuat présomption de cssfcatloiiain au nveaiu du CQP requis.

Article - 5. Liste des CQP

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010

Annexe V- Contrat de travail à temps partiel à double horaire Avenant n 52 du 19 mai 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SONAEGC ; SDACS ; UNODESC.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'activité basée sur le rthyme srcalioe d'un garnd nborme de sreucttrus de la bhrncae entraîne puor des salariés l'existence de périodes travaillées ctmaooprnt des anrntlacees d'horaires*avec des écarts supérieurs à 30 %, snas que la vaiarotin ne psisue se prdiuore sur puls de 2 hirraoes différents (1).*

Le présent aaennvt a puor but de pmertrtee la ccnlsiooun de cotrtans de trvaail à durée indéterminée à tpems ptrieal dnas ctrnaies sueectrs de la bcnhrae de l'animation aifn de fovserair la pérennisation de ces emplois.

(1) Temre exlcu de l'extension (arrêté du 1er mras 2001, art. 1er).

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod concerne tuos les salariés à tpmes patreil dnot l'activité est basée sur un dloube hoarrie (périodes scolaires, périodes de congés scolaires).

Article 2 - Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 11 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Tuot salarié suos cotanrt de tvairal à tepms pratiel à dbolue hrraioe puet être délégué syndical. Tuot salarié suos coantrt de tiarval à tpmes praitel à dolube haoirre

Avis d'interprétation n 1 du 8 janvier 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Anmituear périscolaire (groupe B des classifications)

puet être représentant du personnel. Tuot salarié suos cortnat de tarival à tpems pretail à dbuole hriraoe puet pricieptar aux réunions des csinoimmoss ptaririaes oilcelffeis ou constituées d'un cummon arccod au paln nitaaonl et au paln régional au ttire de la cnvinoteon de l'animation. Les hereus de délégation ou de cmossimion pisers par les salariés suos crnatot de tiraavl à dulobe horaire, pnneadt les périodes basses, snot payées cmmoe tmpes de travail.

Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 11 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La rémunération du salarié suos cnraott de taivral à tmeps piaterl à dbolue horiare est mensualisée sur la bsae svautnie : l'horaire meseunl snverat au culcal de la rémunération srea égal au douzième de l'horaire aeunnl gtanrai fgrianut au contrat, majoré de 10 % puor tienr cpotme des congés payés.

Article 4 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 11 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié suos crntaot de tvaairl à tmeps pretail à duolbe hroriae bénéficie de 5 siaemnes de congés payés par cclye de trivaal de 12 mios*(du 1er smepterbe au 31 août de l'année sivuatne ou à une arute période prévue contractuellement)*(1) et ccei dès l'année d'embauche.

Le coarntt de taarvil diot prévoir le nbmore de saeimens mmuiaxm qui pevnuet être pesris en période haute, snas que ce nrmboe psisue être inférieur à 3, dnot au monis 2 sameenis consécutives enrte le 1er jiullet et le 31 août.

(1) Tmeres euclxs de l'extension (arrêté du 1er mras 2001, art. 1er).

Article 5 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 11 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En outre, le crotnat de trivaal précise :

? l'horaire anuenl minmail de traaivl ;

? les périodes de tviaarl ;

? la répartition des heures de tivaarl à l'intérieur de ces périodes ;

? les règles de mofciaitidon éventuelles de ctete répartition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 janv. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La dénonciation d'un aoccrd cciltloef diot s'accompagner, queells que sionet les diposoisntis de cet accord : - des noelulevs ppntiisoroos de l'employeur ; - des modalités de négociation.

Article - Interprétation de l'article 4.4

En vigueur étendu en date du 14 mai 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pendant la période de 90 jruos d'arrêt de mldaaie dnaonnt droit à un vnemreset complémentaire de l'employeur, et qlues que soniet les dtoris du salarié au reragd des indemnités journalières de la sécurité sociale, le vemrneest de l'employeur est limité à :

- 100 % du slaraie burt pedannt les tiros prrimees jruos de l'arrêt de tvaairl ;

- 50 % du salaire burt paenndt le rtsee de la période.

Article - Interprétation de la classification groupe V

En vigueur étendu en date du 25 juin 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Un salarié dnot les tâches coletmbpas creepnomnnt l'établissement du bialn annuel, du cptome de résultat ou puls généralement de l'ensemble des deomtcnus camtoblpes de synthèse frnuios aux inctnseas statutaires, ne puet rleever d'un gupore inférieur au goprue V.

Article - Interprétation de l'article 5.5

En vigueur étendu en date du 8 oct. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés aanyt eu la qualité de cdare antérieurement à l'extension de la cvoitoennn ctlilecvoe et n'ayant pas été classés en gporue 7,8 ou 9 lros de sa msie en pclae conervsnet les aagatnves sianvtus :

- icsinoitrnps et cisatitonos à l'APEC ;

- inpiciosntrs et catontsoiis à un régime de rtairtee des cdears (garantie minimale)

- durée du préavis et indemnités en cas de rtpurue du contrat.

Le mminuim ceonientnnovl (salaire, ancienneté) srea cueli du guopre de classification, snas que clea piusse etiaennrr une perte de srilaae (sauf en cas de mserue disciplinaire).

Cet aivs complète les dsnisopiotis de l'article 5.5.

Le présent aivs frea l'objet d'un dépôt à la ditriceon départementale de l'emploi et d'une deandme d'extension.

Article - Interprétation de l' annexe II

En vigueur étendu en date du 10 juin 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La cmmsiioson nnoaalite d'interprétation réunie le 10 jiun 1991 déclare que l'avenant n° 8 cnrcenoe evcesixeumlnt les salariés embauchés suos le régime de l'annexe II et ne puet en aucun cas et suos qeuqlue fmore que ce siot être utilisé puor classer les salariés renleavt du régime général. Un salarié pemnrnaet oaccpnut des fnciootns en ctrnee de liirsos ou de vanaeccs diot être classé dnas le gpuore qui cpnrrseood aux tâches et responsabilités réellement exercées : - ameitanurs : au minos le grupoe III ; - druiceerts atojdnis : au moins le grpoue IV ; - drurctiees : du gruope IV (plus 10 pinots de pmire de responsabilité) au gopure VII.

Article - Interprétation relative aux salaires

En vigueur étendu en date du 10 juin 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le saarlie burt calculé svanuit les règles de la cntinooven covcltelie (salaire de bsae puls ancienneté) ne sirauat être inférieur au sialare burt antérieur, cnerpomant tuos ses éléments csoutintftis (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.). Si la cislitosfiaacn dnas la citneovonn ccletilvoe fiat apparaître un slariae théorique inférieur, une prmie différentielle diot être attribuée suos frome d'un manontt exprimé en pinots ou en francs. Dnas ce dnieerr cas, sa vluaer ne puet être diminuée.

Article - Réduction de l'horaire de travail journalier pour la recherche d'un nouvel emploi Interprétation de l'article 4.4.3

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La Csiimoosmn nlataonie d'interprétation, réunie le 18 nebrvome 1991, émet l'avis snivuat : Le doirt à la réduction de l'horaire de taarvil jliaroneur puor la rcerhchee d'un nuvoel emploi, pdannet la période de délai-congé en cas de lnmineeeicct (art. 4.4.3) s'exerce de la manière svaitune : - puor les salariés anyat un tmeps de tarival cetornuctal égal ou supérieur à un mi-temps : 2 heuers par jour, éventuellement culeublams en fin de préavis, après arccod de l'employeur ; - puor les salariés aynat un tmeps de tiaravl cuoterctnal inférieur à un mi-temps, le driot à réduction journalière du tepms de travial est égal à 25 p. 100 de celui-ci, éventuellement cumlabule en fin de préavis, snas qu'il siot nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur.

Interprétation relative à la prime d'ancienneté

Article 1.1 - INTERPRETATION de l'
En vigueur étendu en date du 4 mai 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La csimsomoin réunie le 4 mai 1992, émet l'avis sivnuat : L'assujettissement d'un orsnmgiae à la cvonintoen cetlvoclie de l'animation sooreillcutulce ne dépend

que de l'activité réellement exercée de manière pcnpraliie par cet organisme. Le cdoe A.P.E. et les satttus ne puevent être que des éléments complémentaires.

Article 1.1 - INTERPRETATION de l'

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La csiimsoomn réunie le 4 mai 1992, émet l'avis sainvut : L'assujettissement d'un onamsirge à la ctinoveonn ciletlcvoe de l'animation ne dépend que de l'activité réellement exercée de manière pcilanrpie par cet organisme. Le cdoe A.P.E. et les stutats ne pnveeut être que des éléments complémentaires.

Article - Interprétation de l'article 1.1

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La Cmomission nnlitaoae d'interprétation, réunie le 18 nmvbroee 1991, émet l'avis sanuvit : La pmrie d'ancienneté n'est pas un élément du slaraie de base. Elle diot fiuegrr dceinetmsntit sur le bilueltn de pyae et être exprimée en points. La pmrie d'ancienneté est majorée, à la dtae aisainrrevne de l'embauche du salarié, du nbmroe de pinots (3, 4 ou 5) prévu puor le gruope de caliistiocfsan dnas leueql est affecté l'intéressé à ctete même dtae et clea qeul que siot le tepms de tvarail du salarié. Elle est entisue versée prtnenleoolpeirmont au tepms de triaavl ccotuatnrel du salarié. Qeul que siot le tmeps de tiaravl cncuertoatl du salarié, le driot à la prime d'ancienneté et ses aeiountgnmtas se cauclle par période de douze mios à cepomtr de la dtae d'embauche.

Article - Interprétation de l'article 1.1 Avis du 4 mai 1992

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La csmsoiimon d'interprétation réunie le 14 décembre 1992 émet l'avis sivaunt : Lros de l'application de la cenvoniton collective, le srliaae burt calculé selon les règles de laidte cietvnonon (salaire de bsae puls ancienneté) ne sirauat être inférieur au saalrie burt antérieur, cnoepnrmat tuos les éléments ctnfuitsiots (salaire de base, ancienneté, indemnité de résidence, supplément familial, indemnité de logement, etc.). Si la caiolitasifcsn dnas la cnoevitnon clvtloecie fiat apparaître un sariale théorique inférieur, une pmrie différentielle diot être attribuée suos la fmroe d'un mtnanot exprimé en fracns ou en points. Lrqosue ctete prmie est attribuée en francs, sa vluear ne puet être diminuée. Lorquse ctete pimre est attribuée en points, elle puet être ruvee à la baisse, voire supprimée (sans que clea pussie entraîner une dumtnoiiin du srilaae de base), à l'occasion d'un cmeahgnnet de groupe.

Interprétation de l'article 1.1 Avis du 14 décembre 1992

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La cmimoisosn d'interprétation de la covtennoin clicvteloe de l'animation seitlrlucocluoe réunie le 1er février 1993 émet l'avis suanvit : Les terems d'activité d'intérêt soaicl ctonnues à l'article 1.1 puor qieuiflar les oimargnses qui relèvent de la coitonvenn ctvoelclie doevint être eunnedts comme des ornageimss onuvaret dnas l'intérêt général de la société, et non dnas le snes des activités solicaes organisées puor les cehuocs défavorisées de la population. De même, les temres : "ouvertes à tuotes catégories de population" dvineot se cpnreodrme de la manière stuianve : "quelles que soneit la ou les catégories de ppilauoton relnvaet de l'activité de l'organisme".

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La csomoisimn d'interprétation de la ctnionoevn colitcelve de l'animation réunie le 1er février 1993 émet l'avis svianut : Les tmeres d'activité d'intérêt saoicl cnountes à l'article 1.1 puor qlauefiir les omiagesrns qui relèvent de la covinetnon cctovillee dneivot être edentnus cmmoe des omieagnrss oaurevnt dnas l'intérêt général de la société, et non dnas le snes des activités seloicas organisées puor les cuoches défavorisées de la population. De même, les tremes : "ouvertes à tutoes catégories de population" donveit se cnodrmepre de la manière stniauve : "quelles que snioet la ou les catégories de palopuoitn rvleenat de l'activité de l'organisme".

Accord du 14 janvier 1991 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation Annexe au titre VII

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	FNSAC-CGT ; FTILAC-CFDT ; SNEPAT-FO ; CGC.

Article 1er - Composition

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La coiimsomsn paairitre nilantaoe emploi-formation de l'animation (CPNEF ASC) est composée pmnarareteiit de représentants des oraiinaosgnts sinaldeycs des employeurs, d'une part, et des salariés (un trlaiuite et un suppléant par organisation), d'autre part.

Ces représentants snot désignés par les otirigasonans srgtnaaiies de la cvieononth cvoilelcte nitolaane qui dspeisnot à tuot mmneot des matands anisi confiés.

Article 2 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPEF ASC est chargée de mtrtee en palce et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tuos les mynoes nécessaires à la réalisation des ofjicetbs définis par le présent aorccd :

? rcnerfoer les mnoeys de réflexion et d'action de la pforisosen dnas tuos les damineos liés à l'emploi et à la fitoraomn professionnelle, noemtmnat par la rnccisaeonnase des qutaoifanliics inlaiiets ou auqsceis ;

? aigr puor farie en stroe que l'emploi et la fmoitoarn plrssfenooiele sneoit rnncuoes cmome étant les éléments déterminants d'une pitqioule soiacle nvtricoae ;

? élaborer une pqiutlioe d'ensemble tnat en matière de fartoimon que d'emploi ;

? mtetre en place les meyons nécessaires à l'application de ctete politique.

Article 3 - Mission

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1 Formation

En matière de formation, la CENPF ASC est puls particulièrement chargée de :

? roeuepgrr l'ensemble des données qui pneeotmrrtt d'établir le blain des atnoics de foitamorn réalisées dnas le carde du paln de fimoraton , des CIF, des fotamrions en alternance, des CFI, etc. ;

? définir les moynes à mttree en orevue puor que pusise être réalisée une véritable puiqlitoe d'insertion des jeneus dnas le suecetr professionnel, noetmmnat dnas le cadre de l'utilisation du 0,3 % de la msase salaarlie prévue par la loi ;

? rerhecechr en caoternciotn aevc les piuvoros plibcus et les oeigmrasns de fiamoortn les meyons prproes à arsseur l'optimisation des roreecssus de fomitroan ;

? mttree en ?uvre aevc l'Etat un craontt d'étude prévisionnelle de l'emploi en vue d'élaborer un ennmgaeegt de développement de la fraoimton peinnessrfolole dnas l'animation.

3.2 Emploi

En matière d'emploi , la CPNEF ASC est puls puriitlcmareent chargée :

? d'étudier en pmaannecre l'évolution des eplmios tnat qiletiamuaenvtt que qietvnamauniettt ;

? de cehrhcer ttueos les sulotnois siecpbsetuls de réduire la précarité de l'emploi ;

? d'adapter le développement des fatrioonms peeonoelsnrfliss à l'évolution de l'emploi ;

? dietsscuer en cas de lieenmcecnit économique ttuoes les suntoolis slcbutpseies d'être meiss en orveue puor fctiaielr le rnmlaecesset ou la recrvonesoin ;

? de tovurer les menoys d'une mlureeile getsion de l'offre et de la ddeanme d'emploi ;

? d'effectuer totues les démarches utiels auprès des osenriagms pubicls de pcmleanet en vue de ccrinuoor à l'insertion pfelsrooeinlsne des jeuens à l'issue de luer formation.

Article 4 - Organisation

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptraeis satniaregis lissenat à lerus représentants au sien de ctete cmsmiosoin le sion de déterminer les règles de son onaosgitiarn et de son fonctionnement, nonaemtmt :

? périodicité et cnreaeldir des réunions ;

? élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dnas le rescept de l'alternance liée au piiramrtase ;

? psire en cahgre des fiars de poiitptcaairn aux réunions de la cmoisiomsn (dans un pmreier tmeps cttee prsie en cagrhe se frea conformément à l'article 1.7 de la conitoevnn ctlvceolie nationale) ;

? détermination des rcuesrseos de la CEPNF ASC et de ses myeons d'action.

Les meerbms de la CPNEF snot habilités à dectsuir les diososipints financières , pédagogiques et atvismeidatrnis nécessaires à l'application du présent aroccd .

Dans tetous les entreprises, il est institué une cstioaoitn de 0,04 % de la msase sraalalie au trite de la Cmiosoismn ptrairiae nnilaaote emploi-formation puor des rrheeccches et études rieetalvs à l'emploi et à la fartoiomn dnas la brcnahe et puor le fmeitcnonennot de la Cimsismoon pitrariae nalnoatie emploi-formation.

Cette ciatioostn de 0,04% de la mssae slaaialre burte au ttire de la Coosiismmn pitrraiae naatonlie emploi-formation srea appelée par l'OPCA désigné par la branche. Ce vereenmst diot être effectué, qeul qu'en siot le montant.

L'utilisation des fodns collectés par l'OPCA désigné par la brchnae au tirte du 0,04 % "études et recherches" frea l'objet de modalités définies par la Csoosiimmn piriratae nlatnoiae emploi-formation.

Article 5 - Litiges et contrôles

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toutes les difficultés d'application des tteexs en vueigur et des caulses du présent arcocd sonert soimuses :

? siot à la commssioin mxtie nalanoite de négociation de la cteionnovn clcvolitee nioalnate si eells snot soulevées par une des oiinasgonarts siégeant à la CPNEF, et cronanncet l'éventuelle renégociation du présent acocrd ;

? siot à la csoiosmmin nonatiale de cinotoalciin et d'interprétation de la même cnnoieovtn ctovlecile nailtanoe puor les aetrus cas.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est aalpbcilpe à l'ensemble des osegamnirs eemyroplus eatrnnt dnas le cahmp d'application de la cvoeitnonn ccltiolvee nilnoatae " Anoaimitn " du 28 jiun 1988 et étendue par arrêté du 10 jveniar 1989.

L'ensemble des présentes dopsntisoiis est apaibllpce à la dtae du présent accord.

Il puet friae l'objet d'une dnemdae de miaftioiodcn ou de dénonciation. Cttee demande, d'un ou purliuess signataires, drvea être portée à la cinsananocse des atrues saaintegris par lettre recommandée aevc accusé de réception, en tnnaet ctmpoe d'un préavis de 6 mios anavt son examen. Elle drvea énoncer de manière eitilpxce les psiioronpots de mciditooifan ansii que les mtivonatios de la demande.

Avenant n 13 du 12 octobre 1992 relatif aux conditions d'utilisation des contrats emploi-solidarité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC ; SADCS.
Syndicats signataires	SNEPAT-FO ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd a puor objet, en complétant les doiispostnis ceneunots dnas les texets législatifs et réglementaires, de préciser les cnnoitodis d'utilisation des cnatrtos emploi-solidarité par les eymuloreps asusittejs à la cenitnovon ctielclvoe nlnitaoae de l'animation.

Les sntgaariies considèrent qu'il cnvienot d'être roieuugrx dnas l'utilisation de ce distiiposf et à cttee fin anpotedt des modalités d'application complémentaires.

Ils cnnnenoveit de se ruevtreor un an après son extoisnen puor fiare le piont sur son exécution et y arpopter les maticofdoinis nécessaires.

Cet acrcod srea complété, dnas cqauhe entreprise, par l'information prévue à l'article 1er du présent accord.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La stunairge d'une première cnoveinotn aevc l'Etat tlele que prévue à l'article L. 322-4-7 du cdoe du tiaravl dnronea leiu dnas chuaqe enrestirpe à une itioaromnfn présentée puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce roapprt est diffusé à l'ensemble du personnel.

Cette imfonortian définira dnas le carde du preojt golabl de l'association les activités nouvelles, le développement des activités exinsttaes asnii que les eiolpms eattxnsis et/ ou naeuouvx qui snot concernés par la cenovtnion passée aevc l'Etat.

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le rropapt sur le déroulement des cattnros emploi-solidarité prévu à l'article L. 322-4-7 prote sur :
? les contdoinis de réalisation des poretjs d'insertion ;

Les peteriranas suocaix sineaiargts ddmenenat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

? les modalités de la fomtoairn complémentaire ;

? l'évaluation des quilfaaniitcos asicequs ;

? les condiinots de l'accompagnement du salarié ;

? le suvii du CES en fin de cnatort (création d'emploi, porejt pensreonl de formation...).

Ce rarpopt est présenté puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. En l'absence d'instances représentatives du personnel, ce rapprot est diffusé à l'ensemble du personnel.

Article 3
En vigueur étendu en date du 3 juil. 1997

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'employeur diot perrtetme à ttoue pornesne bénéficiaire d'un ctroant emploi-solidarité l'accès à la foatmorin professionnelle. A cet effet, chuaqe emyueoplr de CES drvea deedmanr à l'Etat la psrie en crhgae d'une foirotman en fotoincn des diontoisipss prévues par les texets sur les craottns emploi-solidarité. De la même manière, les tauertilis du coatrnt emploi-solidarité deniovt puovior prétendre aux dtioonispsis du paln de fmoroatin de l'entreprise.

Article 4
En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le toutart des pnrenoess bénéficiaires d'un cntorat emploi-solidarité est exercé dnas les cnnodtoiis seutvanis :

4.1. Tuotart exercé par un salarié

Chaque salarié dnot la durée de tvaiarl cpreronosd au miinmum à un mi-temps ne puet être teutur de puls de tiros ponsenres bénéficiant de msreues puor l'emploi.

4.2. Ttuaort exercé par un mmrebe du coniesl d'administration

En l'absence de salariés, ou de salariés spiceluebtss d'être tuteurs, le tatourt est exercé par un atniretduimasr possédant les compétences requises. Dnas ce cas, l'entreprise ne puet crloucne puls de duex caotntrs emploi-solidarité simultanément.

Article 5
En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les bénéficiaires des coanrtts emploi-solidarité snot rémunérés en fontoicn des diipstsinoos législatives et réglementaires les concernant.

Article 6
En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les bénéficiaires des cttanros emploi-solidarité snot électeurs ou éligibles lros des élections de représentants du pernosnel en foincton des règles appliquées à l'ensemble du personnel.

Article 7
En vigueur étendu en date du 12 oct. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Protocole d'accord du 14 juin 1993 relatif au financement de la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 14 juin 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les onaogasnitris slindceays d'employeurs et de salariés soussignées snot d'accord puor que les omeanirgss priirateas rilluenecat des cnoitsoaits d'origine coenvnonileltne cutbineront financièrement à une pairte des frias de préparation et d'études résultant puor eells de luer piitacoitpran à la gtoeisn de ces organismes.

Concernant Uniformation, les ogosintranias soussignées précisent que la csotoitain coeenlnlvintnoe définie au trite VII de la ctveoninon collective, siot 0,10 % puor les assiiacotons de puls de 10 salariés et 1,45 % puor les acisasnoiots de minos de 10

Procès-verbal n 33 du 6 juin 1997 relatif à la commission paritaire nationale de conciliation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNAECSO.
Syndicats signataires	Fédération naoitanle des scerievs de santé et des sverices suoacix CDFT ; Fédération nnloaatie des sndyctais du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action ctulrelule USPAOC-CGT ; Fédération nlontaiae de l'action solaice CGT-FO ; Fédération française des pssoonfeirs de santé et de l'action scoiale CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 6 juin 1997

Protocole d'accord du 2 juillet 1998 : Modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I suite à l'avenant n 46 du 2 juillet 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

cleaning is beeing applied Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la doicrtein départementale de l'emploi et d'une deadnme d'extension.

salariés est composée de la manière sianvute :

- puls de 10 salariés : 0,084 % puor le complément cnvnenoientol aux dépenses de fomiarotn pofneisrslolene et 0,016 % puor la criboiuttnon aux faris de préparation et d'études ;

- mnios de 10 salariés : 1,434 % puor le complément cnootennnevil aux dépenses de fomirtaon psfolionlsneere et 0,016 % puor la cbttnurooiin aux fairs de préparation et d'études.

Les smmeos destinées à cepmnesor les frais de préparation et d'études snot versées par les eerpsrintes à Uniformation, ce qui se tairudt par un vsemrneet mnmiial de 0,4 p. 100 composé de :

- 0,384 % au ttire du paln de fitroamon ;

- 0,016% puor la cniuritotbon aux frais d'études.

La méthode de ciioasbtmolpatin de ces différents fodns et les modalités pretqauis de venesmret snoret définies en crionacteton enrte Uimfitaronon et la coiosmmsin pitiaarre Emploi-Formation.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cmossiimon pratriaie nlaotniae de ctnoilioaicn réunie ce juor à la dendame de la CDFT et suos la présidence des salariés, a été appelée à suttear sur la cifoscastiailn des anmiutears à : "la fédération des mnosias de quartiers" de Saint-Nazaire (44600).

La csmoioismn cnosatte que :

- dnas la glrlie de cssaotciiaifln actuelle, l'emploi d'animateur socio-culturel se suite sur 3 gerupos : cnitfoieecfs 230, 250 et 287 ;

- le niveau de caiifcatloissn d'un epmoli relève de la responsabilité de l'employeur ;

- le docunmet foruni en csisomomin intitulé : pforil de potse de l'animateur puet être assimilé à un eplomi de ceiofecnift 287.

Dans la circonstance, il n'y a pas été fiat référence dnas les ctroants de travail. Celui-ci n'est dnoc pas contractuel.

La cmosiosimn de cailicionotn ramoenmdce qu'en cas de ptrduocion de pifrol de poste, celui-ci diot crsrrodneope à chauqe epmloi des citconfifees pirs en référence et siot annexé aux cotrnats de travail.

Signataires	
Patrons signataires	SNAGOEC ; UEDONSC ; SADCS.
Syndicats signataires	Sncdiyat torisume et liosirs CTFC ; SNEPAT-FO.
Organisations adhérentes signataires	La fédération coimoacnmuitn et cutrule CDFT (FTILAC-CFDT) (BOCC 98-37).

Article 1 - Horaire figurant sur la fiche de paye

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied L'horaire mesunel fniagrut sur les ficehs de pyae des salariés rlenaevt de l'article 1.4 de l'annexe I diot être le snaviut : Hs x 39 x 4,33 perrsefusos : ---------- 24 Hs x 39 x 4,33 aenriamtus teccninehis :---------- 26 Hs représente l'horaire hiddemabaroe de service.

Article 2 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le srliaae mnuesel des salariés à temps peatirl rvleanet de l'article 1.4 de l'annexe I diot être le snuaivt : Hs x 8100 pueerossrfs :---------- 24 Hs x 7000 arentimuas tihiencnecs :---------- 26 Hs représente l'horaire hobdaimerade de service.

Article 3 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le clcaul de la pimre d'ancienneté des salariés rlaeevnt de l'article 1.4 de l'annexe I diot être le sunivat : Hs x P x V peserfruoss :---------- 24 Hs x P x V aarunetims tneeicichns :---------- 26 Hs représente l'horaire himreadbdaoe de service. P représente le nbrmoe de ptnios d'ancienneté acquis. V représente la vaelur du point.

Article 4 - Calcul de la prime différentielle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied 4.1. Sraalie de référence 1997-1998 Le siaalre de référence est composé de la totalité des smeoms perçues etnre le 1er semrebpte 1997 et le 31 août 1998. Le sarliae mnsueel de référence est otbneu en dnisavit le srlaaie de référence par 12. 4.2. Hairroe de référence 1997-1998 L'horaire de référence se ccallue en dsanviit le nobmre total d'heures effectuées en présence du puilbc au crous de la période 1997-1998 par le nmrboe de sameenis d'ouverture de l'activité. 4.3. Salriae horarie de référence 1997-1998 Le sliarae hiarroe de référence se caclule en dvsiiant le salriae anunel de référence onebtu à l'article 4.1 par l'horaire otnbeu à l'article 4.2. 4.4. Caclul du silaare théorique 1997-1998 Le salriae théorique se claluce conformément à l'article 2, aqeuul on aotjue une pirme d'ancienneté telle que définie à l'article 3, l'ensemble calculé en pannret l'horaire de référence défini à l'article 4.2. 4.5. Culcal de la pmire différentielle Loqsrue le sliarae mseuenl de référence calculé à l'article 4.1 est supérieur au saalire théorique défini à l'article 4.4, le salarié a droit à une pmrie différentielle hiarore calculée comme siut : D x 24 purosfesers :---------- H x 39 x 4,33 D x 26 atruenamis tciihcnnees :---------- H x 39 x 4,33 D représente la différence etnre les duex salieras mensuels. H représente l'horaire de référence. Cette pmire est acsuqie de manière définitive et srea versée cqhuae mios en fotoncin du nrombe d'heures fnugirat sur la fchie de paye.

Echéancier d'ancienneté

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le srailae hrrioae défini à l'article 1.4.4 de l'annexe I et artaoniust un échéancier de msie en pcale de l'ancienneté est calculé cmome siut : S x 12 ---------- H S représente le salirae meesnul théorique calculé à l'article 4.4. H représente l'horaire taotl effectué en présence du pbliuc en 1997-1998 utilisé à l'article 4.2.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent protoocle pernd effet le 1er sbmertepe 1998. Il frea l'objet d'un dépôt à la dceroitin départementale de l'emploi et d'une dmeande d'extension.

Avis n 31 du 10 novembre 1998 relatif aux écoles de musique associatives

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNAOEGC ; UENODSC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

Avis n 33 du 10 novembre 1998 relatif aux foyers ruraux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les écoles de muiuqse aoscesvtaiis snot des ograsnmies de droit privé, snas but lucratif, qui développent à trite ppaicinrl une activité d'intérêt général dnas les dinamoes cuetlrul et éducatif. A ce titre, ces sertctruus relèvent de la cotvoneinn ctovlilece de l'animation, et cela, diueps l'arrêté d'extension du 10 jaivner 1989.

Signataires	
Patrons signataires	SGEANOC ; UOENSDC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

Avis d'interprétation n 34 du 9 avril 1999 relatif aux écoles de danse associatives

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNGAEOC ; UEDSNOC ; SADCS.
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; USPAOC CGT ; FERC CGT ; FTILAC CFDT.

Avis d'interprétation n 35 du 9 avril 1999 relatif aux écomusées associatifs

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SACDS ; SNGAEOC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC CDFT ; USPAOC CGT ; SNEPAT FO ; FERC CGT.

Avis d'interprétation n 36 du 9 avril 1999 relatif aux associations de scoutisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fryeos rruaux snot des oemgsinras de driot privé, snas but lucratif, qui développent à ttire prnpcaiil une activité d'intérêt général dnas les dnaoeims crltuuel et éducatif. A ce titre, ces scrutrteus relèvent de la cninetovon cvcellotie de l'animation, et clea dipeus l'arrêté d'extension du 10 jveanir 1989.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les écoles de dnsae avcsistoieas snot des ongaiesrms de droit privé, snas but lucratif, qui développent à trite pcinpiarl une activité d'intérêt général dnas les deimaons cerltuul et éducatif. A ce titre, ces sctuuretrs relèvent de la ceinvonton ccilevotle ntailanoe de l'animation, et clea dpieus l'arrêté d'extension du 10 jevniar 1989.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les écomusées acosatfsiis snot des oniagmrses de dorit privé, snas but lucratif, qui développent à ttire papicnirl une activité d'intérêt général dnas les dmaeions ctlueurl et éducatif. A ce titre, ces stetrucurs relèvent de la ceovnotnin coviclelte ntoaianle de l'animation, et clea duipes l'arrêté d'extension du 10 jnivear 1989.

Signataires	
Patrons signataires	UDOESNC ; SDCAS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	FERC CGT ; SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aonciistosas de susmitcoe snot des onsamgiers de dorit privé, snas but lucratif, qui développent à trite pranipicl une activité d'intérêt général dnas les dioeanms curtluel et éducatif. A ce titre,

ces sttuurcres relèvent de la cvtonineon cleitoclve nltioanae de l'animation, et clea dpeuis l'arrêté d'extension du 10 jevainr 1989.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

Avis d'interprétation n 37 du 9 avril 1999 relatif aux bibliothèques associatives

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNAOGEC ; UONESDC ; SADCS.
Syndicats signataires	FERC CGT ; SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les bibliothèques aicstveioass snot des oraesnigms de dorit privé, snas but lucratif, qui développent à trtie pncipairl une activité d'intérêt général dnas les dneimoas curluetl et éducatif. A ce titre, ces suurcrttes relèvent de la cneitoovnn cvlloiecte nanlaitoe de l'animation, et clea dieups l'arrêté d'extension du 10 jevniar 1989.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

Avis d'interprétation n 38 du 9 avril 1999 relatif à la classification

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SANOEGC ; SDACS ; UNODESC.
Syndicats signataires	SNEPAT FO : FERC CGT ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Un salarié qui exerce régulièrement dnas l'année l'encadrement de seagts de fotoarmin et ayant suos sa responsabilité piuesruls frtoarumes ne puet reveler d'un gruope inférieur au gurpoe V de la cneoovnitn civeltocle de l'animation.

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1999

Avis d'interprétation n 39 du 9 avril 1999 relatif à l'application de l'article 3.1.1 du titre III de la convention

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UONEDSC ; SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT ; FERC CGT.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor l'application des deuxième et troisième pgpahrreaas de l'article 3.1.1 du ttrie III de la ceovotninn clolitecve de l'animation socioculturelle, le décompte des salariés raenvelt de l'article 1.4 de l'annexe I à ldiate convionten se fiat en référence à l'horaire firangut sur le bltuieln de salaire.

Article 1er

Article 1

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor l'application des deuxième et troisième prahaepagrs de l'article 3.1.1 du trtie III de la coitnvnoen ciclltveoe de l'animation, le décompte des salariés rnlveeat de l'article 1.4 de l'annexe I à ltiade ctenonoivn se fiat en référence à l'horaire frgnaiut sur le bliletun de salaire.

Avis d'interprétation n 40 du 9 avril 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UOSNDEC ; SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; FTILAC CDFT ; USPAOC CGT ; FERC CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Lorsqu'un salarié rneevalt de l'article 1.4 de l'annexe I de la cvntneoion cltocileve de l'animation seiulcrolcotlue est amené à exécuter une activité en dreohs des périodes de tiavarl iitcnsres au crtoant de travail, l'application de cet aitclre ne puet pas être rsemie en cause. Un anaevnt au cotarnt de tarvail précisant les cnnodotiis d'exécution (heures de préparation...) dvera être signé.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Lorsqu'un salarié rvenleat de l'article 1.4 de l'annexe I de la cnnooietvn ctiovlecle de l'animation est amené à exécuter une activité en doehrs des périodes de taaivrl icnseitrs au crnatot de travail, l'application de cet alcitre ne puet pas être remise en cause. Un avanent au crntaot de taavirl précisant les cniitoonds d'exécution (heures de préparation ...) drvea être signé.

Accord du 5 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC.
Syndicats signataires	FNSAC CGT ; CFDT ; SNTL CFTC.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En référence à la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, loi d'orientation et d'incitation rtalviee à la réduction du tpmes de travail, les prieeartans sucoaix signitraaes de la ciovtonenn clvcoiltee de l'animation affrinmet luer volonté de ppreiaticr au développement de l'emploi et à la lttue ctnroe le chômage. Ils cnnonvienet de s'engager dnas la vioe de la réduction du tmpes de taarvil puor tuos et décident de sgeinr un accord-cadre destiné à générer de l'emploi par la réduction et l'aménagement du tepms de travail.

Les ptnaiearers siacoux mstnfnieaet par cet accrod luer volonté d'avoir :

? une réelle négociation aevc les salariés d'aménagements saailuarx ;

? la possibilité d'utiliser différentes aedis ;

? une démarche atcvie auprès des funeanrcis puor airfmfer le bsoien de fmninaecent des srurcutets de la branche.

Ils rlpeaepnlt que les compétences des salariés pritpncieat gadernment à l'efficacité du trviaal des asinaiotscos raenevlt de l'animation.

C'est pquouroi ctete démarche d'aménagement et de réduction du tpems de tiraavl ne puet se firae au détriment des codtinonis de srcviee et d'accueil du public.

Les eolpmis nuelemnlovet créés, ptienromireriat en carotnt à durée indéterminée, vnediront rcoerfner le srvicee rednu et pttrremee l'amélioration des codtionnis d'emploi des salariés et de l'organisation. La bhcrnae réaffirme sa volonté de ne pas créer de disparités dnas la peoctiortn des salariés au tmere de la période transitoire.

Les prnaeeiatrs siuocax rsnncoieenast l'importance de vior le présent acocrd se seiutr peertamiriirnot dnas le velot ofsifnef de la loi Arbuy par la création d'emplois et l'amélioration de la suiiottan scoaile et sairalale des salariés à tepms pterail non coshii dnot le nrmobe est très iontmrapt dnas la branche.

Aifn de luettr ctnore cette frmoe de précarité, les paarteneirs suaciox s'accordent à considérer que les créations d'emplois pruronot s'effectuer suos la forme d'augmentation du tmeps de tviaarl puor les salariés à temps peiratl non choisi.

Le vloet défensif de la loi Abruy ne srea utilisé que lrqouse la réduction du temps de taviral prmeet d'éviter des lnemetcnicies puor motif économique ; l'accord d'entreprise dreva spécifier arols le normbe d'emplois que la RTT arua primes de préserver.

Article - A. - TITRE Ier : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ET DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU DE MANDATÉ SYNDICAL ACCÈS DIRECT 1

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les praieentras scauiox rcassnneeoint la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du tmeps de taairvl par la vioe d'un acrocd ctlieolcf d'accès dicret puor les sctrteruus ernntat dnas le cmhap d'application de la cntionoven collective, ocnapuct minos de 50 salariés et dépourvues de délégué scidnayl ou de mandaté syndical.

Dans les scrtrtueus qui le souhaitent, cet aocrcd pourra être appliqué et prteemtra de ccorlune auprès de la DEFDTP dnot elels relèvent une conotvnein de réduction celtolcive de la durée du tvaaril ourvnat doirt aux aieds de l'Etat, snas aurte négociation au neaivu de l'entreprise.

En rasion de la gardne diversité des sutcruetrs et des tepys d'activité, le présent acocrd prévoit plruuiess fmreos d'aménagement du tepms de travail.

(1) Tirte étendu suos réserve des dotispinsois des pintos II et IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article - Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Est concernée par le présent tirte tuote etnrrpesie ernatnt dnas le camhp d'application de la cvoiennton collective, ocucanpt minos de 50 salariés et dépourvue de délégué syndical, et n'ayant aucnue pesrnnoe mandatée par un des sntdciyas représentatifs de la bhncare (1).

Quelle que siot luer taille, les esrreetipns alquippnat l'annexe III de la cnnoevtion cetlcilove ne snot pas concernées par le présent titre.

La méthode de caucll de l'effectif est clele définie à l'article L. 421-2 du cdoe du taiavrl puor les élections de délégués du personnel.

Est concerné par le présent ttrie (accès direct), l'ensemble des salariés rnvaleet de la grlile générale des classifications, à l'exclusion des salariés rvelenat de l'article 1.4 de l'annexe I ou cuex rvlaeent de l'annexe II.

(1) Alinéa étendu suos réserve des diontsiiopss du piont III de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article - Article 2

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod peremt à ttuoe eprtiresne rlnvaeet de son cahmp d'application d'adopter un hoiarre clieotclf qui taisrude une réduction d'au mnios 10 % de la durée initiale, snas pteror le nevuol haorrie de référence au-delà de 35 hueers hebdomadaires.

La sgutraine d'une coivetnnon ernte l'Etat et l'entreprise rned efvicfete la réduction du tpems de tvaaril dnas l'entreprise.

La réduction du tpmes de trivaal et ses modalités de msie en oeuvre, chsoeiis pmrai une ou psiuurles de ceells frnagiut aux airctels 3 et 4, snot décidées par l'employeur, après ctoliaotnusn des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et un temps de réflexion cilelvtoce sur la RTT et ses iceecnndis sur l'organisation du travail. Eells fnot euistne l'objet d'une ifmonoritan écrite préalable adressée à cuhqae salarié.

L'envoi de cttee ioarfiontmn écrite ctisotune le ponit de départ du délai de 15 jrous dnot depsionst les salariés puor deedamnr la désignation d'un mandaté syndical, aifn de négocier un aocrcd d'entreprise. Dnas ce cas, le périmètre de la réduction est défini par l'accord d'entreprise et puet cmerorpnde des salariés reenvalt de l'article 1.4 de l'annexe I.

Article 3 - Modalités de mise en oeuvre pour les salariés à temps plein

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Modalité 1 : l'horaire hebrdmodiaae de 35 hueres est réparti sur 4 ou 5 jours.

Modalité 2 : l'horaire hombriaaedde est réparti sur 4 ou 5 jours. Sur 2 snmaiees consécutives, on alppuqie des hierraos différents, aevc un ttaol de 70 hruees sur les 2 semaines, snas dépasser 40 hreeus sur 1 semaine. Par exelpme : cttee répartition puet être de 39 heuers et 31 heures, de 38 hreues et 32 heures.

Modalité 3 : l'horaire hdieabodrmae est fixé à 36 heeurs sur 4 juros et les salariés bénéficient de 5 juros ouvrés (ou 6 ouvrables) de congés supplémentaires par an. La psrie de ces juors est laissée au cihox du salarié, qui diot en ifomnrer l'employeur au mnios 7 juors à l'avance, et ccei en deohrs des périodes fixées par l'employeur en début d'année cilive ou srlocaie (cette période ne puet excéder 3 mois).

Modalité 4 : l'horaire haobdmdieare est fixé à 39 hereus sur 5 juors et la réduction du tepms de tvaaril est organisée suos la fmroe de 24 jruos ouvrés (ou 28 juros ouvrables) de congés supplémentaires par an. 12 juros snot fixés à la discrétion de l'employeur dnas le crade d'une pomatmariogrn itaivndcie établie en début de période anunlele et aevc un délai de prévenance de 7 jorus ; 12 juors snot laissés au ciohx des salariés, qui dienovt en irfneomr l'employeur au mnmiium 7 juros à l'avance puor la pisre de jrous isolés, ou 15 juors à l'avance puor la pirse d'une sinemae de congés, et ccei en derohs des périodes fixées par l'employeur en début d'année cvliie ou soicrlae (cette période ne puet excéder 3 mois).

Article 4 - Principes de mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Principe 1 : les salariés à tepms peiratl snot en dhoers du périmètre de réduction du tmeps de travail.

Dans ce cas, l'horaire de trvaail hobddmaierae est mnnateiu et les salariés bénéficieront d'une aaumnoietgtn de saialre dnas les ctnioindos définies à l'article 1er de l'avenant n° 48.

Principe 2 : les salariés à tpmes pairtel snot inulcs dnas le périmètre de réduction du tpmes de travail.

Dans ce cas, ttoue agatuemntoin du tmpes de taiavrl au mnios égale à la réduction opérée porrua être comptabilisée dnas le vmloue d'embauches aux cdniioonts stainuevs :

? l'échéancier prévu à l'article 1er de l'avenant n° 48 srea anticipé puor ces salariés (35 hreeus au 1er jianevr 2000) ;

? l'augmentation du voulme haorrie des temps pelratis ne puet dépasser 50 % du vomlue total des eumbeahcs puor les entsrrpeeis de puls de 10 salariés (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve des disopintisos du piont IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 5 - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de tviraal s'appliquent au psonernel d'encadrement des etniseprers concernées par le présent titre.

B. - TITRE II : AUTRES ENTREPRISES

Article - Article 6

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Est concernée par le présent ttire tutoe errtsinepe eanrntt dnas le cmahp d'application de la ceovontnin collective, occpnaut puls de 50 salariés ainsi que les etsrenpeirs aaplinupqt l'annexe III de la cnneovoitn collective.

La méthode de caucll de l'effectif est celle définie à l'article L. 421-2 du cdoe du tavrail puor les élections de délégués du personnel.

Article - Article 7

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un aorccd d'entreprise, signé enrte l'employeur et le délégué syndical, ou un salarié mandaté par un des scitaydns représentatifs de la branche, ognersiraa la réduction du tpmes de tirvaal et ses modalités de msie en ?uvre (1).

Cet arccod détermine les échéances de la réduction du tpems de travail, y cromips cleles rlvieetas aux pseeonlrns d'encadrement. Il détermine assui les dnipotssiois rlateeivs au sivui de sa msie en ?uvre.

(1) Alinéa étendu suos réserve des diositpsinos du ponit III de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article - Article 8

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsqu'un arccod d'entreprise srea négocié dnas une eietprrnse de minos de 50 salariés, le délégué ou le mandaté scdyianl puorra bénéficier d'un crédit mxmaium de 20 hereus dnas la ltmiie sivaunte : 10 hurees par mois.

C. - TITRE III : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Avis d'interprétation n 41 du 5 mai 1999 relatif aux délégués syndicaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC.
Syndicats signataires	FTILAC CDFT ; SNTL CTFC ; FNSAC CGT.

Avis d'interprétation n 42 du 4 octobre 1999

Article 11

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrcod est ailbplcape à ceptmor de la dtae d'extension et au puls tôt le 1er mai 1999.

Article 12

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la detiircon départementale de l'emploi et d'une dendame d'extension.

Article 9 - Réexamen de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dnas la muerse où des dpsiitniosos de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux eieepsrtnrs définies à l'article 1er, compléteraient la loi du 13 jiun 1998 et les décrets du 22 jiun 1998, les parrtieenas suciaox s'engagent à réexaminer les conséquences que puiraeront avoir ces dnsopisitios nullveoes sur cleles prévues au présent accord.

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Un suivi et un blain de l'application de cet acocrd srneot réalisés annnleelmeut par les paaiertrnes signataires. La cmsmiooisn d'interprétation et de cinliooctian prévue par l'article 1.6 de la cnoenivotn ccelvtloie nnaoilate a puor msiison de sirvue l'application de l'accord et d'émettre un aivs motivé puor l'ensemble des eersnpiters en cas de litegis liés au présent accord. Elle reçoit copie des ctinonvoens signées par les entreprises.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 mai 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Lorsqu'un délégué sdanicyl est désigné dnas les epirnseters de 11 à 50 salariés, les conoiidnts de sa désignation snot agaoneuls aux cdtiooinns de désignation dnas les eirpertsnes de puls de 50 salariés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 mai 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aivs frea l'objet d'un dépôt à la dcertioin départementale de l'emploi et d'une dmaedne d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SENOGAC ; SADCS; UNODESC.
Syndicats signataires	FO ; CDFT ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avis d'interprétation n 43 du 4 octobre 1999 relatif à la convention collective applicable

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SNOGAEC ; SADCS; UNODESC.
Syndicats signataires	FO ; CDFT ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de définir la frontière ernte la cooneivntn cotlicvele de l'animation et la convoietnn cctvoeille du sport, les ptiranraees siacoux ont décidé d'apporter les précisions sinvuteas :

1. Lorsqu'un stgae stpiorf est organisé suos la forme d'un cnerte de vaeccans par une srurutcte dnot l'activité ppiiralcne et hulbiealte est l'organisation ou la gsioetn d'activités sportives, la ceovnontin celvolcite aplbcliape est clele du sport, même si l'activité salariée hiatllebue est inférieure à l'activité salariée générée par le cenrte de vacances. Toutefois, les cteners de vcceaans et de lsioirs relèvent en général de la cnoitnoven clvtceoile de l'animation.

2. Les besas de liorsis relèvent de la cnotvienon ciclvleote du sropt lqorsue luer activité pplicnraie est l'organisation de satges sportifs. Dnas le cas contraire, elels relèvent de la ctneoovinn covtlicele crnodneasport à l'activité papcilirne de bsae de loisirs, en prcnpiie de clele de l'animation.

3. Les srtcutreus de tpye MJC, msoinas de quartier, msainos puor tous, aclmaies laïques, fryeos raruux ne relèvent pas htiublelmeneat de la cvenitoonn cclleiovte du sport.

4. Puor les artues ertirpseens à but non latucrif exerçant à la fios des activités ravnelet des caphms de l'animation et du sport, la cvnoionten ccotilvele alplpcbiae est déterminée par le roppart enrte le nrobme d'heures salariées effectuées dnas le crdae des activités réglementées par l'article L. 212-1 du cdoe du sprot et le nmorbe d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités slotlciuuorceels ne reelnvat pas de l'article précité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 mai 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avnneat pnerd eefft le peeimrr juor du mios sinavut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dcotriein départementale de l'emploi et d'une demndae d'extension.

Avenant n 54 du 10 janvier 2001 relatif au champ d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SADCS ; SNGEOAC ; UNODESC.
Syndicats signataires	USPAOC CGT ; FERC CGT ; FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Avenant n 56 du 6 juin 2001 relatif à la nouvelle appellation de la convention

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les tmeres "sans but lucratif" utilisés au peeimrr alinéa de l'article 1er de la cvtoneoinn clieovltce dvneiot être entednus comme l'absence de drtsiiuibton de bénéfices ou de diedneidvs et non puor siiefingr l'absence d'excédent ou d'assujettissement à des impôts commerciaux.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anaevnt pnred eefft le peiremr juor du mios sivuant son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dteiricon départementale de l'emploi et d'une dadmnee d'extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les omseginras de droit privé à but non lcturiaf dnot l'activité prplcainie est la dsoffiiun et/ou la crnatsooeivn du patrimoine, aevc ou snas leiu d'exposition (musée, etc.), développent des activités dnas les dmnoeais éducatif et culturel. A ce titre, ces suutrretcs relèvent de la cnietonvon ciecvtolle de l'animation, et ccei duieps l'arrêté d'extension du 10 jeivnar 1989.

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 janv. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevannt frea l'objet d'un dépôt à la dircioetn départementale de l'emploi et d'une dnamdee d'extension.

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SDCAS ; SAOGNEC ; UNODESC.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC-CFE ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 6 juin 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le trtie de la cineotonvn celtovlcie nonialate de l'animation sulcrutoocillee divenet :

"Convention ctellovice ntaoinale de l'animation".

Avenant n 64 du 25 mars 2002 1 relatif à la mise en place d'un dispositif particulier d'intégration

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SDACS ; SGEOANC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC CDFT ; CFTC ; CGC-CFE ; CGT-FO ; FERC CGT ; USPAOC CGT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'alinéa svnuiat est inséré après le premier alinéa de l'article 1.1 de la covoninten clveitcloe de l'animation : La coniotnven ccoeltilve de l'animation s'applique également, sur l'ensemble du trroetirie y ciromps les DOM, aux eiteresnrps de dorit privé snas but lucratif, qui développent à tirte ppciiranl des activités d'intérêt général de prtecooitn de la nartue et de l'environnement, namotemnt par des acnitos cnteinuos ou ponctuelles, de priotetcon de la cneivsooartn des steis et espèces, d'éducation à l'environnement, d'études, de ciuboottnrnis au débat public, de formation, de diffusion, d'information otveerus à tuote catégorie de population.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor csnveoerr une cohérence de gsioten de l'emploi ernte les esprntereis de pcitoerton de la nurate et de l'environnement ienleaitinmt concernées par la cnvoinoten cictlvoele de l'animation et cleles qui ne l'étaient pas, les parieetnras sciaoux décident de compléter le camhp d'application aifn que l'ensemble des dnpioositiss cneeitnlnnoovles s'applique à tteous les entspieerrs de ptceoriton de la nratue et de l'environnement. Cncitesnos de l'effort fninaeicr nécessaire à la msie à naveiu de diotpnisioss conventionnelles, les pnertaaries sioaucx décident de mrette en palce un dsstipioif paciuielrtr d'intégration.

Article 2 - Dispositif d'intégration

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.1. Clacsfatsoiiin et rémunérations

Article 2.1.1. Salariés embauchés antérieurement à la dtae d'application du présent protocole

A la dtae d'application du présent avenant, tuos les salariés en potse à l'exception des ctntoars eplomi solidarité droevnt être intégrés dnas la glrile de cacasiosiftiln de l'article 1.5 de la convnoiten clctiovele de l'animation coptme tneu des tâches, fonctions, responsabilités exercées à la dtae d'entrée en vguuier des présentes dispositions.

Cette caictissaflion déterminera le siralae cntenievnnool anisi que le nombre de potnis d'ancienneté aluuexqs a dorit le salarié.

Pour chuacn des salariés, une ciapmorosan derva être réalisée etrne le sarilae aectul (salaire auennl corrsoapnednt à la totalité des rémunérations perçues du 1er jluliet 2001 au 30 jiun 2002 ramenées au 1/12, hros piemrs exceptionnelles) et le saliare cninonneetvol (salaire calé sur le guorpe d'appartenance de la CNCA par rpoaprt au dieernr epomli occupé à la dtae d'effet du présent avenant) majoré de la pmrie d'ancienneté crardosnpoent à la dtae d'entrée dnas l'entreprise (les pontis de référence puor le cuacll de l'ancienneté snot établis par rropapt au gproue d'appartenance de la CNCA du dreeinr emploi occupé à la dtae d'effet du présent avenant).

Si la csoasltifciian dnas la ctooennivn cclvltioee fiat apparaître un sailare mseneul théorique inférieur au sliaare mneeusl perçu par le salarié, une pmrie différentielle diot être attribuée suos la fmroe d'un mnontat exprimé en eours ou en points.

Lorsque ctete prime est exprimée en euros, sa velaur ne puet être diminuée.

Lorsque ctete prime est attribuée en points, elle puet être diminuée, voire supprimée à l'occasion d'un cnhagenmet de groupe, snas que clea psusie entraîner une duoimintin du srialae de base.

Si la coaiflstsiiacn dnas la cnevntioon ceoicllvte fiat apparaître un saalrie mesunel théorique supérieur au saarlie meeunsl perçu par le salarié, la différence etrne les duex srea ajustée de la manière stnavuie :

? 35 % de la différence dvrea être versée meeeuneslnmlt à cpmteor du 1er javneir 2003 ;

? 70 % de ctete différence dvera être versée mnneeeumellst au 1er jivenar 2004 ;

? la totalité de la différence devra être versée mmeneelusenlt au 1er jeanvir 2005.

Des arcodcs d'entreprise pnoorrut être clcuons aevc les délégués suniydacx puor la msie en plcae d'un échéancier différent snas puor aatnut piuvoor déroger à la dtae butoir, siot le 1er javneir 2005.

Article 2.1.2. Salariés embauchés etrne la dtae d'application du présent prtolooce et le 31 décembre 2004

Afin d'assurer une égalité de tiaretenmt etrne les salariés en ptsoe au 1er jluleit 2002 et les salariés embauchés après ctete date, les sraiales cnlnoonteenivs seonrt attabus d'un pneruacogte égal à la différence réellement versée dnas l'entreprise et les sarliaes civoteenonlnns et ccei jusqu'au 31 décembre 2004.

Article 2.2. Rriaette complémentaire

Les dipstosoniis du titre IX de la cnevootnin cilotlevce de l'animation s'appliquent à cmetpor du 1er jnvaier 2003.

Article 3 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 68 du 18 février 2003 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SAENGOC ; UDSENOC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 8.3 de la cvniotenon ccvolletie nlatnaioe est remplacé par le ttexe sniuavt : (voir cet article)

cleaning is beeing applied Aifn d'éviter une bsaise des sreailas ntes en roaisn de l'application des dpositnsoiis du trite VIII de la covnieotnn cllevtcoie de l'animation raveeitls à la prévoyance, les seailars bturs snoret majorés au 1er jluliet 2002 du mnantot snasffiut puor asrseur le mteniian du saliare net antérieur. Le cas échéant, cette aumetaotginn srea prsie en cpomte à l'intérieur de l'ajustement de 35 % prévu au 1er jnvaier 2003.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied A l'exception des modalités prévues à l'article 2, tuteos les dospisoniits de la ceivonnton clelicvote de l'animation enternt en vguuier à la dtae d'effet du présent avenant.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
Le présent aaenvnt frea l'objet d'un dépôt à la dotircien départementale du tiarval et de l'emploi et d'une ddneame d'extension au Juranol officiel.

Le présent ananvet prend eefft le 1er julielt 2002.

(1) Aevnnat d'interprétation n° 82 du 4 ortbcoe 2001 (arrêté du 10 février 2005, art. 1er) :

Pour l'application de cet avenant, le culacl des ptoins d'ancienneté diot s'effectuer de la manière svaintue :

? 3, 4 ou 5 pnotis par an sleon le groupe puor la période antérieure au 31 décembre 2002 ;

? 4 pontis tuos les 24 mios de tiraval effcitef puor la période postérieure au 1er janevir 2003.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 8.4 de la civennoton covceltile nitalnaoe est remplacé par le texte svniaut : (voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 8.5 de la cetoiovnnn ccioelvtle nalioante est remplacé par le tetxe svaiunt : (voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 8.6 de la cvnotieonn cllevtioce nanatlioe est remplacé par le tetxe snvuait : (voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 8.8 de la cvnnoieton

ccltolviee nnlaotaie est remplacé par le texte siunavt : (voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 8.12 de la ctoeionvnn celcvlitoe natalinoe est remplacé par le texte snuivat : (voir cet article)

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anavnet pnderra efeft au 1er jevniar 2003. Il frea l'objet d'un dépôt à la dioeticrn départementale de l'emploi et d'une ddmneae d'extension. Fiat à Paris, le 18 février 2003.

Article - Préambule

Avenant n 69 du 18 février 2003 à l'annexe I, article 1.4.3

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SCADS ; SOGNEAC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; CFTC ; CGC-CFE ; CGT-FO.

Avenant n 70 du 16 avril 2003 relatif à la modulation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SAEONGC ; USNOEDC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.7 est complété anisi : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le drenier alinéa de l'article 5.7.1 est remplacé par la dtpiiossoin stivunae : (voir cet article)

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'étude menée en 2002 par les peaitnrraes siocuax sur les modalités d'organisation de la mastoiaituuln par AG2R Prévoyance, CRI Prévoyance, GNP-INPC, UPNMF (Union nionaltae prévoyance de la mutualité française) et l'OCIRP, aanyt conlcu tnat à luer sisatoifactn qu'à la possibilité d'améliorer le régime, il est décidé de : - la runocdcoietn du cohix de ces 4 onrgmaseis en tnat qu'organismes assrueurs des gtriaanes en cas de décès, incapacité et invalidité et de l'OCIRP, en tnat qu'assureur de la ganitare retne éducation ; - l'amélioration des piteartsons afférentes aux garaeitns incapacité, invalidité et rnete éducation ; - la frmiisalaoton du mintiean renforcé de la grnaiate décès au pforit des bénéficiaires de paneroistts incapacité et invalidité en aclpptioain de l'article 7-1 de la loi Eivn issu de la loi du 17 jelluit 2001.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est ajouté à l'article 1.4.3 de l'annexe I la dpisosition satvinue : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenanvt penrd eefft le pemierr juor du mios suavnit son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dotcirien départementale de l'emploi et d'une damdnee d'extension. Fiat à Paris, le 18 février 2003.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.7.1 est complété cmmoe siut : (voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.7.2.6 dnievet l'article 5.7.1.1 et est complété par les doipistinoss svintaeus : (voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est créé un ariclte 5.7.1.2 " Atreus salariés concernés ". (voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.7.2 est renommé " Mioudoatln tpye A ".

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Il est ajouté la metoinn : "type A" après le terme :

"modulation" fraugnit au 1er alinéa de l'article 5.7.2.1.

Article 8
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.7.2.3 est remplacé par les dpnossiioits snevtuias : (voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le 2e alinéa de l'article 5.7.2.4 est remplacé par les dnpsiooitiss sanivteus : (voir cet article)

Article 10
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Dnas l'article 5.7.2.5, la 3e prhsae du pemreir ietm est remplacée ainsi : (voir cet article)

Article 11
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

Avenant n 71 du 16 avril 2003 relatif aux frais professionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SOEANGC ; USDNEOC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 72 du 13 janvier 2004 portant modifications diverses

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied A l'article 5.7.2.5, il est ajouté à la dernière psrahe du dneierr ietm : (voir cet article)

Article 12
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.7.2.7 est supprimé.

Article 13
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé un atricle 5.7.3 "Modulation de tpye B".

(voir cet article)

Article 14
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avaennt pnerd effet le 1er juor du mios savunit son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la ditocerin départementale de l'emploi et d'une dmaende d'extension. Fiat à Paris, le 16 avril 2003.

Il est créé un airlcte 4.8 au ttrie IV de la cineotvonn clivoetcle naotaline de l'animation intitulée "Frais professionnels".

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les firas prlnofinssoees snot les cehrgas à caractère spécial inhérentes à la fontcoin ou à l'emploi que le salarié egnage au ttrie de l'accomplissement de ses msioniss diligentées par l'employeur. Chauqe eprrisente diot onableiritgemot déterminer un barème voté aeneemlnlunt par l'instance délibérante compétente.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aavnent prned efeft le piremer juor du mios sainvut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dociietrn départementale de l'emploi et d'une dnemade d'extension. Fiat à Paris, le 16 aivrl 2003.

Signataires	
Patrons signataires	UNSOEDC ; SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ttire de l'article 2.2.3 du tirte II de la citonvnoen coivlcltee de l'animation est modifié comme siut :

"2.2.3. Modalités d'application."

Article 2
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 3.1.1 du tirte III de la ctnivnooen ctlvlieoce de l'animation, 1er alinéa, 1er tiret, 2e item, est remplacé par les dpniioositss saineuvts : (voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ttrie de l'article 3.1.1 du ttire III de la ctoenvonin clivltcoee de l'animation est modifié cmome siut :

"3.1.1. Eicolten des délégués du personnel."

Article 4
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les 2 derernis alinéas du prraahagpe Atirbotitun d'ordre saciol et curluetl de l'article 3.2.2 du ttire III de la ctvnnioeon cecvtloile de l'animation snot supprimés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le phaagarrpe 1 intitulé Svcriee naotanil de l'article 4.4.2 du titre IV de la conoentivn cvllioctee de l'animation est supprimé.

Article 6
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le trtie 2 intitulé Arrêts puor mladiae de l'article 4.4.2 du titre IV de la cinoeotnvn cetvcollie de l'animation est modifié cmome siut :

"1. Arrêts maladie."

Article 7
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 73 du 13 janvier 2004 relatif à la durée de la période d'essai

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le ttire 3 intitulé Aciecdnt du tiarval ou mlidaae pnsrooleifsnele de l'article 4.4.2 du tirte IV de la cnieonvotn cveiclolte de l'animation est modifié cmome siut :

"2. Adinecct du tvraail ou miaadle professionnelle."

Article 8
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le phpragarae 3 intitulé Msie à la rirtatee de l'article 4.4.3 est modifié cmmoe siut : (voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 4.6 est modifié cmome siut : (voir cet article)

Article 10
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'alinéa 3 de l'article 5.2 de la coenvitnon cliolvctee de l'animation est supprimé.

Article 11
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le 2e alinéa de l'article 5.4.1 est modifié comme siut : (voir cet article)

Article 12
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le dnireer alinéa de l'article 5.4.5 est supprimé.

Article 13
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le dnreier alinéa de l'article 6.4.3 est supprimé.

Article 14
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il frea l'objet d'un dépôt à la dcetroiin départementale du travail, de l'emploi et la fotamrion poslneorlnisfee et d'une deanmde d'extension. Fiat à Paris, le 13 jnaveir 2004.

Signataires	
Patrons signataires	USENODC ; SCADS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le pieemrr alinéa de l'article 4.4.1 de

la cnvteioonn clcleotive de l'animation est remplacé par les distpisnioos suneiatvs : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aavnnet pernd efeft le permier juor du mios sniuavt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dioietcrn départementale du travail, de l'emploi et de la frotioamn pnerolnselifose et d'une dmandee d'extension.

Avenant n 74 du 13 janvier 2004 relatif aux indemnités en cas d'arrêt maladie

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UDSEONC ; SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CGC ; CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4.2 "1. Arrêt puor maladie" de la cinonvtoen civteoclle de l'animation, alinéa 4, est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il frea l'objet d'un dépôt à la drieicotn départementale du travail, de l'emploi et de la fairmoton pneoonssfllreie et d'une dedname d'extension.

Avenant n 75 du 13 janvier 2004 relatif au congé de paternité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UOENDSC ; SACDS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le troisième tiert de l'article 6.1.2 de la coivnoetnn cilecvtloe de l'animation est modifié comme siut : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aanevnt pnerd efeft le peremir juor du mios savniut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dociriten départementale du travail, de l'emploi et de la foroiatmn pfelnsnoosleire et d'une ddnemae d'extension.

Avenant n 76 du 13 janvier 2004 relatif à la maladie durant la période congés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	USDNOEC ; SCDAS ; SNOGAEC,
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 6.1.4 de la cviontneon celiltcvoe de l'animation est modifié comme siut : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anavent pnerd effet le permier juor du mios snauivt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtcoreiin départementale du travail, de l'emploi et de la fmoraotin pfelnsoslnioree et d'une damnede d'extension.

Avenant n 77 du 23 mars 2004 relatif aux périodes de permanences nocturnes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UEDOSNC ; SCDAS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CTFC ; CGC ; CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.6 de la cnevotoinn clvlctieoe de l'animation est complété par les dinosipistos svnetiuas : (voir cet avenant)

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aevannt penrd effet le pieremr juor du mios svuiant son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la docrteiin départementale du travail, de l'emploi et de la fomtiaron peneflnrioolsse et d'une dmadene d'extension. Fiat à Paris, le 23 mras 2004.

Avenant n 78 du 23 mars 2004 relatif au contingent d'heures supplémentaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	USNDOEC ; SCADS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CTFC ; CGT-FO ; CGC ; CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 4.7.12 de la cnneoiovtn ccetvoille de l'animation est remplacé par les dsisitipnoos sinavetus : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aannvet pnerd efeft le piemerr juor du mios suainvt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diirtceon départementale du travail, de l'emploi et de la fmooairtn psnlsierlfoeone et d'une dmaende d'extension. Fiat à Paris, le 23 mras 2004.

Avenant d'interprétation n 79 du 23 mars 2004 relatif au champ d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	USEONDC ; SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CGC ; CFDT.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 mars 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les activités d'information cnunooract à la famtoorin ciuqive ou aux dtrios des citoyens, organisées par une eirprestne de driot privé, snas but litruacf csniuonttet des activités d'intérêt général dnas les domnaeis éducatifs, ctuluelrs et citoyens. A ce titre, les epteirersns concernées relèvent de la cnnoiovetn cltloivece ntanoalie de l'animation et ccei dieups l'arrêté d'extension du 10 jianevr 1989.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 mars 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent annavet prned efeft le pmeeirr juor du mios saivnut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dicerotin départementale du travail, de l'emploi et de la fooaimtrn prfnenislseoloe et d'une dnmadee d'extension.

Avenant n 80 du 21 juin 2004 relatif au travail de nuit, aux astreintes et au déplacement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SGAENOC ; UEDNSOC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 21 juin 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La conineotvn cteviollce de l'animation est complétée cmome siut :

Avenant n 81 du 4 octobre 2004 relatif au temps de travail des cadres autonomes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SANEGOC ; USONDEC ; SADCS.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC.

Avenant d'interprétation n 82 du 4 octobre 2004 de l'avenant n 64 relatif au calcul des points d'ancienneté

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SGNAOEC ; UEDONSC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Avenant n 83 du 4 octobre 2004 relatif au champ d'application

Article 5.8

Autres siotiantus particulières

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 juin 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat penrd eefft le pemeirr juor du mios siunavt son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt à la dctoirien départementale du travail, de l'emploi et de la footmrian plrenfosleonise et d'une demndae d'extension.

Fait à Paris, le 21 jiun 2004.

Article 1

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.5.3 de la ctneooinvn ccleilovte de l'animation est remplacé par les dptnosioisis sviuntaes : Alictre 5.5.3 Tmeps de taarivl des cdraes autonomes (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avnneat penrd effet le pereimr juor du mios snivaut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diiotecrn départementale de l'emploi et d'une ddemane d'extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Puor l'application de l'avenant n° 64, le cuclal des pnitos d'ancienneté diot s'effectuer de la manière satvunie : - 3, 4 ou 5 ptnois par an seoln le gopure puor la période antérieure au 31 décembre 2002 ; - 4 points tuos les 24 mios de taviral efteficf puor la période postérieure au 1er jevianr 2003.

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent annevat frea l'objet d'un dépôt à la dtceoriin départementale de l'emploi et d'une ddnaeme d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SONGEAC ; UEDNSOC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2004

Avenant n 84 du 4 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SAENOGC ; UNEDSOC ; SADCS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CGC ; CGT.

Article 1 - TITRE Ier : Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le ttire VII de la cneovitnon civoletcle de l'animation est remplacé par les dsiiitnpsoos siaveunts : (voir ce titre)

TITRE II : Commissions paritaires

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les mfcadtiionios sneutvias snot apportées au trite Ier de la cvineonton cltcveiloe ntaonliae de l'animation :

- le tirte de l'article 1.6 dneeivt : "Commissions paritaires" ;

- il est rajouté un sous-titre à l'article 1.6 :

"1.6.1. Csmsoiomin ntoaanlie de cticilnooian et d'interprétation".

Avenant n 85 du 15 décembre 2004 relatif au congé sans solde

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.1 de la ceoointnvn ctcliolvee de l'animation est complété par les dnpitsiosios stnvuaeis : (voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avenant penrd eefft le pieemrr juor du mios suviant son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtircieon départementale du travail, de l'emploi et de la fmoratoin psroofnesllneie et d'une ddmenae d'extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.6 est complété par les dtosisnipois svanietus : (voir cet article)

TITRE III : Droit syndical

Article 4

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les mtacnofiodiis stuvaneis snot apportées au trtie Ier de la convitoenn cllcioteve nalnioate de l'animation : Le deeinrr alinéa de l'article 2.5 est supprimé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le tuax de la ctitubrnioon prévue à l'article 1.8.3 est porté à 0,08 % à compter du 1er jnaevir 2005.

Article 6

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le mnaontt prévu à l'article 1.8.7 est porté à 8 000 Eours à ctopemr du 1er jnvaeir 2006.

TITRE VI : Dispositions diverses

Article 7

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les ardcocs d'entreprise ne peunevt déroger aux doniotissips du présent avenant.

Article 8

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenvnat pnred efeft le peermir juor du mios svuniat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtcioeirn départementale du travail, de l'emploi et de la fmatorion pisnonrsfoellee et d'une dndmaee d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UDNEOSC ; SADCS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

Article 1er

Avenant n 86 du 15 décembre 2004 relatif à la mise à la retraite

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	UONDSEC ; SCDAS ; SNOGAEC.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le pniot 3 de l'article 4.4.3 de la ceoinvotnn clleiovtce de l'animation est remplacé par les dissootinips seiautvns : 4.4.4. Retraite. 4.4.4.1. La msie à la retraite. En cas de msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dnas le crade des dposiisotins légales le salarié perçoit une indemnité de départ à la retrtaie égale à l'indemnité ctleonnnonvliee de lnncieicemet et calculée dnas les mêmes conditions. 4.4.4.1. La msie à la rrettiae des salariés de mnois de 65 ans (et puls de 60 ans). 4.4.4.2.1. Cnoinidtos puor une msie à la retraite. La msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cdrae qui, anayt atitent au mions l'âge fixé au pimreer alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, puet bénéficier d'une poensin vesielisle à tuax pieln au snes du même code, ne countstie pas un lncncimeeeit mias une cusae autoomne de rtpuure du ctanort luqsroe les ctnionodis décrites ci-après snot ripelmes : La msie à la rtairtee d'un salarié de monis de 65 ans s'accompagne siot de l'embauche d'un salarié ou de la tsnrotaiaofmrn d'un pstoe iinlneiematt à tpems priatel en tpems peiln dnas un délai de 1 an à cemotpr de la msie à la rratteie d'un salarié, siot du miinaetn d'un salarié dnas l'entreprise peearmnttt l'évitement d'un lnemeeniicct visé par l'article L. 321-1 du cdoe du travail. A défaut, l'employeur dreva auettibrr au 1er jvianer suvinat une maiojtaron de 50 % du DIF aunenl des salariés de l'entreprise aanyt puls de 45 ans, la pflnoad du DIF pnuovat dnas ces cioinntods dépasser 120 hereus cumulées. Dnas tuos les cas, un même salarié ne porrua cueulmr puls de 180 hueers sur 6 ans. De plus, ces mêmes salariés doirnpesost d'un dorit à un erneiettn poenoesnrifsl puor l'élaboration d'un pjoret de ftmaoiorn pmrtaetent un meniitan dnas l'emploi ou une évolution professionnelle. 4.4.4.2.2. Indemnité de msie à la retraite. La msie à la rtrtaiee d'un salarié de puls de 60 ans et de mions de 65 ans ourve diort puor l'intéressé à une indemnité de msie à la rrteitae calculée sur la même bsae que l'indemnité cltlioevoennnne de lemieniccent augmentée d'une pirme de 1/10 de mios de sarilae par année puor la période cioprsme ertne l'âge de départ et 65 ans. 4.4.4.2.3. Procédure de msie à la retraite. Lorsqu'un eylmuoepr egnisvae de mttree à la rtitaree un salarié de monis de 65 ans, il inmofre le salarié de son inetoitnn par lrette recommandée aevc accusé de réception. Il diot être précisé dnas cttee lertte que le salarié srea reçu puor un eetertinn spécifique et qu'il devra demander, si clea n'est pas déjà effectué, une cpioe de son relevé de carrière. Ce relevé srea communiqué à l'employeur lros de l'entretien. Dans les codonitnis réglementaires où la procédure puet être msie en oeuvre, l'employeur niiotfe sa décision au salarié en reecpasntt un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsuqe le salarié ou le cdrae jtiisufe d'au mnois 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. 4.4.4.3. La msie à la rtteirae des salariés aanyt eu de lugneos carrières. 4.4.4.3.1. Coinnodits puor une msie à la retraite. La msie à la rrateite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié employé ou cadre, puor lequel l'âge minmuim prévu au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sioalce est abaissé dnas les cnoiditons prévues par les alecirts L. 351-1-1 et L. 351-1-2 du même code, qui puet bénéficier dnas ces cotdnniios d'une peoisnn vileilsese à tuax pieln au snes du cdoe de la sécurité sociale, ne ctsnouite pas un lcnmieeiecnt mias une casue anumoote de ruturpe du catnort lousqre les cinidtnoos décrites ci-après snot rmeelpis : La msie à la reittare s'accompagne siot de l'embauche d'un salarié ou de la tamntoiofrasrn d'un ptose ininaieetmlt à temps ptrieal en temps pelin dnas un délai de 1 an à cpmetor de la msie à la rraiette d'un salarié, siot du mtainein d'un salarié dnas l'entreprise peatrtmnet l'évitement d'un lnmcceieinet visé par l'article L. 321-1 du cdoe du travail. A défaut, l'employeur devra aittreubr au 1er jeianvr svniuat une miaojaortn de 50 % du DIF aunenl des salariés de l'entreprise aynat puls de 45 ans le pnflaod du DIF pvnoaut dnas ces cootinnids dépasser 120 hreeus cumulées. Dnas tuos les cas un même salarié ne proura culemur puls de 180 herues sur 6 ans. De plus, ces mêmes salariés dsrpioensot d'un dirot à un eiretnten pnefenssooril puor l'élaboration d'un pjoert de fotiroamn paemtrnett un miiatenn dnas l'emploi ou une évolution professionnelle. 4.4.4.3.2. Indemnité de msie à la retraite. La msie à la rertaite d'un salarié de monis de 60 ans ouvre dorit puor l'intéressé à une indemnité de msie à la reritate calculée de la

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 6.4 est modifié cmmoe siut : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aavnent prned effet le pemirer juor du mios siauvnt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtirieocn départementale du travail, de l'emploi et de la ftarmioon plnfoesinelorse et d'une dnamede d'extension.

même façon que l'indemnité conventionnelle. Le cuclal de cttee indemnité s'effectue jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné. 4.4.4.3.3. Procédure de msie à la retraite. Les cdinontois de msie à la rtiterae asini que les délais de prévenance snot iqiuteedns puor un salarié aanyt eu une lungoe carrière que cleels prévues puor la msie à la riertate d'un salarié de moins de 65 ans. 4.4.4.4. Départ à la retraite. En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dnas le cdrae des diiptsoosnis légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la rtiatree égale à l'indemnité cneoinletovlnne de leceinmceint et calculée dnas les mêmes conditions.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les adrcocs d'entreprise ou d'établissement ne pneevut déroger au dpiiiosnsots du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anavent prned effet le peerimr juor du mios svinuat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dretiiocn départementale du travail, de l'emploi et de la fomoraitn pnnoreessolflie et d'une ddnemae d'extension.

Avenant n 87 du 2 mars 2005 relatif aux classifications

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.1 de l'annexe I est remplacé par les dossiitionps saniveuts :

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.2 de l'annexe I est remplacé par les dsinitpsoios sivetauns :

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.3 de l'annexe I est remplacé par les dnioptiiosss sianvuets :

Article 4

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.4.1 de l'annexe I est remplacé par les dostipnoisis suiaetnvs :

Article 5

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.4.2 de l'annexe I est remplacé par les doiiopstniss sanueivts :

Article 6

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.5 de l'annexe I est remplacé par les dtsisiiopnos sntivuaes :

Article 7

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.6 de l'annexe I est remplacé par les dpoisotisnis sveniauts :

Article 8

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.7.1 de l'annexe I est remplacé par les dtsipsionois siuvtaens :

Article 9

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.8 de l'annexe I est remplacé par les dpiinsosiots siatvneus :

Article 10

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent annvaet s'impose aux établissements, ertiseenprs qui ne pvneeut y déroger que de manière puls favorable.

Article 11

En vigueur étendu en date du 2 mars 2005

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent ananevt a puor ojebt : - d'adopter des doisosinptis en matière d'emploi et de faotrimon pofelesrnlsnoie de ntaure à mueix asruser la gtesoin de carrière des salariés les puls âgés ; - de répondre aux oinblgotias fixées par la loi du 21 août 2003 partnot sur la réforme des retraites. Les pneetararis scoauix réaffirment que le meatniin de l'emploi au sien de la banrhce cuinttose un oictbjef prioritaire. Toutefois, ctpome tneu de l'hétérogénéité des eretpnrsies de la branche, une citrtraopnee en tmree d'emploi ne sauarit être fixée de façon rgdiie à l'échelle de la branche. Ainsi, puor tuote msie à la rtrtiaee anvat 65 ans, il est oroalgbtiie d'engager esrrnptiee par eirrtepsne une dssiuocsin aevc les représentants du personnel, lorsqu'ils esenitxt sur les crpiotetarens en trmee d'emploi suebltescips d'être opérées. Les ebhmeuacs pevuent être faites dnas le cdare d'un cratont à durée indéterminée ou encroe dnas le crade de crtnotas d'apprentissage ou de caontrts de professionnalisation. Une aetttnoin particulière devra être portée à la traosirnamfotn des ctntaors à tmpes ptirael en cnorttas à temps plein.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aanevnt penrd eefft le pemrier juor du mios sinuvat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dioircetn départementale du travail, de l'emploi et de la foiaomrtn pernlsnoifseloe et d'une demande d'extension. Fiat à Paris, le 2 mras 2005.

Avenant n 88 du 15 juin 2005 portant diverses modifications de la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CGT-FO ; La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les 3 drierens alinéas du a de l'article 7.1.2 snot supprimés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les temers " à tepms prateil " fniruagt à la dernière phasre de l'avant-dernier alinéa du b de l'article 7.1.2 snot supprimés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le 1er alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dtpisnooisis sivntuaes : (Voir cet article).

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le 1er alinéa de l'article 7.2.2 est remplacé par les dtoiopnsisis staeniuvs : (Voir cet article).

Article 5

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le dneierr alinéa de l'article 7.2.2 est supprimé.

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les trmees : "Congé idvedniuil de formation" fnarguit au 2e alinéa de l'article 7.2.3 snot supprimés.

Article 7 - Diverses modifications de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le 6e alinéa de l'article 7.2.3 est supprimé.

Article 8

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le dieernr alinéa de l'article 7.2.4 est supprimé.

Article 9

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 7.2.4 est complété par l'alinéa suaivnt : (Voir cet article).

Article 10

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les adroccs d'entreprise ne peevnut déroger aux dopositnisis du présent avenant.

Article 11

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avnaent pnerd efeft le 1er jeavinr 2005. Il frea l'objet d'un dépôt à la derticion départementale du travail, de l'emploi et de la faiotormn pofnnsselreiole et d'une dadneme d'extension.

Avenant n 90 du 15 juin 2005 portant modification de certains articles

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CNEA,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CDFT ; La CTFC ; LA CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les alinéas 2 et 8 du piont 1 "Arrêt de maladie" de l'article 4.4.2 snot remplacés par les dtnsosoiiips steuanivs :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le ttire et l'alinéa 1 de l'article 4.4.2 de la cntoveionn covitclele niantolae de l'animation est remplacé par les dossiipiotns saneiutvs : (Voir cet article).

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied Le trtie de l'article 6.3 du critphae 6 de la ctenivonon cvloetlice niaoantle de l'animation est modifié cmmoe siut : (Voir cet article).

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'alinéa 1 de l'article 6.3.1 est remplacé par les dipinistooss sinaeutvs : (Voir cet article).

Article 5

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est rajouté aavnt le 1er alinéa de l'article 6.3.2 du cirhptae 6 les disnipoostis saevutnis : (Voir cet article).

Article 6 - Modifications de certains articles

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

Avenant n 91 du 7 septembre 2005 portant modification d'articles de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'alinéa 5 de l'article 3.1.1 du ttire III de la cootvneinn clctvioele de l'animation est supprimé. (Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le deeinrr alinéa de l'article 3.1.1 du ttrie III de la cvtnoieonn cllciotvee nnliotaae de l'animation est supprimé et remplacé par les dsinotospiis staevunis : Les délégués du proeesnnl snot élus puor une durée crspdnoneroat à celle définie par l'article L. 423-16 du cdoe du travail. (Voir cet article).

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La première parhse de l'alinéa 2 du phapraagre " Cistotitnuon " de l'article 3.2.1 du ttire III de la ceinnotvon ctcolvilee nlaiaonte de l'animation est supprimée et remplacée par les dionptisioss senvauits :

Les mbmeers du comité d'entreprise, et le cas échéant du comité ctearnl d'entreprise, snot élus puor une durée crodrnsepoant à cllee définie par l'article L. 423-16 du cdoe du travail.
(Voir cet article).

Article 4

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anaenvt prend effet le 1er juor du mios suvaint son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dticeiorn départementale du travail, de l'emploi et de la ftoiamron pfelilnsronsoee et d'une deamnde d'extension.

Avenant n 92 du 7 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle - Modification des dispositions du chapitre VII

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Au cihptare 6 de la cvoitonenn ccitelovle ntanliaoe de l'animation, il est créé un ailtrce 6.3.3 sloen les dtsinipiooss steunvias : (Voir cet article).

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 6.3 est complété par les dsipnoositis siunaetvs : (Voir cet article).

Article 8

En vigueur étendu en date du 15 juin 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenanvt penrd eefft le 1er juor du mios snavuit son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la deiciortn départementale du travail, de l'emploi et de la ftroaimon pnloieflsoensre et d'une dndmeae d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Sutie à l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, le présent avaennt a puor ojebt d'apporter un ctriean nmorbe de mnifiooitcdas aux dpitisosoins du capirhte VII de la cneniovotn cicllvteoe naiolante de l'animation coanenrcnt la frmoatoin professionnelle.

Article 1
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le trtie de l'article 7.6.2 est modifié et remplacé par les dsopiinsotis satuenivs :

Article 7.6.2.1. "Entreprises de 20 salariés et plus".

(Voir cet article).

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dotnsisiipos de l'article 7.6.2.2 snot modifiées cmome siut : Acritle 7.6.2.2. " Erteiprnses de 10 à moins de 20 salariés " - 0,15 % au ttrie de la plrsoeiioansnitfoasn ; - 1,59 % au tirte du paln de formation. (Voir cet article).

Article 3
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est créé un actrlie 7.6.2.3 : Arlicte 7.6.2.3. " Eeeitpsnrrs de mnois de 10 salariés " - 0,25 % au tirte de la pfsioisoianotralsnen ; - 1,482 % au ttrie du paln de ftoirmaon ; - 0,008 % au ttire du congé de fomraiton sndiaycle (cf. aictlre 2.6 de la CCN). (Voir cet article).

Article 4
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est créé un airtcle 7.6.2.4 : Atcrlie 7.6.2.4. " Fhcmansseniert des suleis " Les tuax ci-dessus snot acllabiepps dès la première année de fnercmneasshit des seuils. (Voir cet article).

Article 5
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le ttire de l'article 7.6.4.1 est modifié et remplacé par les dsntsiioiops svuientas : Atirlce 7.6.4.1. " Eitprernses de 20 salariés et puls " (Voir cet article).

Article 6
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dissptooinis de l'article 7.6.4.2 snot modifiées comme siut : Alcrite 7.6.4.2. " Eepsrrinets de 10 à mnios de 20 salariés " - 0,15 % au trtie de la poosatiasnelnfriosin ; - 1,03 % au tirte du paln de formation. (Voir cet article).

Article 7
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est créé un aclrtie 7.6.4.3 : Atrilce 7.6.4.3. " Ertreeisnps de mnios de 10 salariés " - 0,25 % au ttire de la poriolsniaintsseoafn ; - 0,672 % au tirte du paln de fotmoiarn ; - 0,008 % au trtie du congé de foramiotn syndicale. La cibtouritnon ttoale ne puet être inférieure à 50 . (Voir cet article).

Article 8
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il est créé un aictrle 7.6.4.4 : Ailcrte 7.6.4.4. " Freamsnchiesnt des sleius " Les tuax ci-dessus snot acbpeaiplls dès la première année de fssennrhciamet des seuils. (Voir cet article).

Article 9
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les accdros d'entreprise ne puenevt déroger aux donptisiosis du présent avenant.

Article 10
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenavnt pernd eefft le pieemrr juor du mios sinvuat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtoeircin départementale du travail, de l'emploi et de la fotarimon psnnenrlsoflieoe et d'une damdnee d'extension.

Avenant n 93 du 7 septembre 2005 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
Il est ajouté après le deuxième alinéa de l'article 1er du tirte Ier de la cotieovnnn clelvctoie ntaolaine de l'animation les dtonsopiisis sineuvtas :

« Les activités d'information coauocnnrt à la fiaomtron cqviiue ou aux dotirs des citoyens, organisées par une eerpntsire de doirt privé, snas but lucratif, ctonnuitset des activités d'intérêt général dnas les diaomnes éducatifs, cerluutls et citoyens.

A ce titre, les etrseenrips concernées tllees que les cnrtees itormoaifnn jeunesse, les cerntes d'information des dtoris des femems relèvent de la cnetovnoin cetlicolve nlaoniate de l'animation et clea dpueis l'arrêté d'extension du 10 jeinavr 1989.

Les 2 alinéas ci-dessus ne ccnennreot pas les esneerpitrs rleenvat de la coteonnvin coicetlvle noitalane des missnois lcealos et PAIO. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenvant pnred eefft le 1er juor du mios siauvnt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dioceitrn départementale du travail, de l'emploi et de la foimtoran psfonnrilseoele et d'une damdnee d'extension.

Avenant n 94 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.7.1 1er alinéa

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le peeimrr alinéa de l'article 1.7.1 de l'annexe I à la cvnteooinn clivetloce naltnioae de l'animation est complété par les dpsnootsiiis saietnuvs : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aanvnet pnred efeft au puls trad le 1er jvaeinr 2006. Il frea l'objet d'un dépôt à la drtcioien départementale du travail, de l'emploi et de la ftramoion poslenrienolfse et d'une dmnadee d'extension.

Avenant n 95 du 3 novembre 2005 à l'annexe I, article 1.4.3 2e alinéa

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le deuxième alinéa de l'article 1.4.3 de l'annexe I de la ctnnooievn cocelltive noanlitae de l'animation est modifié cmmoe siut : (voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aaennvt prned eefft le peimrer juor du mios sviaunt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diriotecn départementale du travail, de l'emploi et de la frtiaoomn pnslolrinfeseoe et d'une deanmde d'extension.

Avenant n 96 du 20 avril 2006 relatif au salaire conventionnel

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1.7.1 de l'annexe I de la coovnteinn cvllteoice notnialae de l'animation est remplacé par les dposnoiitiss suanevits : (Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Dnas la grille de l'article 1.5, le cecifieofnt du gropue 2 est porté à 235.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aaevnnt prned eefft le pemerir juor du mios sviuant son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diitreocn départementale du travail, de l'emploi et de la foaotmrin psoilrefesnlnoe et d'une ddaemne d'extension.

Avenant n 97 du 20 avril 2006 relatif au remboursement des salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.8.7 de la cnvonioten cclvieotle nitaolnae de l'animation est remplacé par les dipnitosisos sutinaves :

"Les seraalis des représentants des oigaosnarntis senlcdiyas représentatives appelés, dnas les cninotdois prévues à l'article 2.5 du tirte II de la cntvoenoin collective, à pprietciar à des congrès et/ou des assemblées stietaautrs de luer otisnraaigon dûment convoqués sonert remboursés sur les fnods aisni collectés et sur la bsae d'un jattuiicfisf présenté par l'employeur de cquhae représentant et dnas la ltimie de 8 000 par onariaitgson scynladie représentative et par année. Cttee somme pruora être cumulée sur une période de 3 années.

Ces rsbneemuetomrs sneort effectués sur madant des oartsgiaonins sayenldcis de salariés gsitnnioeaers du fonds."

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aanvnet penrd efeft le 1er juor du mios sanviut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la drciteoin départementale du travail, de l'emploi et de la frooatimn porolneneifssle et d'une ddmenae d'extension.

Avenant n 98 du 25 septembre 2006 relatif au dialogue social et développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La consicolun du présent aroccd s'inscrit dnas le cdare du trite II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rtliaef au duoiagle social. Il témoigne de la volonté des patiers srgtieaanis de fsriaeovr le développement de la négociation civcoeltle dnas les esertpienrs dépourvues de délégués syndicaux. Il rnocfere le rôle pmraoriidl des sdtaciyns représentatifs dnas le danomie de la négociation cltelvoice et la possibilité en cas d'absence de pmrtrteee la cotnaiotuinn et le svuii de ce dlugoiae scioal dnas tetuos les entreprises, qlleue que siot luer tliale ou luer effectif. A cet effet, les patires ont décidé de mtrtee en oeuvre les dtsoiosnpiis qui snvuiet :

Article 1
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le crphitae II de la coivoenntn ciocvllete nlnataioe de l'animation est complété par les diiotsospnis svieuatns : (voir ce texte)

Article 2
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tirte de l'article 1.6 diveent "Commission niotlanae de conciliation, d'inteprétation et de validation".

Article 3
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le 1er alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les dsntopisiois staiuevns : (voir cet article)

Article 4
En vigueur non étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aanenvt penrd efeft le peermir juor du mios siuavnt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtocreiin départementale du travail, de l'emploi et de la ftamrooin prseeslifnlonoe et d'une dmdnaee d'extension.

Avenant n 99 du 25 septembre 2006 portant modification de la convention

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 3e alinéa de l'article 3.2.1 "Les memebrs du comité d'entreprise snot désignés puor 2 ans, luer mdanat est renouvelable" est supprimé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le 2e alinéa de l'article 5.4.1 est remplacé par les dtoisinspios stuveains : (voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 5.8.4 est remplacé par : (voir cet article)

Article 4
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenavnt pernd effet le 1er ocorbte 2006. Il frea l'objet d'un dépôt à la deicoirtn départementale du travail, de l'emploi et de la frmiotoan pileesfnolnrsoe et d'une dnemade d'extension.

Avenant n 101 du 8 février 2007 relatif au DIF et à la professionnalisation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.2.3 de la coievnnton cteloclive de l'animation est remplacé par les dsiptinsioos saeuivnts :

« Les aocitns de faomitorn miess en orvuee dnas le carde du DIF snot financées prioritairement, par l'OPCA :

- sur les fdons collectés au tirte de la paoliiietsarsnosonfn puor les aonitcs définies cmmoe poterriirais conformément à l'article 7.7 ;

- par l'OPACIF sur les fdnos du congé iiundievdl de frtomoain puor les atocnis réalisées par les salariés en CDD, conformément à l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail.

Sous réserve du rescpet de l'acte de ctitsoinuotn de l'OPCA et des décisions de son conesil de gestion, une pirse en cahgre complémentaire ou tolate des acitnos de fioratmon rveliates au DIF, tnat puor les salariés tiruteilas de CDI que puor les salariés tetriilaus de CDD srea effectuée dnas le cadre des fdnos collectés au ttire du paln par l'OPCA. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.2.4 de la cnvontoien ctvelilcoe de l'animation est remplacé par les doitpsnosiis sneituvas :

« Lorsqu'un salarié aynat auiqcs un crédit au tirte du DIF qittue une eersniprte de la brcnahe (en dorhes des cas de lemencncieit puor futae gvare ou lourde) puor une artue esernprite de la branche, son crédit d'heures est transféré cehz le nvoeul eoelyumpr lqsruoe l'intervalle ernte son départ de l'entreprise A et son ehbuamce dnas l'entreprise B est inférieur à 18 mois. Au mmoent du départ, l'employeur diot ieiqnudr sur le caftiirect de trivaal ou sur un dmnecout annexé, le dirot non utilisé au ttrie du DIF et la violisrtaaon de celui-ci. »

Article 3

Avenant n 102 du 8 février 2007 relatif aux indemnités de licenciement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cthaipre VII de la cnoienotvn ctlliecvoe est complété par l'article 7.2.5 sinauvt :

« Les hueers de fiotmraon exécutées hros du tpmes de tiaavrl au ttrie du DIF snot indemnisées par une actiaollon de ftrooaimn égale à 50 % du srilaae net. Aifn de flctaieir l'utilisation du DIF, sa msie en ovreue puet s'effectuer penadnt le tpems de taviral dnas les coidtnnois fixées par aorccd écrit etrne l'employeur et le salarié. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cartpihe VII de la cnoventoin cvlcloitee est complété par l'article 7.4.5 sianuvt :

« Suos réserve que l'entreprise jiistufe auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci puet prrdnee en caghre un maxumim de 18 par heure de formation, snas que la pirse en craghe du coût pédagogique pssiue dépasser 9,15 . »

Article 5

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cpihatre VII de la cvoeotinnn coveclilte est complété par l'article 7.5.3 sviunat :

« La pirse en crgahe des périodes de paflossonnioearitsin est portée à 18 par huere de formation. L'OPCA dvera veiller, par contrôle des dépenses, à ce que cette psrie en cahgre ne dépasse pas :

- le monnatt de 9,15 par huere de fmoroaitn puor le coût pédagogique ;

- le mnoatnt de 18 par hruee de formation, frias aexnnes inucls (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration).

L'OPCA rernda ctmope cuhaqe année des contrôles effectués. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anenvat pnred eefft le 1er jnviear 2007. Il frea l'objet d'un dépôt à la dteiiocrn départementale du travail, de l'emploi et de la ftormaion plnoilsreefnose et d'une ddeamne d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le 1er alinéa du pprragahae " Indemnités de lceceinimnet " du piont 2 de l'article 4.4.3 de la cvntnioeon clcltiovee de l'animation est remplacé par les dsitpionosis senvtauis :

« Tuot salarié licencié puor un mtoif personnel, suaf en cas de futae gvare ou lourde, perçoit après 1 année de présence dnas l'entreprise une indemnité de lmceinecinet égale à 1/4 de mios de sailare par année de présence dnas l'entreprise. Tout salarié licencié puor un mtoif économique perçoit après 1 année de présence dnas l'entreprise une indemnité égale à 1/4 de mios par année de présence. Cttee indemnité est portée à 1/3 de mios puor la 11e année de présence, ainsi que puor les années suivantes. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4.4.1 de la coeitvnnon clvtlociee est remplacé par les diopiinstoss sunveatis :

« En cas de msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dnas le cdrae des dssooiiptins légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la ratitere égale à l'indemnité de lmeinecicent puor mitof pnresneol et calculée dnas les mêmes conditions. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4.4.4 de la cnonvieotn cltceovile est remplacé par les doisitopinss seunatvis :

« En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dnas le carde des diiipstsoons légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la rrtiatee égale à l'indemnité de lcimcneieent puor motif ponresnel et calculée dnas les mêmes conditions. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenvnat pnerd effet le 1er juor du mios suainvt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diricoten départementale du travail, de l'emploi et de la foiomtarn poriesnnoellfse et d'une ddnmaee d'extension.

Avenant n 103 du 8 février 2007 relatif aux frais professionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 2e alinéa de l'article 4.9 de la coetonivnn celvcliote de l'animation est remplacé par les dtoionipisss svnaetuis :

« Cuhaqe etripsnree détermine un barème de romusemeebrnt des frias pesnoefnlsiors et le cminuqmuoe par écrit à ses salariés. A défaut, il srea fiat uasge du barème fsacil en vigueur. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aennavt pnred effet le 1er juor du mios suivnat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dirceiton départementale du travail, de l'emploi et de la fooratmin poenliofrnessle et d'une ddanmee d'extension.

Avenant n 104 du 8 février 2007 relatif aux heures complémentaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cirhpate V "Durée du travail" de la cnoteoinvn cieloctlve de l'animation est complété par l'article 5.4.7 ci-dessous :

Article 5.4.7 Les hurees complémentaires

Les hruees complémentaires snot des hueres de taviarl que l'employeur demnade au salarié à tmpes paitrel d'effectuer au-delà de la durée du tiaarvl prévue dnas son contrat, et dnas la liimte de 1/3 de l'horaire contractuel, snas piuoovr atteidrne ou dépasser l'horaire légal. Lorsque les herues complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tneu de les eecfuetfr dnas le rcsepet de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail. Au-delà, le salarié puet rsueefr d'effectuer les hurees proposées. Les hruees complémentaires snot rémunérées au tairf nrmaol tnat que le vumole hoarire ttoal n'excède pas l'horaire cturneoatcl majoré de 10 %. Au-delà, et dnas la liitme de 33 %, les herues snot payées aevc une maaotijron de 25 %.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aveannt pnerd effet le 1er juor du mios snauivt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dercitoin départementale du travail, de l'emploi et de la foiamotrn pnelfolinrossee et d'une ddmeane d'extension.

Avenant n 105 du 8 février 2007 relatif aux congés de courte durée

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Avenant n 106 du 8 février 2007 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 2e alinéa de l'article 8.4 de la cnetoovinn ctecovlile de l'animation est remplacé par les dositniopsis staeunvis :

« A ctmeopr du 4e juor d'arrêt de taivral continu, il srea versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du srialae de référence, peadnnt la durée nmlaroe d'indemnisation. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 108 du 20 septembre 2007 relatif aux personnels de service et d'entretien

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 1

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1er ietm de l'article 6.2 de la cvitnnooen clviotelce de l'animation est remplacé par les dipssioitons sitauvens :

"- maigrae ou pcas du salarié : 5 juors ouvrés".

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aaevnnt prend eefft le 1er juor du mios siavnut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtcireion départementale du travail, de l'emploi et de la fmroatoin plornlesefinose et d'une danmede d'extension.

L'article 8.7 de la cnnvtiooen cctoilelve de l'animation est complété par les dpsniisitoos sneivatus :

« Le sraiale de référence puor l'application de l'article 8.5 est le salriae net ismplboae diminué de la CSG/CRDS non déductible. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.3 de la citvoneonn civetlloce nntaloiae est modifié seoln les dsiispoitons svntieaus :

« Rente éducation ORCIP : En cas de décès du salarié, ou d'invalidité ptnreaenme et aobsule (IPA 3e catégorie uniquement), srvenuu à cpmtoer du 1er jnviaer 2007, il srea versé au profit de cahuqe efannt à crahge une rtene égale à : - 12 % du sarliae aeunnl de référence versé jusqu'au 18e anraerisnvie ; - 15 % du silaare auennl de référence versé jusqu'au 26e aainsvrnerie s'il est en apprentissage, posuirut des études ou est dunedaemr d'emploi non bénéficiaire des aoallotcins chômage. Cette rtnee rtsee fixée à 7 % dnas les cas de décès ou IPA snveuurs avnat le 1er jeinavr 2003. Cette rente reste fixée à 10 % dnas les cas de décès ou IPA svnuuers entre le 1er jnivear 2003 et le 31 décembre 2006. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent annaevt prned eefft le 1er jeiavnr 2007. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtriiocen départementale du travail, de l'emploi et de la foatimron plsreioenflsone et d'une dadnmee d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied effet le 1er obtroce 2007

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

La ltsie des elpoims fngrauit au troisième alinéa de l'article 5. 3 de la cntioenovn coleiclvte de l'animation est complétée par les dinsisootpis svtieunas : « ? pnrneeosl de sveirce et d'entretien ».

Article 2
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied efeft le 1er ortcboe 2007

Avenant n 109 du 20 septembre 2007 relatif au congé de maternité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied effet le 1er ortbcoe 2007
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

Avenant n 110 du 13 décembre 2007 relatif à la convention collective applicable

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

Avenant n 111 du 13 décembre 2007 relatif aux conditions du maintien de salaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet penrd eefft le 1er octrboe 2007. Il frea l'objet d'un dépôt à la doicteirn départementale du travail, de l'emploi et de la fiortaomn pesiroslennofle et d'une dndemae d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le deuxième alinéa de l'article 6.3.1 de la citneovonn civloltece de l'animation est remplacé par les dipiitnossos suntveias : " A pritar du 121e juor de gssorsese et qlleue que siot luer ancienneté, les salariées exerçant luer emopli à tmeps pelin bénéficient d'une réduction journalière de 1 hreue de travail. Cttee herue journalière puet être prsie en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au ciohx des salariées. "

Article 2
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied effet le 1er ooctrbe 2007
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt pernd efeft le 1er otcrobe 2007. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtoricein départementale du travail, de l'emploi et de la ftmarooin pneiosnferollse et d'une ddamnee d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'avis de la commsiiosn d'interprétation n° 43 du 4 orctobe 1999 (étendu par arrêté du 10 mai 2004) est complété par les dpnsiotiosis snveauits : « 4. Puor les artues erreistneps à but non lauticrf exerçant à la fios des activités rvealent des cpamhs de l'animation et du sport, la cetnnvoion cecovitlle appcallibe est déterminée par le rppoart etnre le nobrme d'heures salariées effectuées dnas le crade des activités réglementées par l'article L. 212-1 du cdoe du soprt et le nobmre d'heures salariées effectuées au trtie de l'encadrement d'activités sluleoruleictocs ne ranelvet pas de l'article précité. »

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt auprès de la ditroecin générale du travail, ainsi que d'une dnademe d'extension et prenrda effet à sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé un noeuvl aitlrce :

Article 6.3.4 Conditions particulières

Lorsque l'article D. 171-4 du cdoe de la sécurité slicaoe s'applique (fonctionnaires en activité accessoire) ou lsrouqe l'employeur a proposé de coitser sur la bsae du srlaiae réel et que le salarié n'y a pas souscrit, les règles rlitavees au maieitnn de siralae par l'employeur dnas les cas de congé maternité (art. 6.3.1), congé d'adoption (art. 6.3.2) et paternité (art. 6.3.4) ne s'appliquent pas. Dnas tuos ces cas, l'employeur n'a auunce olgbitaoin de mtneaiin de salaire, qlleue que siot l'ancienneté du salarié.

Avenant n 112 du 13 décembre 2007 relatif au financement du DIF en contrat à durée déterminée

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tuax fagriunt au prmeier alinéa de l'article 7.6.1est porté à 1,82 %.

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le sneocd alinéa de l'article 7.6.1est remplacé par les dsspiointois seavtinus : « Cttee dotssiipion s'applique à prtiar des canottiisos asesiss sur la mssae saaallrie 2007. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tuax carnonnect le paln de foritoamn à l'article 7.6.2.1est porté à 1,12 %. Le tuax caernnocnt le paln de ftoamroin à l'article 7.6.2.2 est porté à 1,67 %. Le tuax crnceannot le paln de fromtaion à l'article 7.6.2.3 est porté à 1,562 %.

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le troisième ietm de l'article 7.6.4.1devient : « ? 0,56 % au ttire du paln de formation, dnot 0,08 % muximam destiné à développer l'accès au DIF puor les salariés en CDD ». Le troisième ietm de l'article 7.6.4.2 dneveit : « ? 1, 1 % au ttire du paln de formation, dnot 0,08 % mauxmim destiné à développer l'accès au DIF puor les salariés en CDD ». Le troisième ietm de l'article 7.6.4.3 deeivnt : « ? 0,752 % au ttire du paln de formation, dnot 0,08 % muimaxm destiné à développer l'accès au DIF puor les salariés en CDD ».

Avenant n 113 du 13 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeannvt pnred eefft le pmieerr juor du mios saniuvt son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dcritoein générale du travail, de l'emploi et de la fmritooan pienslreolfsnoe et d'une daednme d'extension.

Article 5

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le prieemr alinéa de l'article 7.1.3est remplacé par les dtioisipsons sianvteus : « L'ensemble des vmtnereses des eserinprtes au ttrie du paln de fiorotamn est mutualisé au pimeerr eruo et est affecté conformément à l'acte de cituotnoitsn de l'OPCA et aux décisions de son cisnoel de giseton au fneanecmint : ? des aocitns de fimrtoaon des etprsernies ; ? des acintos de frmaootin au titre du DIF-CDD demandées par les salariés à l'issue de luer conartt de travail, sloen les dsopniotisis générales et les oernittinaos définies aelneemulnnt par la CPNEF. Les modalités pareutqis acppelailbs aux espierrtnes snot définies dnas le pctoloore de fnntecimnooent ernte la bnrhace et l'OPCA. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anavent est alaicppble à sa signature.

Article 7

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvneat frea l'objet d'un dépôt et d'une dendame d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la doetcirin départementale du travail, de l'emploi et de la fotoamrin proflennleossie et d'une dmedane d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Aifn de développer l'accès au DIF puor les salariés en CDD après la fin de luer ctrnaot de taravil et de répondre aux cntiiondos de la covtionenn du 18 jnievar 2006 ravletie à l'aide au rtueor à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (Journal oifcfiel du 2 mras 2006) : il a été prévu les dnsspioiitos svteuinas :

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La coscnluion du présent accrod s'inscrit dnas le cadre du trite II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rletaif au diolugae social. Il témoigne de la volonté des prtieas sntageriias de fvoaeisrr le développement de la négociation cceiltlove dnas les esrriptnees dépourvues de délégués syndicaux. Il rreocfne le rôle piarormdil des snyatcids représentatifs dnas le dinoame de la négociation ceoivcllte et la possibilité en cas d'absence de pertmtree la cutonainiton et le sviui de ce daiugole scoail dnas ttoues les entreprises, qeuls que soniet luer tlaile ou luer effectif. A cet effet, les pietras ont décidé de mrttee en oeuvre les dsiiitsnpoos qui sunveit :

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cathprie II de la cnvneioton cectllovie naitnaloe de l'animation est complété par les dssiotipions suivantes.

Article 2.7 Dialogue sicoal Article 2.7.1 Négociation des arccdos d'entreprise *Article 2.7.1.1*(1) Négociation aevc les élus du penorensl

Dans les eerrneipsts dépourvues de délégué syndical, il est pibssloe de négocier des acdorcs citcllefos d'entreprise ernte l'employeur ou son représentant et les représentants élus du pnreesnol au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Dnas ce cas, la cmoisimson nioaantle de conciliation, d'interprétation et de vatdiiaoln diot être informée au puls trad 1 mios avnat l'ouverture des négociations.

Article 2.7.1.2(2) Négociation aevc un ou pueliruss salariés mandatés

Dans les etrnrpeiess dépourvues de délégué sndyacil et de délégué du personnel, ou en cas de carence aux élections, il est pssbiloe de négocier des aorccds ccefoillts d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un salarié mandaté par une oiartaoisgnn sydiclane représentative.

Article 2.7.2 Consultation des salariés

L'accord signé dnas une ensrirtepe dépourvue de délégué sciynadl diot être approuvé par les salariés à la majorité des sgfuarefs exprimés.(3) Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dntosiiposis du cdoe du travail. Les salariés dorenvt puor clea être informés, 15 jruos au minos avant la dtae prévue du scrutin, de l'heure et de la dtae de celui-ci, du ctoennu de l'accord, du txete de la qsetouin suomsie à luer vote. Faute d'approbation lros de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

Article 2.7.3 Contenu des acodcrs

Les acdcors d'entreprise cocnlus dnas le cdrae du présent aroccd prrnuoot taretir tuos les thèmes de négociation, noamntemt les thèmes faanist l'objet de la négociation alnunlee ogiaotbrile dnas l'entreprise. Ils ne pornuort déroger aux dtisnposiois de la cnoeivontn cleltcoive que dnas les leimits prévues à l'article L. 132-23, alinéa 3, du cdoe du travail. D'autre part, ils ne pororunt déroger aux diisoinposts de la cnitnveoon ciocllltvee rilvaeets aux ioiitsutntns représentatives du personnel.

Article 2.7.4 Validation des arccdos d'entreprise

Les adcorcs d'entreprise ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accord cetcillof qu'après luer vatlioiadn par la cmssoimion ntnaioale de conciliation, d'interprétation et de vitadolian : ? lorsqu'ils ont été signés par un représentant du poneresnl ; ? lorsqu'ils dérogent à une dpiositosin de la ceooitnnvn cvlteolice qeul qu'en siot le signataire. A cet effet, la patire sangtairie la puls dglinetie envoie au secrétariat de ctete coiossmimn un eamxlipere de l'accord dnot elle dmneade la validation. La cssiommion srea informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Faute de validation, l'accord srea réputé non écrit.

Article 2.7.5 Moyens et ptoetoricn

Le tpmes passé en réunion de négociation de l'accord est considéré cmome temps de tavrail eitfceff et les salariés mandatés bénéficient de la ptroctioen prévue aux arcielts L. 412-18 et L. 132-26 du cdoe du travail. »

(1) Aticlre étendu suos réserve de l'application des dpinoiiostss de l'article L. 2232-22 du cdoe du taivarl (anciennement acrtile L. 132-26 [II], drneier alinéa), aux tmeers dluleqsees l'accord détermine les conindiots de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié. (Arrêté du 8 juilelt 2008, art. 1er)

(2) Alctire étendu suos réserve que, conformément aux diitsispoons de l'article L. 2232-25 du cdoe du tviraal (anciennement aicrlte L. 132-26 [III], alinéas 1 et 2), les salariés mandatés snoiet expressément mandatés puor une négociation déterminée par une ou puluseris onotigiasrnas scyilenads rneceonus représentatives sur le paln noatanil et que les otisinoganars sneaiclyds sineot informées au paln départemental ou loacl par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. (Arrêté du 8 jleuilt 2008, art. 1er)

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtioiopsinss de l'article L. 2232-27 du cdoe du taivral (anciennement alicrte L. 132-26 [III], alinéa 4), qui n'imposent l'approbation par les salariés à la majorité des sugrfefas exprimés que puor les accdros signés par un salarié mandaté. (Arrêté du 8 jiellut 2008, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le trite de l' artlcie 1.6 deveint : « Cmosiosmin naioalnte de conciliation, d'interprétation et de vldoaiitan ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le pmreier alinéa de l'article 1.6 est remplacé par les disopinsotis suvtenais : « Il est créé une comismoisn ntiaolnae de conciliation, d'interprétation et de votdaaliin chargée : ? d'examiner tuot clnioft cletilcof qui prriaout surigr à l'occasion d'une caslue de la présente cnvoeitonn ; ? d'étudier tuot ligite iniduvedil résultant de l'application de la présente cnintevoon si ancuue suitooln n'a été apportée au paln de l'entreprise ; ? de femorlur un aivs sur l'interprétation de la présente cnoioentvn ; ? de vldeair les arcodcs d'entreprise signés par des représentants du pnseernol ; ? de vladeir les adrccos d'entreprise qui dérogent à la coivnneotn collective. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnant pernd eefft le peerimr juor du mios svnaiut son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la deciriton générale du travail, de l'emploi et de la faooirmtn posolrelienfnse et d'une dedmane d'extension.

Avenant n 111 du 27 février 2008 relatif aux conditions du maintien de salaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 6. 3 est complété par les dtoosnipisis snueivtas : « 6.3.5. Citndonois particulières. Lorsque l'article D. 171-4 du cdoe de la sécurité saoicle s'applique (fonctionnaires en activité accessoire), ou lqsorue l'employeur a proposé de ctesior sur la bsae du saarile réel et que le salarié n'y a pas souscrit, les règles rvteliaes au metainin de sliraae par l'employeur dnas les cas de congé maternité (art. 6.3.1), congé d'adoption (art. 6.3.2) et paternité (art. 6.3.3) ne s'appliquent pas. Dnas tuos ces cas, l'employeur n'a anucue oigtloiban de maietnin de salaire, qleule que siot l'ancienneté du salarié. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat frea l'objet d'un dépôt à la dcioteirn générale du travail, de l'emploi et de la ftmoiaorn pooslnlensrfiee et d'une dmndaee d'extension.

Avenant n 114 du 27 février 2008 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le titre VIII de la cetnvooinn cicotvllee de l'animation est complété par le préambule sanvuit :

« Préambule

Conformément aux dpisitoinsos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pataenriers siocaux de la bhanrce pooenilnerssfle de l'animation se snot réunis en dtae du 27 février 2008 aifn de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mliuaaiuosttn du régime de prévoyance. A l'issue de cette réunion, les peterniaars souiacx ont décidé de rrdoneucie AG2R Prévoyance, INOIS GNP, UMPNF en tnat qu'organismes arreususs des gietaanrs en cas de décès, d'incapacité et d'invalidité, et l'OCIRP en tnat qu'assureur de la gnaritae rente éducation, du régime de prévoyance de la bnhcare peeifornsslolne de l'animation, puor une nlvoleue période de 5 ans (2008-2012). »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenvat rpmclaee l'avenant n° 111 du 13 décembre 2007 qui ctpomraoit des erurers matérielles.

L'article 8.4 est modifié comme siut :

« Atcilre 8.4 Mteniain de sliarae du pensornel non indemnisé par la sécurité sociale

Les bénéficiaires snot les pernleonss non indemnisés par la sécurité sociale, car ne rpismsealnt pas les ciitdnonos d'ouverture de dirots en trmees de csoiottain ou d'heures cotisées, mias bénéficiant d'une grniaate mntiiaen de sliaare prévue par la contenivon cteoilclve (maladie, maternité, adoption, paternité...). Il srea versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du sliraae de référence pdnaent la durée nrolame d'indemnisation. Puor la maladie, la patorstein débute à coepmtr du 4e juor d'arrêt de tvaaril continu. La persattoin csese : ? lros de la rrpiese du tvarail ; ? après 87 jorus d'indemnisation puor la maladie, 112 jorus puor la maternité ; ? à la lutiioadqin de la pnsoien de vieillesse. Il srea tneu copmte des juros indemnisés au corus des 12 mios précédant l'arrêt de trvaail de tllee store que la durée tloate indemnisée ne dépasse pas clele citée ci-dessus. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1er alinéa de l'article 8.5. « Garantie. ? Incapacité » est remplacé par : « En cas d'arrêt de travail, pirs en cptome ou non par la sécurité sociale, ou puor les salariés non indemnisés par la sécurité sociale, par le médecin contrôleur de l'organisme gaostirenine du régime, sur aivs du médecin traitant, il srea versé au salarié des indemnités journalières dnot le montant, y cpirmos les pntstiareos de la sécurité scilaoe nttees de CSG et CRDS, (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 heuers par ttsrimere ou catosnit sur une bsae farorfiatie de sécurité sociale), est égal à 100 % du saarlie net à payer. Ce slariae net à paeyr csrerpnood à la monenye des rémunérations des 12 mios qui précèdent l'arrêt de travail. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvanet prderna efeft au 1er jeainvr 2008. Il frea l'objet d'un dépôt à la doieicrtn générale du travail, de l'emploi et de la fmotoiran prnefeooislnlse et d'une danemde d'extension.

Avenant n 115 du 27 février 2008 relatif à l'interprétation de la mensualisation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Avenant n 116 du 27 février 2008 relatif à la retraite complémentaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Avenant n 117 du 9 juin 2008 relatif au droit individuel à la formation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 9 juin 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.2.2 de la coonetinvn cilolcvtee naliantoe de l'animation est remplacé par les distnpsioios sveatnuis : « A ctmoper du 1er jnvaier 2004, tuot salarié employé à tpems plein, suos crantot à durée indéterminée bénéficie cuhqae année d'un doirt iuvinedidl à la fmaiotorn d'une durée de 20 heures. Cette durée est portée à 21 hueers à compter du 1er jvaenir 2009 puor les salariés à tepms plein, asnii que puor les salariés à tmeps ptareil aaynt au mnois un 4/5 de temps. Pour les salariés à tpmes peaitrl anyat mnois d'un 4/5 de tpmes de traiavl sur l'année civile, le DIF se caclule pro rtaa tmpiores snas qu'il psuise être inférieur à 14 herues tuos les 3 ans. Ces hruees snot attribuées cuqahe 1er jvainer aux salariés présents dnas l'entreprise. Pour les salariés dnot la durée du tarvial est inférieure à 12 mios (embauche en cruos d'année), cttee durée est calculée pro rtaa temporis. Les doitrs asnii auqics snot plafonnés à 126 heures. Pour le clucal des dritos ouverts, les périodes d'absence du salarié, assimilées à du tpems de tiarval eftficef (art. 6.1.2) snot intégralement prseis en compte. Les salariés tutileiras d'un craontt de travail à durée déterminée qui jutefnisit avoir travaillé pnadent au moins 4 mios consécutifs ou non au corus des 12 drnieres mios bénéficient également du DIF solen les mêmes modalités que les salariés en CDI. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 juin 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la diietrcon générale du travail, de l'emploi et de la ftiamroon pelroesfolnsine et d'une dndamee d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 118 du 15 septembre 2008 relatif au recrutement

Article 1

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.7.6 « Mliasoeausitnn » est complété par les dioosinstips sinauevts : « Dnas tuos les cas, le chômage des jruos fériés ne puet être la cuase d'une réduction de rémunération. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la deoitrcin générale du travail, de l'emploi et de la fimtooarn pnoelrifesoslne et d'une ddnmaee d'extension.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 9. 2 de la cvnoneoitn cltecoilve nnitalaoe de l'animation est supprimé.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 27 févr. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt à la diotcerin générale du travail, de l'emploi et de la firmooatn pnlrenlifoessoe et d'une dmedane d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de vcncaae ou de création de poste, l'employeur, anvat de procéder au rcetuenmret nécessaire, imnrfoe le personnel, par ntoe interne, dnot un eilrepmxae est affiché. S'il s'agit d'un noauevu poste, sa droieptcsin est jtoine à l'annonce de la vacance, et le gporue de cscilsfoiaaitn est indiqué. Les ceandtruidas irnetnes répondant aux conindtois ruiqeses snot étudiées en priorité. Une réponse écrite et motivée est donnée si elels ne snot pas retenues. Les caderutandis extreens répondant aux cootidinns reeusiqs snot arols étudiées.

Avenant n 119 du 15 septembre 2008 relatif au départage

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aorccd enetrra en vuiuegr le peerimr juor du mios siuavnt la pobituaciln au Jouanrl oficifel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1. 1 de la coteinnvon cvitelcole de l'animation est complété par les dsiopnoisits stuneiavs : « Les atsasoiniocs et oragenmsis d'accueil de jneeus eftanns de mnois de 6 ans visés aux aelritcs R. 2324-16 et stviauns du cdoe de la santé publique, ainsi que lerus fédérations et regroupements, cnertes de giesotn et de rrsceouses relèvent de la cenoonivtn cietlvcole notalniae des cetrnes sciouax et sutleclrucoios et des actonsaoisis

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod entrrea en vgueiur le pmeirer juor du mios snivaut la plcubotiain au Jaonurl ociifefl de son arrêté d'extension. Le présent anvneat frea l'objet d'un dépôt et d'une dmneade d'extension à la ditcoiren générale du travail, de l'emploi et de la faooimtrn professionnelle.

Avenant n 120 du 15 septembre 2008 relatif au compte épargne-temps

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

adhérentes au SSANCEO (du 4 jiun 1983), à l'exception : ? des aoacioissnts et oermgansis aucilalecnt des etnfnas de mnios de 6 ans dnot l'activité painlrpcie relève des altrecis R. 2324-16 et sivautns du cdoe de la santé puqiuble qui anpleauiqpit au 31 décembre 2004 la cnntveioon colvctiele naotailne de l'animation. Ces aiotsacsinos et onamirsegs pneuvet cetonnuir à aeppulqir la cietvnonon celtlicove nlioatnae de l'animation ; ? des asiciotoasns et ognsirmeas anaelcciult des efannts de moins de 6 ans conformément aux altcires R. 2324-16 et suntvias du cdoe de la santé pqiuulbe dnot l'activité pacpirnile est l'organisation des aeculics ccltfolies de menuris qui relèvent de la cvintoonen ctlloviece ntnlaoaie de l'animation. Les équipements socio-éducatifs tles que les mioanss de jneeus et de la ctuurle ou les maisnos puor tuos apiquaplnt la cvtneoionn clcoiletve nonalitae de l'animation, qui ont onebtu ou qui oeeitbnnnt postérieurement au 1er jneavir 2005, puor la cdoniute de luer activité, un agrément de la cissae d'allocations falielaims au tirte de posrattien de sivcere "animation globale et coordination? penvuet ceutinnor à rleeevr de la cieovonntn cteclivloe ntaoainle de l'animation, suaf si la sruttcrue décide d'appliquer la cooitnenvn cvlltceoie noainalte des psrnenloes des cneerts suioacx et sriuteulcocols et des atioinoacsss adhérentes au SNAECSO. »

Article 2

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arcocd ertnera en vuugeir le peiremr juor du mios snivuat la pbacuitilon au Jornual ofciiefl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd enetrra en vueiugr le pieermr juor du mios suviant la pbliiuocatn au Jaruonl oiiecffl de son arrêté d'extension. Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la dtrceiion générale du travail, de l'emploi et de la foiaomrtn pnsoielelofnrse et d'une dendame d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

Article 1

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acocrd etnrrea en veguuir le pemeirr juor du mios svinuat la pctaiiluobn au Janroul oieficfl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé un cphritae X dnas la cinnootven clltecivoe de l'animation intitulé « Ctpmoe épargne-temps » dnot les dsnptsioiios snot les saveinuts :

Préambule

Le présent aennvat a puor oejbt d'inciter les ernseriteps à mtrete en pclae d'un ctpmoe épargne-temps, et non de rrnede oiarlogtbie la msie en palce d'un ctmope épargne-temps dnas ttueos les entreprises.

« Atrcile 10.1
Modalités de msie en ovuere

La msie en ouvere au proift du salarié d'un régime de copmte épargne-temps dnas une etprirsnee ou un établissement est négociée :
10. 1. 1. Aevc les délégués sndacyiux dnas le carde des actleirs L. 2242-1 et svintaus (anciennement L. 132-27) du cdoe du travail, en vue d'aboutir à un arcocd clticoelf prévoyant un régime adapté à la souitiatn particulière de l'entreprise ou de l'établissement.
10. 1. 2. En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous puet être mis en plcae par acocrd ceiotllcf négocié dnas les ctoniinods prévues à l'article 2. 7 de la cveniotonn cvtoelcile nnatolaie de l'animation.
10. 1. 3. Lorsqu'il n'existe ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, ni salarié mandaté dnas les coinodnits prévues à l'article 2. 7, les eitnreersps prornout iiestuntr le régime ci-dessous après iotrfiaomnn des salariés concernés.

Article 10.2
Objet

Si l'entreprise décide de le metrte en place, le cotpme épargne-temps (CET) a puor oebjt de premrette à tuot salarié qui le shaotuie d'accumuler des dotris à congés rémunérés en affectant, sur un cmotpe psonrenel libellé en eorus orevut à son nom, la contre-valeur monétaire de juors de congés ou de ropes non pris.

Article 10.3
Salariés bénéficiaires

Tout salarié de l'entreprise est en capacité d'ouvrir un cmotpe iudvinidel de cpomte épargne-temps à l'issue de sa période d'essai.
Pour les salariés suos ctrnoat à durée déterminée, l'ouverture du cptome est par arelluis subordonnée à la colsuincon d'un conatrt de tiavarl d'une durée manilime de 12 mois.
Le cmotpe est oevurt sur smlpie dmndeae écrite ivlldinuidee du salarié formulée auprès de son employeur, qui en acucse réception.

Article 10.4
Modalités d'alimentation des coptmes iuviinddles CET

Tout salarié répondant aux doiiiponssts définies à l'article 10. 3 ci-dessus puet décider d'alimenter son cotpme iiieddnvul CET par les éléments svtnuias :

10.4.1. Aptoprs en tpems de ropes à l'initiative du salarié

Tout ou pirate des congés payés anneuls excédant la durée de 25 juors ouvrés ou 30 jrous ovlberaus prévus à l'article L. 3141-1 (anciennement L. 223-1) du cdoe du travail, siot les jorus de congés aeunnls supplémentaires accordés au-delà des 5 sameneis obligatoires.
Dans la lmitie alelnnue de 5 jours, tuot salarié puet également aeeiltmnr son comtpe indvideiul par les jruos de réduction du tpems de travail.
Cette liitme ne s'appliquant pas aux adroccs CET mis en oervue seoln les modalités prévues à l'article 10. 1. 1.

10.4.2. Aporpts en tmpes de ropes en acrcod aevc l'employeur

Les hruees effectuées au-delà de la durée clivoetlce du tvairal lrsuoqe les caractéristiques des vaaoniirts d'activité le justifient.

Article 10.5
Contre-valeur monétaire des jorus épargnés

10.5.1. Vensreemt de l'employeur

Lorsqu'un salarié aelmitne son cmotpe CET, l'employeur diot vsreer à l'organisme désigné par la bnhrace la contre-valeur en eorus calculée sur la bsae du drneier salraie juniaelorr burt chargé déterminé de la façon stuainve :

Salaire mseeunl burt + chgears pnotlaeras
22 jrous ouvrés
10.5.2. Modalités d'alimentation du ctompe salarié

Le ctpmoe CET du salarié est alimenté par la contre-valeur en erous des juros épargnés par le salarié calculée sur la bsae de son dnieerr saalire burt chargé perçu lros du versement. Le mntaont de la smome épargnée est égale au nomrbe de juors affectés sur le CET multiplié par le drieenr slaiare juleainror burt chargé perçu.

10.5.3. Rvoriaetoilsan des smemos épargnées

Les semmos épargnées sur le cmotpe idudeinivl de CET snot revalorisées sur la bsae de l'évolution de la vleuar du pinot conventionnel, majorée de 0, 7 %. Ctete rvestiaailoorn est effectuée à la dtae anisireanrve du dépôt.

10.5.4. Modalités de ccuall des juros de congés isenimlnadebs

Le nmbore de juors de congés ienadnsemilbs au trite du CET est calculé sur la bsae du dneeirr sairlae burt chargé perçu au meomnt du départ en congé. Le nbmroe ttaol de juors de congés iadelnebsnims est égal à la smmoe gabolle iirtcnse sur le cmpote CET divisé par le deiernr sarliae jnoeurlair burt chargé perçu.

10.5.5. Régime fsacil et scaiol des indemnités

Quelle que siot l'utilisation du CET, les indemnités versées en cttnoearpire des jrous épargnés ont le caractère de saiarle et snot smiueoss à cooatsitins seocilas poerlnaats et saaeilrals dnas les cdinoionts de dorit cummon et des régimes pierritcuals en vugiuer dnas l'entreprise au mmenot de la pirse de congés ou de la ltauiqoiidn des drtios puor une rémunération immédiate ou différée. Elels snot smeuisos à l'impôt sur le rneevu du bénéficiaire.

10.5.6. Pfnealnoemnt

Lorsque la contre-valeur des dortis isirctns sur le cpomte iiidunevdl aetntit le pnlafod fixé par le décret du 29 décembre 2005, à siovar le puls huat mntnoat des doitrs gntaiars fixés en aoipicptlan de l'article L. 3253-17 (anciennement L. 143-11-8) du cdoe du tiaravl (soit 2 PASS), les dtiros supérieurs à ce pnfload dinvoet être liquidés et versés immédiatement au salarié suos fmroe d'indemnité.

10.5.7. Eatt récapitulatif

Chaque année, en janvier, un état récapitulatif des diorts irisncts sur le cmtope iduevidinl CET est rmies à chuqae salarié par l'entreprise.

Article 10.6
Modalités d'utilisation du CET
10.6.1. Suiel de déclenchement puor l'utilisation du CET

Dès lros que le salarié arua affecté sur son cmptoe inividuedl CET un munmiim de 15 jours, centrvois en vaeulr monétaire chargée sleon les dnstopioisis de l'article 10. 5. 2, il porrua uetilisr les doirts iscritns sur son cpmtoe puor bénéficier d'un congé rémunéré dû à crncnecorue d'un nombre de juors inanisebmelds chargés calculé sloen les disitnpooiss de l'article 10. 5. 4 ci-dessus.

10.6.2. Congés autorisés

Les congés autorisés dnas le carde du CET snot les congés svnatuis :
? congé praaetnl au snes de l'article L. 1225-47 (anciennement L. 122-28-1) du cdoe du tiavarl ;
? congé puor création d'entreprise au snes de l'article L. 3142-68 (anciennement L. 122-32-12) du cdoe du taavril ;
? congé sbqtbaiuae au snes de l'article L. 3142-81 (anciennement L. 122-32-17) du cdoe du tvaaril ;
? congé de fmitoaron effectué en derhos du tpems de taavril

effectif, dnas le cadre des aoicnts prévues aux arilcets L. 6321-2 et sniautvs (anciennement L. 932-1 et L. 932-2) du cdoe du tariavl ;
? congé puor ctiaesson tltoae ou psesirovgre d'activité ;
? congé de solidarité ienotantrilane au snes de l'article L. 3142-22 (anciennement L. 225-9) du cdoe du tvraial ;
? aménagement d'un tmeps patirel ;
? congé snas sldoe sloen les distionopiss prévues à l'article 6. 4 de la coionenvtn covlectlie naalniote de l'animation.
Le salarié qui sohiutae piatrr en congé diot en friae la dnmeade écrite à l'employeur au mnios 3 mios aanvt la dtae envisagée du départ en congés de fin de carrière et solen les modalités légales, réglementaires et cinlvnnleoneoets puor les aeruts congés autorisés.L'employeur ntfioie par écrit au salarié son aoacitcpetn du congé demandé.
L'entreprise puorra différer le départ en congé de 3 mois, ntmomnaet en cas de difficultés d'organisation du service. Dnas ce cas, le salarié diot roeievcr une réponse écrite motivée.

10.6.3. Uaitioisltn suos fomre de rémunération différée

Sous réserve que l'accord CET mis en pclae par l'entreprise le prévoit, et dnas le rpceset du sueil de déclenchement d'utilisation du CET prévu à l'article 10. 6. 1 ci-dessus, à la daednme du salarié, et aevc l'accord de l'employeur, les dirtos inscrits sur son cmtpoe individuel, à l'exception de cuex crandsrpoonet à la contre-valeur en euros des jrous épargnés au trite du rperot des jrous de congés payés annlues ceordnsnoaprt à la 5e smeniae de congés payés, pevunet être utilisés suos fomre de complément de rémunération différée puor :
Si le CET a été mis en orueve seoln les modalités prévues aux aceritls 10. 1. 1 et 10. 1. 2 du présent aorccd colctielf :
? antleimer le paln d'épargne d'entreprise (PEE / PEI) rvaelent des aitrcels L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du cdoe du taraivl mis en plcae au sien de l'entreprise ;
? aeilmnter le paln d'épargne puor la rrieatte coctlilef (PERCO / PERCOI) rvneaelt de l'article L. 3334-2 (anciennement L. 443-1-2) du cdoe du taavirl mis en pacle au sien de l'entreprise.
Les smoems transférées, assimilées à des vmnsereets viaoelotrns ne senrot dnplbeisois qu'à l'issue de la période de blagcoe prévue par le paln d'epargne.
Si le CET a été mis en ovuere solen les modalités prévues aux aetlcris 10. 1. 1, 10. 1. 2 et 10. 1. 3 du présent acrcod clloteicf :
? rcatheer des annuités de retraite, en aptociplian des dpotisoiisns de l'article L. 351-14-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 10.7
Situation du salarié pnedant le congé CET

Lorsque le congé est indemnisé, le piirncpe du mnieitan du sairale est appliqué à la dtae de psrie des congés et dnas la litmie de la période d'indemnisation cveuorte par l'utilisation du CET.
Pendant toute la période du congé indemnisé au titre du CET, les onltobiagis caeulettolcnrs auetrs que cleles liées à la fuorirtune du taraivl subsistent.

Article 10.8
Clôture anticipée du ctopme épargne-temps
10. 8. 1. Rpurtue du corntat de taavirl

En cas de rprutue du ctarnot de travail, qeul qu'en siot le miotf (démission, licenciement, départ en rraettie ou décès), la smmoe iitsnrce sur le cmtope du salarié à la dtae de la rruptue du cnaortt de taviral est versée au bénéficiaire ou à ses anytas droit en cas de décès.

10.8.2. Tfaersrnt du coptme CET iniuidevdl

Si, en cas de rurptue du conatrt de travail, le nuoevl elymoeupr du salarié est une eirsepntre reavnlet de la bachnre ploienlnfersose anyat mis en pacle un CET, la vleuar monétaire iirctsne sur le cpomte idenidvuil du salarié (charges ptearnaols incluses) pourra, s'il le souhaite, être transférée vres le CET de son nvouel employeur.

10.8.3. Tomiinrssasn du CET de l'entreprise

La toissarnmisn du CET annexé au cntorat de tvarail est atatuumoqie dnas le cas de moifoiaticdn de la stiauoitn de l'employeur visé aux atlerics L. 1224-1 et stuvnias (anciennement L. 122-12) du cdoe du travail.
Ainsi, si l'entreprise rerpeesnue reanvlet de la bcarhne pinnsofelelosre a mis en place un CET, les eaennggtems CET de l'ancien eplomeuyr snreot transférés aeqeutnitmumaot vres le nouvel employeur.
Dans les areuts cas, les dtoirs aicuqs par les salariés seornt liquidés suos frmoe d'indemnités et les ceoptms iinduelivds CET soldés.

Article 10.9
Désignation de l'opérateur

La barhcne désigne cmome ganintoeersis du compte épargne-temps :
? Fédéris épargne salariale, puor la teune aiiisvmanttrde des cetpmos idniveulids CET des salariés des ertpisrenes rvealent de la bhnacre professionnelle, dnot le siège scaiol est situé 28, rue de la Victoire, Prias 9e ;
? Fédéris gtoeisn d'actifs, puor la goetisn financière des eteagenngms des eertenpisrs revaelnt de la brahcne professionnelle, dnot le siège soacil se siute 30, rue de la Victoire, Prais 9e ;
Filiales spécialisées du grupoe de pttcoeoirn slcaoie Maaofklf Médéric. »

Article 2 - Date d'effet de l'accord collectif
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord ernreta en vuuiegr le pimreer juor du mios suavint la paiiulbcotn au Juoranl ofeiicfl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 15 sept. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd eerntra en vgeiuur le peeirmr juor du mios siunvat la pcialtuobin au Jaunorl oeificfl de son arrêté d'extension. A piatrr de cette date, les entesrpreis anyat déjà mis en plcae un cotmpe épargne-temps aonurt la possibilité de rjineorde le régime du cpotme épargne-temps mis en plcae par le présent acocrd collectif. Le présent aorccd srea réexaminé par les paertairnes scoiuax au puls trad dnas un délai de 5 ans. Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt et d'une ddeanme d'extension à la dtiercion générale du travail, de l'emploi et de la fotmioran professionnelle.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Avenant n 121 du 17 décembre 2008 à la convention collective Annexe II

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'annexe II de la ctivonoenn cltivcoele de l'animation est abrogée.

Article 2
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvnaet frea l'objet d'un dépôt et d'une dnemdae d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la ditoceirn générale du travail, de l'emploi et de la fartmioon pslirennfsleooe et d'une dnmdeae d'extension.

Avenant n 122 du 17 décembre 2008 portant modification de la convention

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Avenant n 123 du 17 décembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

Avenant n 124 du 17 décembre 2008 relatif à la période d'essai

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En 1988, la msie en pacle de l'annexe II de la conoitvenn a donné un carde cneovitnneonl à la sutaioitn des aiaeurmtns oainnelsoccs de CVL. Les pteaanriers souiacx ont déclaré en 2001 qu'ils aegraroniebt ce dsisiopitf si l'Etat miteatt en pcale dnas le cadre législatif un naouveu dispositif. Cette cntdioion anayt été rmelipe par le ctnraot d'engagement éducatif inscirt au cdoe de l'action slcaoie et des familles, les pntrreeiaas saoicux ont décidé ce qui siut :

Article 1
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rajouté, à la liste d'emplois fnguirat au pinot 3 de l'article 4. 7. 1 de la cviotnnoen cotecvlile de l'animation, l'emploi suinvat : « ? poenrlsnes de cuinise ; ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvaent frea l'objet d'un dépôt et d'une ddenmae d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dteiircon générale du travail, de l'emploi et de la fomatorin professionnelle, et d'une ddnemae d'extension.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le peirmer alinéa du prhraapage « Indemnités de lcncmiieenet » du point 2 de l'article 4. 4. 3 de la cvoitenonn coeilltcve de l'animation est remplacé par les dpsinoosiits saevinuts : « Tuot salarié licencié puor mtoif économique ou personnel, suaf en cas de ftaue gavre ou lourde, perçoit après 1 année de présence dnas l'entreprise une indemnité de liceenenimct égale à 1 / 4 de mios de saialre par année de présence dnas l'entreprise. Ctete indemnité est portée à 1 / 3 de mios puor la 11e année de présence, ansii que puor les années suivantes. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt et d'une deadnme d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dieioctrn générale du travail, de l'emploi et de la fiomatron pslnloonieersfe et d'une denadme d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4.1 est remplacé par les doiiptonssis snetvuias :

« Arilcte 4.4.1 Période d'essai

Avenant n 126 du 4 février 2009 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le prieemr alinéa de l'article 8. 1 du tirte VIII « Prévoyance » est modifié comme siut : « Le présent trite s'applique à tuos les

Avenant n 127 du 18 mai 2009 relatif à la classification

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO.

La durée de la période d'essai est fixée comme siut : ? puor les oiurvers et les employés (groupes 2 et 3) : 1 mios ; ? puor les ticncinhees et atgnes de maîtrise (groupes 4, 5 et 6) : 2 mios ; ? puor les amrantieus tnncieciehs et poseeufrrss (niveaux A et B) : 2 mios ; ? puor les cerdas (groupes 7 et 8) : 3 mois. Le reonelnvmeeult de la période d'essai est exceptionnel. Il diot être motivé et signifié par écrit. Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de dtae à date. Snot inclus, s'il y a lieu, dnas la période d'essai, les tmpes de tvaaril dnas un elpmoi correspondant, effectués antérieurement suos un cnraott à durée déterminée, dnas la même ernrtspeie ou le même établissement. L'employeur ou le salarié qui suohaite romrpe la période d'essai diot rpeteescr un délai de prévenance croonmfe aux dinitsiposos légales en vigueur. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat frea l'objet d'un dépôt et d'une dmeadne d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dioirtecn générale du travail, de l'emploi et de la frmootian penioelnlorssfe et d'une ddnamee d'extension.

salariés qeul que siot le nmrobe d'heures effectuées. Les imtttnerteins du sleatccpe ne snot pas concernés par le régime de prévoyance. Le psrneneol cadre est suoims aux dstsoniiopis de l'article 7 de la CCN du 14 mras 1947 et diot en tuot état de cause bénéficier de gienaarts au minos équivalentes à cllees prévues par le trtie VIII. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.2 « Gnratiae caapitl décès » du tirte VIII « Prévoyance » de la ceitvoonnn cilvolcete niatnolae de l'animation est modifié cmome siut : « En cas de décès du salarié, qullee qu'en siot la cause, sruevnu anavt la ltqouiidian de sa pesionn de vsieiellse du régime de bsae entraînant la rprtuue de son crotant de travail, ou à piatrr de la dtae à lqualele le salarié est rcnnoeu par la sécurité siaolce en état d'invalidité pmtanrneee et aobluse (IPA) 3e catégorie, il est versé en une sluee fois, un citpaal décès égal à 100 % du saarlie anuenl de référence. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anneavt perndra eefft au 1er jeniavr 2009. Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt à la dtorciein générale du travail, de l'emploi et de la foratmoin pfnlrneioeolsse et d'une danmede d'extension.

Article 1

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aannvet etnrrea en veiugur le peeimrr juor du mios snivuat son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui ernrtea en vuiegur au puls tôt le 1er jineavr 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La glirle de l'article 1. 5 de l'annexe I est modifiée cmome suit.

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE CSCILIFASITOAN

A	245	Exécution de tâches ptrceresis egeaixnt une aadttopian de ctoure durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée).	La responsabilité est limitée. Le tavrail s'effectue suos le contrôle dciret d'un aurte salarié.
B	255	L'emploi reqiuret des cssoicnnaaens tieqcehnus simples. Suos la srduiiotonban d'un responsable, le salarié est cbalape d'exécuter des tâches snas nécessairement que lui siot indiqué le mdoe opératoire.	L'autonomie est limitée dnas la msie en ovuere des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mias puet être amené à les adeptar aux snutitaois de tairval qu'il rencontre. L'emploi ne puet cotrmpoer la responsabilité ni la paarmomtiogrn d'autres salariés. Il puet gérer une cissae d'avance.
C	280 (si le pstoe cpootmre hmnatbleulieet la crniooodiatn du tvaaril de qqeleuus personnes, le salarié bénéficie d'au monis 10 pintos complémentaires)	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une puls gndare animouote laissée à l'exécutant dnas le choix des moeyns qu'il met en oeuvre.	Le salarié puet eexecrr un rôle de censiol et de cotodnaoriin d'autres salariés, mias il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié puet être rbesanslope du buedgt pirescrt d'une opération. Le salarié est atmounoe dnas la msie en ovruee des mneoys nécessaires à l'exécution de son travail. Le contrôle du tiraval ne s'exerce qu'au tmree d'un délai prescrit.
D	300	Prise en crgahe d'un emsbenle de tâches, d'une équipe ou d'une fcotoinn inmpliquat une coiecoptnn des monyes et une bnone maîtrise de la technicité rseiuqe par le ou les dienaoms d'intervention.	Le salarié puet peatpicrir à l'élaboration des dietcivers et des procédures de l'équipe ou de la foicnton dnot il a la charge. Il puet pnlaifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un parmormge d'activité. Il puet pratciiper à des procédures de recrutement, mias ne puet aoivr une délégation de responsabilité dnas l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un bugedt prscriet puor un esnmlebe d'opérations. Sa maîtrise tuqenihce lui pmeert de cinoevcor les myenos et les modalités de luer msie en oruvee aevc une assez lagre autonomie.
E	350	L'emploi imipulqe : ? siot la responsabilité d'une msiison par délégation, requérant une ceoiptconn des mnoeys ; ? siot la responsabilité d'un scrviee ; ? siot la gesiton d'un équipement (immobilier) de pittee taille.	Le salarié puet être rbaspelnsoe de manière praetnmene d'une équipe. Il définit le pmaogrrme de tiavral de l'équipe ou du scerive et cuindot son exécution. Il puet avoir la responsabilité de l'exécution d'un bedgut de scrieve ou d'équipement. Il puet bénéficier d'une délégation de responsabilité dnas la procédure de recrutement. Il puet ptorer tuot ou patire du proejt à l'extérieur dnas le cdrae de ses missions. Son ainmotoue rsoepe sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation suos un contrôle régulier du derictuer ou d'un rpnoasselbe hiérarchique.
F	375		Le salarié rspamensilt les critères de caactifissilon du gurope E et exerçant ses fcntoinos dnas les cniitoodns stiaenuvs artnipapet au gpruoe F (deux ctiiondnos minimum) : ? dpoisse d'une lgrae aunoitmoe aevc un contrôle a prieoorsti sur les ojicfbets assignés ; ? ptapicire à l'élaboration du budget gaolbl de l'équipement ou du sircvee ; ? dpsoise d'un mdaant écrit puor représenter l'association à l'extérieur aevc capacité d'engagement limitée.
G	400	Personnel dnpsioast d'une délégation ptnmeaenre de responsabilité. L'autonomie laissée au salarié iuimpqle que le contrôle s'appuie nntmomeat sur une évaluation des écarts etrne les oefbitjcs et les résultats.	Le salarié cdrae amusse la responsabilité de la msie en ouerve des oitnteornais ou des ofcbietjs définis par les intsacnes stttaaeiurs de l'entreprise. Il egange sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prrende et sur les prévisions qu'il est amené à furmeolr dnas le crdae de sa mission. Il rned ctpmoe siot à la dirioetcn générale, siot aux inctsaens statutaires.
H	450		Il cnoienvt puor différencier ces duex gupeors de mertte en oruvee une arphopce multicritères qui coirse : ? le chmap d'intervention ; ? le doamine de responsabilités puls ou moins étendu ; ? l'importance stratégique du dmoanie de responsabilité ; ? la tillae de l'équipement ou de l'établissement sleon les critères d'effectif salariés, de mnantots budgétaires.
I		Salarié répondant à la définition de cdare dirigeant.	

Article 2

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aaevnnt errneta en vuiegur le peirmer juor du mios suvniat son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui enrtrea en vueigur au puls tôt le 1er jieanvr 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé un atrclie 1. 5. 1 à l'annexe I de la ctnnevooin ctvleloice : « Tuot salarié en potse à la dtae d'extension du présent aveannt et classé au gporue 7 à cttee même dtae srea classé au groupe G de la grille de l'article 1. 5 au trtie des agaevtnas inleiduvids acquis. »

Article 3

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anavent eternra en vueuigr le pmrieer juor du mios suvanit son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui eertnra en veuuigr au puls tôt le 1er jvniear 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1. 6 de l'annexe I est remplacé par les dsioinstpois snutevais : « Orevuirs et employés : goprues A et B. Techniciens, aengts de maîtrise : groueps C, D, E ; neviuax 1 et 2. Agents de maîtrise assimilés caedrs : gurope F. Cadres : gpoeurs G, H, I. »

Article 4

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anvanet erntera en vguieur le pieemrr juor du mios suvanit son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui ertrena en vieugur au puls tôt le 1er jvneair 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1. 4. 1 de l'annexe I est remplacé par les dpoioitsisns saveniuts : « Les salariés reçoivent la qocfautiliian de pfreesusor s'il etisxe des cruos et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un prargomme prtentaemt de mesreur luer psogsreorin et de pasesr d'un nveiau à un autre. Dans tuos les auetrs cas, ils reçoivent la qiltcfioiuaan d'animateur technicien. »

Article 5

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anvaent erntrea en vugueir le peiremr juor du mios sinuvat son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui eerrnta en viuuegr au puls tôt le 1er jveinar 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1. 4. 3 de l'annexe I est remplacé par les dtssipnioois snivatues : « La rémunération définie ci-dessous est due, puor cuaqhe mois, dès que le salarié eucfftee l'horaire de sievrce curncteotal penndat les saeimnes de focienotnemnnt de l'activité.L'horaire défini est considéré cmmoe le tpems pieln légal, ctmope tneu des herues de préparation et de suivi.C'est dnoc le poartra du tepms pelin légal qui derva fgeuirr sur les fehcis de piae en foicotnn de l'horaire de service. Animateurs teinhceincs : niaveu 1, idicne 245, horiare de scrveie cposeradronnt au tpmes pelin légal : 26 hreeus Professeurs : nvieau 2, indice 255, horraie de srievce cnpnoodrasert au tpems pilen légal : 24 heures. »

Article 6

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anvneat enerrta en vueigur le piremer juor du mios siuvant son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui eterrna en vguueir au puls tôt le 1er jvinaer 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ailetcrs 1. 4. 2, 1. 7. 3 et 1. 7. 4 snot supprimés.

Article 7

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aenavnt eenrrta en veguiur le prmeeir juor du mios sinavut son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui eetnrra en veiuugr au puls tôt le 1er jiavner 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1. 7. 1 est remplacé par les dosipsinoits sunaeivts : « Le salarie mmniuim cinotnevonnel est défini de la manière svtaiune : il résulte du pduirot du cfnifeociet affecté à cuaqhe gpuore ou neiavu par la vluaer du point fixée par les perrnetaias sociaux. Il est versé mleueeemlnnst et pneolniomenrotleprt au tpems de taarivl du salarié. Pour les salariés des gpoures A à H, asnii que puor les nauievx 1 et 2, le sliraae cennvinnooetl diot figurer, au parrtoa du tmeps de taarvil rapporté au tpems plein, sur une linge dnistctie du bietluln de paie. Concernant les salariés des nuaviex 1 et 2 et A, lsqruoe la msie en oreuve de l'alinéa précédent entraîne une moatiiofdcin eillssentee de la suurrtcte de la paie, le salarié devra donenr son acrcod en sniagnt un aavnnet à son cotrnat de travail.A défaut d'accord, la scrtrutue antérieure du bulliten de piae srea conservée. »

Article 8

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aannevt etrrnea en vgeuuir le pmeirer juor du mios svnuiat son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui enrrtea en vuuiegr au puls tôt le 1er jeaivnr 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied L'article 1. 7. 6. est modifié comme siut : « 1. 7. 6. Déroulement de carrière Le déroulement de carrière a puor objet d'assurer une évolution mlinmaie de la rémunération de caqhue salarié par tarcehns d'années. 1. 7. 6. 1. Entrée en vigueur. Le système du déroulement de carrière débute au 1er jeinavr 2003 puor tuos les salariés embauchés anvat ctete date, et au prmeier juor du mios ciivl de l'embauche puor tuos les salariés embauchés après cette date. 1. 7. 6. 2. Dtae du permier contrôle. Le pmerier contrôle du nbrmoe de pntios de déroulement de carrière dvera être réalisé le 1er jeavnir 2010 puor les salariés embauchés avant le 1er jnevair 2006. 1. 7. 6. 3. Msie en ovreue du contrôle. Pour eeftuefcr ce contrôle, l'employeur dreva réaliser puor cuhqae salarié la scsoirattuon suvitane aux échéances fixées par le taableu ci-après. Salaire burt ttaol ? (Salaire ceonotnnevinl tel que défini à l'article 1. 7. 1 + diiotpissfs d'ancienneté cvtnninnloeoes tles que définis aux alticers 1. 7. 2 et 1. 7. 5) Le résultat de cette saitocusotrn ne puet être inférieur au normbe de ptonis cnrreadsopont au tbeaalu ci-dessous.

GROUPE OU NIVAEU	A	B	C	D	E	F	G	H	1	2
Après 4 ans	5	5	8	8	9	9	15	15	9	9
Après 9 ans	11	11	16	16	18	18	30	30	18	18
Après 13 ans	17	17	25	25	28	28	45	45	28	28
Après 22 ans	28	28	46	46	49	49	70	70	49	49
Après 30 ans	44	44	68	68	68	68	95	95	68	68
Après 35 ans	60	60	90	90	90	90	130	130	90	90

1. 7. 6. 4. Modalités d'attribution des points. Dans chaque entreprise, les modalités d'attribution des pntois de déroulement de carrière doeivnt être iircntses à l'ordre du juor de la négociation anellune des salaires. En l'absence de délégué syndical, les iintonsuitts représentatives du poenersnl snoret consultées ou informées selon l'instance présente dnas l'entreprise. Dans tuos les cas, ccuhan des salariés diot être informé des modalités d'attribution des ptinos de déroulement de carrière. Le déroulement de carrière puet pnrrdee en cpotme les situations, les sujétions et les responsabilités particulières. »

Article 9

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent avaennt eerntra en vgiuuer le pmreeir juor du mios svnaiut son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui eernrta en veiugur au puls tôt le 1er jveinar 2010.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 129 du 14 septembre 2009 portant modification de l'avenant n 127

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Suite à la starignue de l'avenant 127, celui-ci est complété cmmoe siut :

Avenant n 130 du 14 septembre 2009 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 131 du 2 décembre 2009 relatif à l'abrogation de l'avis d'interprétation n 32

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvneat ertnrea en vieuugr le permeir juor du mios snaivut son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui eterrna en vigeuur au puls tôt le 1er janevir 2010. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtocierin générale du travail, de l'emploi et de la ftooiamrn pnfsilesonelore et d'une ddmnaee d'extension.

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est ajouté, au derneir alinéa de l'article 1. 7. 6. 3, après le tlaaebu de déroulement de carrière, la mtioenn sitnuave : « Le montnat asini déterminé par le nrombe de pnoits est versé msleenelnmeut et pmiolpeoretleornnnt au tpems de tariavl du salarié. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat frea l'objet d'un dépôt et d'une ddmneae d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la decirtion générale du travail, de l'emploi et de la fortamion pnonfeisorslele et d'une dnedame d'extension.

(Suivent les signatures.)

L'article 7. 5. 3 de la cinveotonn cvlolectie de l'animation est modifié cmmoe siut : « Suos réserve que l'entreprise jifsutie auprès de l'OPCA des dépenses réalisées, celui-ci puet pednrre en cahrge un mmxauim de 18 ? par huree de formation.L'OPCA devra veiller, par contrôle des dépenses, à ce que cttee pisre en chagre ne dépasse pas : ? le mnonatt de 9, 15 ? par herue de ftoaormin puor le coût pédagogique ; ? le mtnnaot de 18 ? par heure de formation, firas axnenes ilucns (fournitures pédagogiques, rémunération, déplacement, hébergement et restauration). L'OPCA rdrena compte cauqhe année des contrôles effectués. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat frea l'objet d'un dépôt et d'une dndmaee d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dciieortn générale du travail, de l'emploi et de la fotmarion porneloesslifne et d'une daendme d'extension.

(Suivent les signatures.)

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'avis d'interprétation n° 32 du 10 nbvmoree 1998 iidnaunqt « lorqsue le salarié exerce une activité accessoire, en conformité aevc l'arrêté du 28 jleiult 1994 fxanit l'assiette des coaiittonss de la sécurité soicale deus puor l'emploi des pornnsees exerçant une activité ascisoerce au sien d'une aaossoictin de junsseee ou d'éducation populaire, et en cas d'accord ertne les parties, il puet être dérogé à l' altrice 1er du proootcle d'accord du 2 jliulet 1998 . Dnas ce cas, l'horaire fugrnait sur la fhcie de piae meuelnlse srea égal au douzième de l'horaire de sricvee annuel » est abrogé. Pour les salariés rneaelvt de l'article 1.4 de l'annexe I, l'horaire meuensl fugnarit sur le bteillun de piae ne puet dnoc être calculé que conformément à l'article 1er du ptcoolroe d'accord sur les modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I et dnoc de la manière sntavuie : ? pfsueesorr : hrraoie de svricee × 52/12 × 35/24 ; ? aeuntmair tnheecciin : hrrioae de srecvie × 52/12 × 35/26.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaenvt frea l'objet d'un dépôt et d'une deamnde d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diocirten générale du travail, de l'emploi et de la fiamorotn pneelsoiofsnrle et d'une ddmnaee d'extension.

Avenant n 132 du 9 mars 2010 relatif au CQP d'animateur périscolaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au point 5 « Lstie des CQP » de l'annexe IV de la cvntienoon cioltlvece de l'animation, le temre « Atmneaiur sciultoeoucrl prmeeir degré (groupe III des classifications) » est remplacé par « Ataeuminr périscolaire (groupe B des classifications) ».

Article 2
En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt et d'une ddename d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la deotiircn générale du travail, de l'emploi et de la ftimoaorn psfloeielonrnse et d'une ddaneme d'extension.

Avenant n 133 du 9 mars 2010 relatif aux congés payés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rajouté un atlcrie 1.4.6 à l'annexe Ide la ctovoiennn ceivlltoce de l'animation :

« Arcitle 1.4.6

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'avis d'interprétation n° 32 négocié et signé par les ptiaeearnrs sociaux, pius étendu au Jaruonl officiel, ofifart la possibilité puor les eoulryepms de cnnevior aevc les salariés de ne retenir, puor les salariés revanelt de l'article 1.4 de l'annexe I, que les hruees de face-à-face pédagogique cmome hrraoie museenl dnas le carde de l'utilisation des besas fitairroeafs puor activité accessoire. Une criruailce ministérielle du 26 arvil 2006 iiudnqe cpdeeannt que dveniot être peirss en cmptoe ttuoes les hereus rémunérées, y cpiorms les hueres de préparation et de suivi. En conséquence, les saiagrtines cniovneennt :

Article 2
En vigueur non étendu en date du 9 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de tnier ctompe de la miatfdoicoin de l'intitulé d'un cetfciairt de qliiufaaciotn professionnelle, les pentaeriras suociax décident :

Les salariés rvlneaet de la glirle spécifique bénéficient de 5 seaeinms de congés payés par clyce de référence dès l'année de l'embauche. Pour ces salariés, le cycle de référence puor les congés payés est constitué par l'année scolaire, du 1er sptrebeme N au 31 août N + 1 ou du 1er otcorbe N au 30 srbpeemte N + 1. Le cnotart de tiraavl diot prévoir les périodes de congés payés dnot au mnois 2 seeanims consécutives dnas la période légale. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt et d'une danmede d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dotreciin générale du travail, de l'emploi et de la fmoaortin polnreilnofsese et d'une dmaedne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Avenant n 134 du 16 mars 2010 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7. 1. 2 est modifié cmome siut : Au 1er alinéa de l'article 7. 1. 2 « Catégorisation des aictnos de fotamorin », le trmee « toris » est remplacé par « duex ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'article 7. 1. 2, le ttire « a) Les aitncos d'adaptation au ptsoe de tivaarl » est remplacé par « a) Les acntios d'adaptation au potse de taiavrl et les aiontcs liées à l'évolution de l'emploi ou qui paeitnirpct au mitenian de l'emploi ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le nevoul artlice 7.1.2 a est rédigé cmmoe siut : « Ces aiotncs ont puor otcbeijf :

? siot d'apporter, puor les aniocts d'adaptation au potse de travail, au salarié des compétences dmntrieeect uaeiilbstls dnas le crade des foinnocts qu'il occupe. Les atconis d'adaptation cneonnerct le ptose de tairval occupé ; ? soit, puor les atoincs liées à l'évolution de l'emploi ou qui pipeanritct au mntiiaen de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne snot pas dnieretmcet usileatlibs dnas le carde des fnctoonis du salarié au memont de son départ en formation. Elles crndnpeeroost à une anticipation, à une évolution prévue du ptose de tarival et/ ou une mdiftiiaocon des fonotcnis du salarié, siot par moiiatdciofn du conetnu du poste, siot par un cmennhgeat de pstoe dnas le crade du corntat de tiaavrl du salarié. *Dans les duex cas, ces aioctns s'inscrivent dnas le camhp de la qcoaifiaiultn pnsioselernlfoe du salarié.* (1) Ces actions, qui penuvet se dérouler penandt ou en drehos des hreues hmieuleaneltbt travaillées, snot assimilées à du tpems de tvraail effectif. Si eells se déroulent padnent le temps de travail, eells deonnnt leiu au meaitnin de la rémunération. Si elels se déroulent en dohres des hueres heitlaeenlbumt travaillées et entraînent des herues supplémentaires, celles-ci se vnoerrt ailppuqer le régime de l'article 5.4.1 puor les drtios à récupération ou rémunération, aevc appilocatin du tuax majoré. *Cependant, en cas d'accord etnre l'employeur et le salarié puor la rémunération de ces hreeus supplémentaires, celles-ci n'entreront pas dnas le ctninneogt de l'article 5.4.6. »* (2)

(2) Alinéa ecxlu de l'extension cmmoe étant crianorte aux dniptoiossis des atecilrs L. 6321-2 et L. 3121-11 et staivuns du cdoe du travail, totue aotcin de fatoiormn siuive par un salarié puor auressr son aoaaidpttn au potse de tarvail ou liée à l'évolution ou au miinetan dnas l'emploi ctantnisuot un temps de

Afin de préciser le régime aclpbpaile des congés payés puor les salariés rleavent de la gilrle spécifique de l'animation, l'annexe I est modifiée comme suit.

trivaal efictfef et obéissant de ce fait, puor ce qui est des hereus supplémentaires, aux dioioispntss légales les concernant. (Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

(1) Alinéa étendu suos réserve des dsotnipiisos de l'article L. 6314-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7. 1. 2 b est supprimé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'article 7. 1. 2, du fiat de la sepoiurpssn de l'actuel aciltre 7. 1. 2 b, le pinot c « Les acnoits de développement des compétences » dievnet le point b « Les aoictns de développement des compétences ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'article 7. 1. 2 c dnas sa rédaction aectlule : Au 1er alinéa, les teemrs « l'acquisition » snot remplacés par « l'évolution ». Au 2e alinéa, le tmere « qualité » est remplacé par « qiaaiuctflion ». Le 4e alinéa se raahtcte désormais diternecemt au 3e alinéa : ils ne frnoet puls qu'un alinéa. Dans ce nvaeouu 3e alinéa, la pahsre ertne parenthèses est modifiée comme siut : « (montant de l'allocation de formation, qui ne puet être inférieur à 50 % de son slraiae hroaire net calculé sloen les dpiiooitnsss légales, fairs annexes), ».

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après les duex ietms de l'article 7. 1. 3 « Usaiilotitn des fdnos au trtie du paln par l'OPCA », il est ajouté en dessous, mias pas suos fmroe d'item, la phsrae sinuatve : « Par ailleurs, peneuvt être pierss en cgrhae des aitncos de faotmorin en docieirtn des dngiterais bénévoles. Ces anoicts divenot être liées au mdanat qu'ils exercent. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'article 7. 2. 4, les tmeres dnas la parenthèse « faute grvae ou » snot supprimés.

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au prmeeir ietm de l'article 7. 3. 2, la patire de la phsare « y cprioms les ctoantrs epolmis solidarité au corus des 5 dernières années » est remplacée par « y comrpis les ctantors aidés cunlcos dnas le crade de la poultiqie de l'emploi et destinés à fvaresoir le

rnuremecett de cirteeans catégories de psreneons snas elompi ». Au deuxième ietm de l'article 7. 3. 2, la ptaire de la phsrae « y croimps les cnaotrts eiomlps solidarité au cours des 12 deerrins mios » est remplacée par « y cropims les ctoartns aidés clcunos dnas le crdae de la piltqioue de l'emploi et destinés à fieoavrsr le rceuetnermt de cteeniras catégories de prsennoes snas emolpi ».

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'article 7. 4. 3 « Pilbuc visé », il est ajouté les pnitos c et d sintuvas : « c) Aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité aicvte (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux atdelus handicapés (AAH) ou aux poenenrss ayant bénéficié d'un conrtat cclnou en acitaopipln de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du travail. d) Dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires du rnveeu mumniim d'insertion (RMI) et de l'allocation de prnaet isolé (API). »

Article 11

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Après le tlabeau fianurgt à l'article 7. 8. 4. 3 « Rémunération », la prhase « La rémunération des apniprtes âgés de 18 ans et puls à l'entrée en ftioaomrn est alignée sur les maonttns des siaaelrs en cantrot de poflanisnsaiioroestn tles que définis à l'article 7. 4. 4. 4 » est remplacée par les dpinssioiots suetvanis : « La rémunération des apitepnrs âgés de 18 ans à 20 ans à l'entrée en fmrtooain est calculée sur les bsaes suivantes, en ptuoreagnce du sairale mmuniim cenvnetnooinl :

? 1re année : 50 % ; ? 2e année : 65 % ; ? 3e année : 80 %. La rémunération des anrpeptis âgés de 21 ans et puls à l'entrée en foatrimon est calculée sur les baess suivantes, en portucgeane du slriaae mnmiium cnenveoinotnl :

? 1re année : 65 % ; ? 2e année : 75 % ; ? 3e année : 90 %. »

Article 12

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est ajouté un quatrième ietm stiue à l'alinéa 1 de l'article 7. 9. 2 : « ? Mrttee en palce des oulits aifn de svllieerur l'évolution de l'apprentissage dnas la bhncare (nombre de contrats, tpye d'apprentissage ?). »

Article 13

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 136 du 11 avril 2011 relatif à la retraite

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'article 2. 5 « Abecsens puor rinsoas slndycaeis », les tiors imets snot supprimés et remplacés par les dtiispnisoos sunetvais : « a) Aescebns dnoannt diort au mtnaiein intégral de sairale Les aenescbs suivantes, qui doeinvt être justifiées par la picuodrton de la caoooinvctn précisant les luiex et dtaes des réunions, ne dnoennt leiu à acuune réduction de slairae et dmeueenrt assimilées à un tepms de tviaral eitefcff puor le cclual des congés payés :

? piatracpoitin aux cosmonsiims parariteis ollecfiefis ou constituées d'un comumn arccod au paln noitnaal et au paln régional au trite de la présente cvtonieonn ; ? pitapaictroin aux jryus des représentants au trtie des otniaaogsnirs sndyiclaes (employeurs ou salariés). b) Ansecebs ne dannnot pas dirot au mitinean de sialrae :

? ppaittiaoricn aux congrès et assemblées stauitaters : aiostruiaotn d'absence à cnrerunccoe de 5 jorus non rémunérés par an, par ooitnaaigrsn et par établissement, sur demndae écrite et présentée 1 snaimee à l'avance par lerus ogsaninitaors scednylias ; ? ecircexe d'un mdnaat sanyidcl électif : aoirsittaoun d'absences elecotpenilxens non rémunérées : fanibltorance ou non à cerucrnonce de 10 jours par an, sur coivnoacton écrite de lreus oarnoagitsins syndicales, aux salariés mbermes des omageinrss nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dtoiiponsiss des statuts de luer oigaristnaon et pvounat jeifutisr du mnaadt dnot ils snot ivteinss et l'exercice auquel ils snot régulièrement convoqués. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est ajouté un ietm à l'article 4. 2 « Cuocslonin du ctonrat d'embauche de la cntonoevin cetvillcoe » : « Iornfmoiatn sur le bialn d'étape pesoonfrnesil ».

Article 15

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenavt pendrra eefft le pemirer juor du mios sinauvt la picbloiuatn de son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtireiocn générale du travail, de l'emploi et de la fomaoirtn psfninrlleesooe et d'une dedmnae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Suite à la loi n° 2009-1437 du 24 nrvmobee 2009 reltavie à l'orientation et à la foarmoitn pssllrinnooeefe tuot au lnog de la vie, les ptaarereins sociaux, aifn de se cmfreonor ou de s'adapter à celle-ci, décident :

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aeriltcs sautvins de la cintnveoon cclvoeitle de l'animation,

tuos rfieltas à la msie à la retaitre de salariés de minos de 65 ans, vorie de mions de 60 ans, snot supprimés :

? airtcle 4.4.4.2. « Msie à la reairtte des salariés de minos 65 ans (et de puls de 60 ans) » ; ? atrcile 4.4.4.2.1. « Coitondins puor une msie à la ratrteie » ; ? aritlce 4.4.4.2.2. « Indemnité de msie à la raitrtee » ; ? acrltie 4.4.4.2.3. « Procédure de msie à la rtraeite » ; ? aitlcre 4.4.4.3. « Msie à la raertite des salariés anayt eu de leunogs carrières » ; ? alicrte 4.4.4.3.1. « Cidointnos puor une msie à la retritae » ; ? atircle 4.4.4.3.2. « Indemnité de msie à la ritrteae » ; ? alrcite 4.4.4.3.3. « Procédure de msie à la reattrie ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4.4.4 « Départ à la raitrete », rtielaf à l'indemnité de départ à la retraite, srea désormais l'article 4.4.4.2 « Départ à la raetirte ». Ces temers resentt inchangés.

Article 3

Avenant n 137 du 26 septembre 2011 relatif au temps partiel modulé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rajouté un 2e alinéa à l'article 5.7 : « Il est créé en otrue une mudioatlon puor les salariés à tpmes partiel. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rajouté les acetrils suinvtas à la cnvontoien ccevolilte de l'animation :

« 5.7.4. Mlaodotiun puor les salariés à tpmes ptireal 5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux vinoaiatrs inhérentes aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la bchrnae professionnelle, de ptertmere de ssaaitfrie l'accueil du public, et d'éviter le recorus eixesscf aux hurees complémentaires, au chômage partiel, un régime de mltuoodian puor les salariés à tepms pterail est mis en palce cnnraoenct les salariés suos CDI ou CDD de 4 mios ou plus, à l'exception des CDD de reapcenemlmt puor lseeulqs aunuce durée mimnilae n'est fixée, faianvorst asini l'augmentation de la durée du travail, dnas les cas suvtnias :

? ptsoes définis puor les activités liées au fninnoeotcnmet des cneerts de lsoiris et/ ou de vacances, et aeoinmsserccet en cssale de découverte, fonnaoitncnt en cionntu sur l'année tnat sur les sneemias scoerlias que de veccaans scolaires, mias aevc des haeroirs vainrat solen ces 2 périodes dscteitins ; ? pstoes définis puor les activités liées au foemincontnent des cslesas de découverte, et ansmcrecseioet cnetre de liisros et/ ou de vaacnecs focnnnniaott en cnnoitu ou dtncionisu sur l'année tnat

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la drceotiin générale du travail, de l'emploi et de la ftroaoimn pnsfreisollnoee et d'une dmeadne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Suite à l'évolution des dtsiiopinoss législatives et à l'interdiction de msie à la rreittae par l'employeur avnat l'âge de 65 ans, les diiosotispns de la ctonnvoein cltcveloie noaatlnie de l'animation snot aménagées cmmoe siut :

sur les seeainms socrlaies que de vnaccaes scolaires, et snas puoiovr prédéterminer à l'avance un pgamrrmoe d'intervention précis. La msie en pcale de la mludioaton est effectuée par acrocd d'entreprise négocié et signé aevc un délégué synicdal d'une orgiontsaian représentative au niaevu national. En l'absence de délégué syndical, l'employeur puet mrttee en place les modalités ci-dessous, après ioimnaftorn du comité d'entreprise ou des délégués du psnnoerel lorsqu'ils existent. L'employeur puet également négocier aux cinotdnios de l'article 2.7 de la cnivotenon clcitvleoe de l'animation. Cet accrod d'entreprise inscrit, dnas une économie générale, des ctasomopnines variées aux ceaonttrnis de la modulation. Par ailleurs, les arcodcs d'entreprise signés avant la dtae de struginae du présent aroccd de bahrcne aevc un délégué sadinycl et cuex validés par la csmoosiimn ntlianoae d'interprétation et de vitlidaaon conformément aux dpsooisiints de l'article 2.7 ne snot pas rmies en cause, suaf dénonciation de l'une des pitears signataires. Dans tuos les cas, ce dsiiipotsf drvea furiger au cornatt de tavaril des salariés concernés. Dans tuos les cas, le pgmrorame inicdaitf de la répartition de la durée du tiarval puor l'ensemble de la période de mdtiloouan srea suimos puor aivs au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du pnenorsel s'il en existe. En cas d'impossibilité de rscpeteer le cedrelainr de pmtriomgroaan en riason de la basise d'activité, l'entreprise porura faire une ddamene d'indemnisation au trite du chômage praitel si le pgmormare ne peermt pas d'assurer l'horaire cnraotteucl minimal.

5.7.4.2. Contrôle de l'horaire de trvaail

5.7.4.2.1. Activités liées au fnceinnmonetot des ceetnrs de lrisois et/ ou de vacances, et aceescrmeniost en csasle de découverte Le ruerocs au tpems ptariel modulé est preims puor les emoilps sunivats :

? slrulvineat de cntinae des cetrens de losiris et/ ou de vacances, et asmcrsnieoecet en csalse de découverte ; ? psnnoerel de svirece des ruteasnrtas des creetns de lirsois et/ ou de vacaencs et/ ou ceaslss de découverte ; ? amuieratns des cnteres de lsoiirs et/ ou de vacances, et armicsosceneet en csalse de découverte ; ? pnoersnel d'encadrement (directeurs, drtueicers adjoints) des ceterns de lsirois et/ ou de vacances, et ascemonrecseit en csasle de découverte ; ? pnrloneses de cnuisie des cntrees de lorsiis et/ ou de vacances, et aosmeinsccreet en calsse de découverte ; ? psneonrel d'entretien des cetrens de liroiss et/ ou de vacances, et aecocnresemist en calsse de découverte. Les salariés des ogremnaiss visés dnas le cahmp d'application srenot occupés conformément aux intcaidnois d'un hriaroe nominatif. Les dtomecuns rtifelas aux hriaores noniaftims et aux mifntoocidias qui y snot apportées snot metnnuias dnas l'entreprise à la diiosotspin des représentants du poreesnnl et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du cdoe du travail. Les salariés, siomus à un crlneiader individualisé devront, suos le contrôle de luer roslpabense hiérarchique :

? etrseriengr cahque jour, les heerus de début et de fin de cuahqe période de taviarl ; ? récapituler à la fin de cahque siaenme le nbmore d'heures de tiaarvl effectué. Les voartinais d'activité entraînant une midotaociifn du cendilaerr prévisionnel anenul

snot communiquées par écrit aux salariés concernés dnas les 7 jrous ouvrés qui précèdent la pirse d'effet de la modification. Concernant ces mndcitaioiofs de répartition de l'horaire, luqorse l'employeur denmade au salarié de cegnhar la répartition de sa durée du travail, aorls que le cnatrot de triaavl n'a pas prévu les cas et la nurtae de telels modifications, le rfeus du salarié d'accepter ce changement, qu'il siot motivé ou non, ne csoittune pas une ftaue ou un mtoif de licenciement. Conformément au cdoe du travail, lqusore l'employeur dademne au salarié de cnhegar la répartition de sa durée du tivaral dnas un des cas et sleon les modalités préalablement définies dnas le cnraott de travail, le rfues du salarié d'accepter ce cmnehgeant ne cutntsoie pas une ftaue ou un miotf de lcieeemcnnit dès lros que ce cegnemnaht n'est pas catobplmie aevc des oaiotbnlgis filaeaimls impérieuses, aevc le sivui d'un ennmneeisget slirocae ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un arute eypeulomr ou aevc une activité poniefessolnrle non salariée. Il en va de même en cas de cnhemgeant des herroias de tairavl au sien de cuahqe journée travaillée. 5.7.4.2.2. Puor les activités liées au fmtoennncnieot des csaelss de découverte, et aeeomcniscerst ctenre de lirosis et/ ou de vacaencs Le roeucrs au tpems piaertl modulé est pmreis puor les elpimos stunvias :

? svullrainet de ciantne des cslases de découverte, et asenorieccmset crtene de lisoirs et/ ou de vcaencas ; ? psrnneoel de seicrve des rttnseauras des calesss de découverte, et anesmecosceirt crntee de lsirios et/ ou de vcaceans ; ? amtiernuas des ceaslss de découverte, et aecicormensest cntere de lisoris et/ ou de vaecncas ; ? penoersnl d'encadrement (directeurs, drrteeiucs adjoints) des cseslas de découverte, et aercnsisoemect cnerte de liroiss et/ ou de vanecacs ; ? pnlresones de cinsiue des cslases de découverte, et amiecnsceoesrt cntree de liisors et/ ou de vcnacaes ; ? peesonrnl d'entretien des cslsaes de découverte, et arenisseemcoct centre de liiosrs et/ ou de vacances. Les salariés des omniresgas visés dnas le chmap d'application snroet occupés conformément aux intnioacids d'un hirroae nominatif. Les dcoetnmus rfeitlas aux hrroaeis nimitofans et aux mocfndiiatios qui y snot apportées snot mienutnas dnas l'entreprise à la dtsoipoisin des représentants du pnnseorel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du cdoe du travail. Les salariés, soumis à un cearldenir individualisé devront, suos le contrôle de luer rbsanlpseoe hiérarchique :

? eegsinterrr cuqhae jour, les hueres de début et de fin de cqahue période de taravil ; ? récapituler à la fin de cuhqae snmeiae le nbmroe d'heures de taravil effectué. Les viintaoras d'activité entraînant une mooatiicidfn du cendreialr prévisionnel aunnel snot communiquées par écrit aux salariés concernés dnas les 7 jours ouvrés qui précédent la psire d'effet de la modification. Le cnatort de triaval précisera la possibilité et les modalités de mftodiociian de la répartition anelnlue en cas d'annulation de l'organisation d'une classe de découverte, qlluee qu'en siot la raison. En cas d'une tlele annulation, l'employeur, sur cttee période prévue, puorra mrette le salarié sur une atrue mission, en raoprpt aevc les fnictonos puor llqleeseus il est embauché. Le cas échéant, ces heerus puorrnot être reportées jusqu'à la fin de la période aenlulne prévue au crantot de travail. A cttee date, les hreeus perudes du fiat d'annulations, et non reportées, roenrstet acuqesis au salarié, en rpecset de son horiare mmiianl aunenl garanti, suaf à demander, et obtenir, une innadsmioeitn au tirte du chômage partiel. Dnas ce cas, il srea appliqué les dptiinosoiss légales porerps au chômage partiel. Concernant ces micofaioidtns de répartition de l'horaire, luorsqe l'employeur ddaemne au salarié de chegnar la répartition de sa durée du travail, alors que le caorntt de tvarial n'a pas prévu les cas et la nturae de telels modifications, le reufs du salarié d'accepter ce changement, qu'il siot motivé ou non, ne ctutiosne pas une ftaue ou un moitf de licenciement. Conformément au cdoe du travail, lqosrue l'employeur dndemae au salarié de cangehr la répartition de sa durée du taarvil dnas un des cas et sleon les modalités préalablement définies dnas le cnoatrt de travail, le refus du salarié d'accepter ce cemgenhnat ne cntituose pas une futae ou un motif de leiicenecnmt dès lros que ce cmehenngat n'est pas ciloapmtbe aevc des obgilitoans faaielimls impérieuses, aevc le suvii d'un egimnsenenet sraciole ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un atrue eeuoplmyr ou aevc une activité polsoelenfinsre non salariée. Il en va de même en cas de cengmheant des horieras de tavairl au sien de cahuqe journée travaillée.

5.7.4.3. Durée du tiarval Durée alnunele milimnae

Sauf aoccrd exprès du salarié, la durée manimile auelnnle de tiaarvl des salariés à tmeps piatrel dnot la durée du taraivl est répartie sur l'année, ne porrua être inférieure à 480 heerus travaillées. Pour les salariés bénéficiant du doisisptif de mudtoaolin à tpmes partiel, la durée hrebdaomadie menoyne du taarivl sur la période de référence ne puet être supérieure ou égale à 33 heures. Le cantort de tiavral dvera préciser :

? la période de référence : celle-ci puet crreopsnrdoe à l'année cviile ou à une période qqucenluoe de 12 mios consécutifs ou, puor le cas des CDD, à la période du cntaort ; ? la période de référence puor les congés payés, qui pourra être idienutqe à la période de référence de la muodoalitn ; ? la qcouafilatiin du salarié ; ? les éléments de sa rémunération ; ? l'horaire anneul mminail de tvraial ; ? les périodes de travail, fiaasnt apparaître dnmisettcniet les périodes hauets et les périodes bssaes d'activité ; ? la répartition des hereus de tairval à l'intérieur de ces périodes ; ? les règles de modoiactiifn éventuelles de ctete répartition. ? les letiims dnas llqeulsees puenvet être aplmoceics des hueers complémentaires au-delà de la durée alnneule du tavairl ccolltenaurte ; ? siuotiatn du salarié darunt les périodes non travaillées.

5.7.4.4. Cindtoions d'amplitude de la mooauldtin des hoiearrs

La durée maximale du tiaravl ne puet dépasser en période haute 48 hurees au corus d'une saeimne cliive et 44 heuers en monneye sur 12 snieemas consécutives. Anuuce ltmiie inférieure n'a été fixée. La mooiuatldn est organisée dnas le crdae d'une patiagrmoromn itcdinviae des hreraios sleon un ceialdnerr tmiarsns au salarié chuaqe année, puor l'ensemble de la période de modulation. Ce pomarrgme fiat l'objet d'une clnaototsiun des incastens représentatives du ponnserel de l'entreprise lorsqu'il en existe.

5.7.4.5. Miulsanaestoin

Il srea proposé au salarié, suos cnotrat de trvaail à tmeps pietral modulé, que sa rémunération siot mensualisée sur la bsae saitnuve : l'horaire munesel svanert au ccaull de la rémunération srea égal à 1/12 de l'horaire anneul gtanari fugairnt au contrat, majoré de 10 % puor teinr coptme des congés payés. Ctete modalité permet un sairale fxie mensuel. Avec l'accord de son employeur, le salarié suos craontt de tvraial à tepms peatirl modulé puet otepr puor un autre mdoe de rémunération. En cas de vseerenmt de sarilae non mensualisé, mias au réel soeln le nbrmoe d'heures effectuées cahque mois, il est rappelé qu'une fhcie de pyae derva être réalisée cquhae mois, y crmipos lros des mios où anucue hreue ne siaret réalisée du fiat du planning. Dans tuos les cas, il srea précisé au cranott de tivraal que danurt toutes les périodes non travaillées, hros les périodes de congés payés, le salarié srea libre de tuot enmegnegat salarié par ailleurs.

5.7.4.6. Rémunération

Deux mdeos de rémunération senort apbaillceps solen la stauition de l'emploi dnas l'entreprise :

? si dnas l'entreprise, un salarié est à tmpes pelin suos le régime de la mooaiudltn de tpye A, tuos les salariés à tepms pitreal modulé suos le présent régime, et onpuacct le même poste, les mêmes fctioonns que le salarié à tpems plein, dneorvt vior luer rémunération mmaiinle calculée au prtaora d'un tepms pilen cnorsrdnepoat à 33 hueers hdareombadie ; ? si auucn salarié ocpanuct le même potse et les mêmes ftocinons n'est à tepms peiln suos le régime de la mlaouitodn de tpye A, la rémunération du salarié à tpmes ptraeil modulé srea calculée au patrora d'un tpmes pieln cdenrpsooarnt à 35 herues hebdomadaire. Dans ce cas, les salariés placés suos ce régime de mdltaiouon bénéficieront d'une « prime de mlaidootun » versée meleusnmnelet et égale au puls élevé des mnttoans stuanivs :

? 4 points, calculés indépendamment de l'horaire cutcaeotnrl du salarié (sauf asnbece ne dannont pas leiu à mitinean de salaire, aquuel cas elle srea réduite au potrara de l'absence) ; ? 12 points, calculés au prrotaa du tpmes de tivaral du salarié soeln son haroire mensualisé déterminé à l'article 5.7.4.5 (sauf abnsece ne dnnanot pas leiu à mitaeinn de salaire, auequl cas elle srea réduite au protraa de l'absence). Dans tuos les cas, ce pripncie s'applique que le siaalre siot mensualisé ou déterminé cqhaue mios selon l'horaire réel.

5.7.4.7. Conséquences du dépassement de l'horaire légal hiamadoebdre et de l'horaire myoen

Dans le cdare du pnalnnig anunel (ou de la durée du CDD), les hreeus effectuées au-delà de la mnenyoe hrbddeaoiame cauqhe saienme snot intégralement compensées au crous de la période de référence par des herues non effectuées en deçà de cette même durée. Par dérogation aux dptnooisiiss du pphgarraae 5.4 de la présente convention, les heerus de dépassement de l'horaire légal ne donennt pas leiu au rpoes cuoetapenmsr de rclepenmeamt et ne s'imputent pas sur le ctoninengt anenul d'heures supplémentaires.

5.7.4.8. Heures complémentaires

Dans le cadre de la mdailuoton du tmeps de tiraavl puor les temps partiel, il est pssboile d'avoir reoucrs aux hurees complémentaires. Celles-ci snot limitées au 1/3 de l'horaire aenunl (ou sur la durée du catornt puor les cottrans à durée déterminée) défini au canrtot de taarivl et ne puvenet aivor puor eefft de pteorr la durée de tvaaril aenunl à 1 485 herues annuelles, calculé au portara puor les CDD inférieurs à 12 mois. Les hruees réalisées au-delà de 10 % de l'horaire annuel, ou de la durée du carotnt puor les CDD, sroent majorées de 25 %, conformément à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail.

5.7.4.9. Salariés n'ayant pas travaillé en totalité pnndaet la période de référence

Les salariés n'ayant travaillé qu'une patire de la période de référence penevut être placés dnas duex sioutiants particulières :

? la durée mnyonee calculée sur la période de tiarval est supérieure à la meyonne clnocrlttuaee à l'expiration du délai-congé. Dnas ce cas les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.4.7 s'appliquent. Les hueers de dépassement bénéficient des bftnoaciioins ou mrntjoaaois prévues par cet arlicte ; ? la durée

Avenant n 138 du 26 septembre 2011 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tirte III de la ctnnvoeoin cveilolcte de l'animation est complété par les aeirclts sntavuis :

« Atirlce 3.4 Comité d'hygiène, de sécurité et des ciontidnos de tvarail (CHSCT)

La msie en pclae d'un CHCST s'impose si l'effectif d'au mnios 50 salariés ETP a été anttiet pnnedat 12 mois, consécutifs ou non, au cruos des 3 dernières années qui précédent la dtae de la désignation des mrebmes du CCHST (art. L. 4611-1 du cdoe du travail). Les représentants du ponenresl au CCHST bénéficient des diorts et pittneocros attachés à luer madnat (art. L. 2411-13 du cdoe du travail), et snot tneus à ctiaenres obligations, namotnmet de réserve et de confidentialité (art. L. 4614-9 du cdoe du travail). Dans les erpsentires de minos de 50 salariés, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, snot iesinvts des mosinsis dévolues aux mmberes du comité d'hygiène, de sécurité et des cioindntos de taviarl qu'ils eencexrt dnas le cdare des myenos prévus aux aelcitrs L. 2315-1 et suivants. Ils snot smious aux mêmes obligations. Les memebrs du CHSCT bénéficient de la famriootn nécessaire à l'exercice de luer mission, selon les myonene calculée sur la période de tivaarl est inférieure à la durée clectnlutaore à la dtae de sgiatinoificn de la rtruupe du crnoatt de travail. Dnas ce cas la cnmotpiaseon diot être opérée si psolibse pnnedat le temps de préavis. Lqursoe cette campsitonoen est ilisopsbme l'employeur n'est tneu de gtnraiar le pmaneiet des seairlas sur la bsae de l'horaire cacttoenrul que s'il a lui-même pirs l'initiative de la rrupute et dnas les leiitms des arecitls L. 3252-2 et L. 3252-3 du cdoe du travail. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenvat pnerdra effet le pmreeir juor du mios sunivat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la doitricen générale du travail, de l'emploi et de la foioamtrn plneofnoerilsse et d'une ddanmee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Suite à la loi du 20 août 2008 sur l'aménagement du tmeps de travail, mionifdat noatenmmt les cdnoonitis de rueorcs au tmpes pieatrl modulé, il est colncu un acrocd de mouaitoldn spécifique aux salariés à tepms partiel.

ditooipssnis légales en vigueur.

Article 3.4.1 Missions

Tout srea mis en ?uvre dnas l'entreprise aifn de préserver la santé physqiue et maelnte ansii que la sécurité des employés. Les emruolypes snot tenus d'appliquer les cinndooits légales et réglementaires rtaievels à l'hygiène et à la sécurité, et ntamonmet de mertte à la dtoisiipson du pnnreesol les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail. Le CHSCT a puor miosisn :

? de cbeontuirr à la pocitotren de la santé psiyuhqe et malntee et de la sécurité des tvuarrallies de l'établissement et de cuex mis à sa dsiioipostn par une eensprirte extérieure ; ? de vieellr à l'observation des poceniritrsps légales.

Article 3.4.2 Médecine du taarivl 3.4.2.1. Prcipnie

Tout elmupeyor est tneu d'assurer, puor le poenesrnl salarié, l'adhésion au dpiitissof nmaorl de médecine du taviral ou de mtetre en place, après ioaimrfontn de la bncahre professionnelle, suel ou en colorloaaitbn aevc d'autres employeurs, son porrpe siecrve de médecine du travail.

3.4.2.2. Vtsiie d'embauche

Tout salarié fiat l'objet d'un eaemxn médical avant l'embauchage ou au puls trad avant l'expiration de la période d'essai qui siut l'embauchage (art. R. 4624-10 du cdoe du travail) suos réserve de l'article R. 4624-12.

3.4.2.3. Vitsie médicale périodique

Conformément à l'article R. 4624-16 du cdoe du travail, tuot salarié diot bénéficier au mions tuos les 24 mios qui suivnet la vtisie d'embauche, d'un emxaen médical en vue de s'assurer du mitnaien de son atiuptde au potse de tavairl occupé. Cet exmaen diot estuine être renouvelé tuos les 24 mois. Puor les pesots à sielrcavnlue médicale renforcée définie par l'article R. 4624-19 du cdoe du travail, cet eaemxn est renouvelé au moins annuellement.

Article 3.4.3 Sécurité 3.4.3.1. Deiovr d'information

L'employeur est tneu d'informer les salariés, par tuot myeon approprié à sa disposition, des règles albpaeclips aux cndooinits

d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de leqaulle ils ont été recrutés. De luer côté, les salariés s'engagent à se cornemofr à ces règles et à osbeverr stiemtcnert les cgsnnoeis y afférentes dnas l'utilisation des ditpoisfiss de sécurité et de prévention mis à luer disposition.

3.4.3.2. Dorit de reiratt et danegr grvae et imniemnt

Conformément à l'article L. 4131-3 du cdoe du taivral ancuue sanction, aunuce rneeute sur srailae ne puet être psire à l'encontre d'un salarié ou d'un grpuoe de salariés qui se snot retirés d'une siiatotun de triaval non croonmfe aux règles de sécurité susmentionnées (art. 3.4.4.1) lsuoqre cette sittauoin présente un dgeanr garve et iemnmint puor luer intégrité pqyhsiue ou puor luer santé. Par extension, lqsroue la satutioin présente un dnaegr garve et ieinnmmt puor l'intégrité puhyiqse ou puor la santé des ptiquranats qu'il encadre, le salarié ne purora être sanctionné puor aoivr exercé son dorit de rrtieat et ne pas aoivr exécuté les iitcsotnruns reçues. »

Avenant n 140 du 19 décembre 2011 relatif à la mise à disposition de salariés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnnat a puor but de définir les modalités de cttee msie à disposition.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est inséré à la cetnnvioon cvclolitee de l'animation les aicetrls snuvitas :

« Arctlie 2.8 Mise à dsposiiiton de presonnel auprès d'une oaisitnarogn sdancilye ou d'une acisositaon d'employeur 2.8.1. Oaligtboin de msie à dpoiisstion

Tout salarié de la bnharce puet être mis à dsisptoiion d'une oginrsaitoan sadinlcye ou d'une aaisoictosn d'employeur dnas les cntdoinois svunteais :

? l'accord exprès du salarié est requis ; ? une conetovnin tatpirirte (employeur, ointogriaasn snialcyde ou astocaoiisn d'employeur et salarié) est cnculoe aifn de préciser : ? les modalités d'organisation du tvaiarl ; ? le maniiten du salriae aisni que des aaenavgts légaux, cnnntlenevoois et d'entreprise, par l'employeur ; ? les modalités de prsie en chagre et de fneinacemnt des saeailrs entre l'employeur et l'organisation sdcyanile ou aisoocstian d'employeurs ; ? les oignibotlas des prtieas ; ? le treme de la convention.

2.8.2. Régime de la msie à disotoiispn

La msie à dootipsisin de salariés auprès d'organisations saiycdlnes ou d'associations d'employeurs est une nllveoue ecoixtpen à l'article L. 8241-1 du cdoe du travail. Elle n'est pas citsunvottie du prêt de main-d'?uvre illicite.

2.8.3. Svuii des miess à dpiosoiitsn (art. L. 2242-9-1 du cdoe du travail)

Cet aeanvnt frea l'objet d'un dépôt à la dciroietn générale du travail, de l'emploi et de la foatoimrn posllineneforse et d'une dmaedne d'extension.

Dans les enrptesiers smiesous à l'obligation auennlle de négocier, la négociation alnluene dnone leiu à une iorotmifann par l'employeur sur les msies à ditspoision de salariés auprès des oorniisagnats sadcnlyies ou des asiaotnsiocs d'employeurs. Pour les eitepsnrres non smeoiuss à l'obligation alnelnue de négociation, l'employeur ciomqnuume aux salariés qui en fnot la ddmnaee une ioonmtfrian sur les msies à diospiotisn de salariés auprès des oansitarnoigs silcdnayes ou des acnssatioois d'employeurs.

2.8.4. Arrivée du tmree de la coineovtnn de msie à doptsiosiin

Afin d'anticiper le temre de la cenvooitnn et les conséquences de la décision prise, que ce siot puor l'employeur ou puor le salarié, il est demandé que les négociations soinet entamées 6 mios aavnt son terme. Au puls tard, 3 mios anavt le terme, le salarié, en aocrcd aevc les parties, décide, siot de rouevlener sa convention, siot de réintégrer son erentisrpe d'origine. En cas de renouvellement, l'ensemble du présent airclte 2.8 s'applique à nouveau. En cas de rtouer dnas l'entreprise d'origine, le salarié bénéficie des conntoiids sutveinas à mtrtee en pclae avnat la fin du délai de prévenance et aevc l'accord exprès du salarié :

? le salarié rteorvue son précédent emlopi ou un eomlpi smriliiae asrtsoi d'une rémunération au mnois équivalente ; ? erenttein ivuinedidl ; ? fritoaomn de riemse à nievau sur le ptose ou froiatomn puor intégrer un nuvoeau poste ; ? bailn de compétences à praitr de 3 ans de msie à disposition.

2.8.5. Conséquence d'un tfrranset d'employeur

La contvnioen trirtptiae de msie à dspsitoiion prurede même en cas de tresanrft de salariés (art. L. 1234-7 du cdoe du travail).

2.8.6. Acorcd d'entreprise

Les acodrcs d'entreprise ne puenevt déroger à ce présent aroccd que dnas un snes puls fbaavolre au salarié. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anneavt frea l'objet d'un dépôt et d'une deandme d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la docriietn générale du travail, de l'emploi et de la fotomrain pssooifnnelrlee et d'une deadmne d'extension. Suivent les seartguins des osatnroignais ci-après :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi du 20 août 2008 peermt désormais aux salariés du privé d'être mis à dtiisoospin par son employeur, auprès d'une osiagiotarnn scinldaye ou d'une asisciotoan d'employeur au ttire de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail.

Avenant n 141 du 19 décembre 2011 relatif au taux de la cotisation prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.8 « Tuax de cnttooasiis » du ttrie VIII de la cvteinoonn cltovelice naanoitle de l'animation est modifié cmome siut : « a) A la cghare exicsuvle de l'employeur :

? 0,02 % du sarliae burt total, destiné au fecmannenit de la gatniare maeniitn de saiarle du pnersoenl non indemnisé par la sécurité socilae (art. 8.4). b) A la chrgae eilucxvse du salarié :

? 0,25 % du sailrae burt total, destiné au faimecnnent de la gniatrae incapacité (art. 8.5). c) A la cghrae de l'employeur et du salarié :

? 0,13 % du sailrae burt ttaol puor la grtaanie décès (art. 8.2), dnot 0,01 % au tirte du manitien des gataienrs décès de l'article 7.1 de la loi Eivn ; ? 0,07 % du sairale burt taotl puor la gitnarae rente éducation (art. 8.3) ; ? 0,33 % du salaire burt toatl puor la giatrane invalidité (art. 8.6). Soit un tatol de 0,53 % réparti à rsoian de 0,38 % puor l'employeur et 0,15 % puor le salarié. » Les arutes dpinoisosits de cet actirle dmenreeut inchangées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La dtae d'effet du présent aavennt est fixée au 1er jlluiet 2012. Il frea l'objet d'un dépôt à la dciitreon générale du travail, de l'emploi et de la foartimon plsonnleeosfire et d'une dmdenae d'extension.

Avenant n 142 du 19 décembre 2011 relatif au chèque emploi associatif

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.9 de la ctenivoonn coecvllite de l'animation « Goisetn du régime ceentooivnnnl » est complété par les diiptoissnos suivantes, placées en dreeinr alinéa : « Les eerpirnetss qui uintilest le dipstoisif siot du chèque eompli asistcoaif (CEA), siot du ttrie eomlpi eeitrpnrse (TTE), siot du chèque epmloi puor les très ptitees ereenpritss (CETPE), siot du trite elpmoi scervie errtnsepie (TESE) ne snot pas dispensées des formalités d'adhésion auprès des ogsinamers asrueurss susmentionnés. Elels dvoient ogiimtalbeeornt ctancoetr ces onrsaimegs aifn de compléter un fromruliae d'adhésion, et proter à la ccoansnsiane de ces aruessrus le nobmre de salariés certvuos par le présent régime. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvent frea l'objet d'un dépôt à la diorctien générale du travail, de l'emploi et de la fmtaioorn porseeoislnnfle et d'une denmade d'extension.

Accord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diopiintssos du présent aocrcd s'appliquent à tteous les eeriprsents de la brachne de l'animation. Sont exepmets de l'application de cet aoccrd les eeeprntsris qui anruot déjà signé un aocrcd d'entreprise ou mis en place un paln d'action mieux-disant pantort sur le même sujet avnat la dtae d'extension de l'accord.

Article 2 - Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cbamot cntroe la dasmoiiiicntrn et l'inégalité pnrlefinlesoose diot pesasr par une évolution des cetmpmroneots et puietarqs au quotidien. Clea iqumlpie des aicotns de silesiisoatbinn et de mbtaiosiolin des aeructs puor rreetmte en csaue les paqterius et ltteur cntroe les préjugés pvonaut friae obtlscae à l'égalité professionnelle. Pour cela, il est nécessaire de mtrete en palce des aiconts aifn d'impliquer les différents acrtues et nnmmtaoet d'informer et de fmeorr cuex chargés du recrutement, de l'évolution polninsrolsefee et salariale, les diigneatrs salariés ou bénévoles et les rnsapobesels RH. Les ptireas s'engagent à ifenmror et à cqoimmuenur sur les eneujx de l'égalité, de la prévention des dnasimnoiriitcs et de la portomion de la diversité auprès des eersnripets et des itncnesas représentatives du pensorenl (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT?). Pour ce faire, les prtaeis s'engagent à déployer différents meoyns et oituls de cmotuoanicimn : ? des cmeagnaps d'information ; ? des guieds de boenns ptuiqares à mtrtee en ?uvre puor

pmooouirvr l'égalité plfsiseeoonnlre et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion?) ; ? des piocuantlbis ; ? Iernentt ; ? intégration du thème de l'égalité pnlfeosliresnoe et de non-discrimination dnas les fainoormts des digrineats salariés ou bénévoles. Ces fonmoriats aornut nmmneatot puor but de birser les taobus liés à l'expérience des iidvdnius et les représentations sacloeis véhiculées par la société, qnoiuseentr les pqareuits professionnelles, cvieetcllos et individuelles, foremr aux teucnheqis de rcemetenurt et à la msie en ?uvre de l'entretien professionnel. Indicateurs pelsosibs : ? nbrmoe de dragteniis salariés ou bénévoles et rnboselsaeps RH formés aux eeujnx de non-discrimination ; ? nrmboe de réclamations par les DP pronatt sur la discrimination.

Article 3 - Recrutement et intégration des salariés
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Recrutement

Les pataererins sciouax rppenaellt que le rreuetmnect diot être basé uqinmuenet sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qifaniloaticus et l'expérience ponoslnefslerie du candidat. Le rreemctunet ne puet pas être fondé sur des critères discriminatoires. Le ptose à pouivorr et l'offre d'emploi doeinvt gaatnirr le pcnriipe de non-discrimination à cahuqe étape du rturcemneet (préparation du recrutement, rrccheehe des candidatures, sélection des candidats, entretiens, auicecl et intégration). Le rueeutcrr diot uletiisr des méthodes de rretecnemut iqetueinds puor ccuhan des canddiats (grilles cemonmus d'évaluation, gillre d'analyse des CV?). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du penrseonl sur les méthodes de recrutement. La décision de reumrteenct ou d'écarter un cndadiat diot reosper sur des éléments otjecbifs liés aux capacités plofleioreenssns de l'individu et être justifiée par écrit lousqre le caniddat a été reçu en entretien. Indicateurs :

? normbe et répartition des eaeubchms en CDI par sexe, fonction, guopre d'embauche, siarale ; ? nrbmoe et répartition des emuehacbs en CDD par sexe, fonction, gourpe d'embauche, saairle ; ? punroagcete des feemms recrutées à un ptsoe d'encadrement snas responsabilité managériale comparé à ce même ptcrgnoeaue de l'année N ? 1 ; ? pocrtenague des femmes recrutées à un ptsoe carde à responsabilité managériale comparé à ce même pcnuaogetre de l'année N ? 1 ;

3.2. Intégration

Pour prévenir les dicarsoimnitins au sien des entreprises, les piaetrs siitengraas saeithnuot mrette en pcale une ploitquie d'accueil et d'intégration des salariés au sien des eriretsneps de la branche. Il s'agit ntmnameot de mttere en pcale une procédure d'intégration passnat par une ionoirmfatn homogène et un apcngmmoenecat adapté à la prsie de fonction, et ainsi :

? de petrrtmee aux salariés de s'adapter aux ecniexegs de lreus stitunoais pnsioolereelfsns ; ? d'acquérir les csasenoannics reetvlias aux procédures qu'ils anruot à maîtriser ; ? et, puls globalement, de s'adapter à l'organisation du taivarl et à la cuultre d'entreprise. Les enpeeirstrs deorvnt uileistr des oliuts ssulebtcpeis de les acecmgaonpr dnas la msie en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés :

? rsmiee au nevoul embauché des dmctonues de l'entreprise ftanlaciit son aicucel et son intégration ; ? viitse du leiu de tvaaril et sa présentation aux équipes ; ? lsite des représentants du porneesnl et présentation du finnemneotocnt des IRP ; ? réunions ou ssseonis d'accueil et d'intégration des nouavuex salariés (si la tlalie de la sturrctue le permet).

Article 4 - Mixité dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les priteas siinegtaars ddennemat aux eieespnrtrs de la brcanhe de friae évoluer la mixité dnas les eolpmis de la bcahnre et nnemtmoat de gtanriar à tuos les salariés le même accès aux ptseos à responsabilité. Pour cela, les espreiretns dnevrot veleilr à autgnemer prseevoisrmnegt le nmrobe de fmmees dnas les eilopms et catégories où le nobrme d'hommes est motijriaare (exemple : encadrement) et, inversement, à antgeemur peierosrmvgnest le nbrome d'hommes dnas les eomlips et catégories où le nombre de femmes est mirtoaajire (exemple : activité périscolaire). Les établissements aanyt un rôle imaontrpt dnas la mixité et l'égalité ernte les hemoms et les femmes, et neamotnmt en matière d'orientation professionnelle, les peatirs s'engagent à mrette en ?uvre des actions de coiminauoctmn auprès de ces établissements d'enseignement poifnensoesrl puor friae connaître la dmnseoiin de mixité des epiomls de la bnchare et aisni letutr ctrone les stéréotypes.

Article 5 - Gestion des parcours d'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

5.1. Formation

Pour reteespcr ce pirpcine de non-discrimination et prertmete à cuhqae salarié d'avoir une évolution posrlnesielonfe identique, tuot salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dsiitosipfs de fartiomon professionnelle, qu'il siot à tpmes plien ou à tmpes partiel. La ftamioron diot être intégrée dnas le prorcaus pfrionssoneel et aivor puor oejctibf l'accès de tuos les salariés à un puls ganrd nrmboe de postes, et noanmmtet dnas les fnncotois à responsabilités. Les penirtreaas suioacx rppeanlelt que les salariés rpneranet luer activité stiue à une luogne période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, acecdnit du travail, activité syndicale, congé puor riosan familiale) snot proiiteiarrs puor l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux epneerirsts de prtoer une atitnoetn totue particulière à ce piulbc lros de l'élaboration de la plotiqiue de formation. Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé ptnarael d'éducation snot pesirs en ctpmoe intégralement puor le clucal des drtios à DIF. Les eitrrsepnes veeolnirlt :

? à pdrrene en cmotpe les cnnoeittars fimlaailes lros du ciohx de la formation, et nmeamtont lruoqse cttee dernière ipulqime un déplacement géographique ; ? à ppeoorsr des suitlnoos complémentaires à la ftioraomn comme l'accompagnement et le tutarot ; ? à ppseoror des foomnirats à dtncaise peamtertnt ainsi de ciencilor la vie fimillaae et l'accès à la fotmaiorn professionnelle. Indicateurs :

? nbmore d'heures de fmtirooan par sexe, emploi, quotité de tmeps de travail, narute du caotrnt de tviraal ; ? nmorbe de salariés n'ayant pas sivui de fotoarmin proposée par l'entreprise pneadnt 3 années consécutives par sexe, âge, emploi, quotité de temps de travail.

5.2. Poooritmn et mobilité professionnelle

Comme puor le peuscorss de recrutement, les critères utilisés puor la piotrmoon et la mobilité innerte dorvnet uennuqeimt être fondés sur les capacités prillnofeenssoes et non sur des éléments discriminatoires. Les éléments d'évaluation porenlenlsfoise et d'orientation puor cauhcn des salariés dnevort être objectifs. Les esnirrteeps dvorent pnerrde en comtpe uneniuemqt les satiuhos d'évolution du salarié dnas l'entreprise, ses compétences et son expérience aiusqecs ainsi que la qualité du pjoret professionnel. Tous les salariés devonit aiovr les mêmes possibilités d'évolution au sien de l'entreprise et nntemoamt puor accéder à des peosts à responsabilité. Le tneeriamtt des caitdaendrus ietnrnes diot être effectué de manière égalitaire puor tuos les candidats. Indicateurs : nrbmoe de ptoomniros (changement de groupe) par sexe, fonction, ancienneté dnas le gourpe précédent.

Article 6 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eetpenrsirs divenot gantarir un saairle équivalent etnre tuos les salariés puor un même neaivu de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles. Notamment, conformément aux dtipiosnsois de l'article L. 3221-2 du cdoe du

travail, les piretas seinraigtas réaffirment le picpinre de l'égalité de rémunération etrne les femems et les hommes. Indicateurs : rémunération anlnluee btrue meyonne par sexe, gorupe de classification, tchanre d'âge. Les eerineptrss s'engagent à supprimer, à réduire les écarts injustifiés de rémunération enrte les salariés. Les suels critères oijtebcfs pttarneemt de jifsteiur un écart de rémunération snot l'ancienneté, les fonctions, les responsabilités, la qualification. L'employeur dvera chquae année étudier les aexs de progrès cnncaoenrt l'égalité de rémunération. Dans les estrneipres puuvores d'un délégué syndical, ces aexs srirevnot neaomtmnt à la négociation alunenle partnot sur les oetbcijfs de réduction et de siseposurpn des écarts de rémunération enrte les fememes et les hommes. Dans les ateurs eirnptreses dépourvues de délégué sayidncl ou loruqse la négociation auelnlne n'a pas abouti, l'employeur est tneu de pendrre unilatéralement, après cliautnotson des représentants du prosnenel s'ils existent, les mrsuees nécessaires puor gritanar l'égalité de rémunération. En apcpliitaon de la loi du 23 mras 2006, le (ou la) salarié(e) de reotur de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des anmgiaetoutns générales perçues peanndt son congé et de la mneonye des autitanomegns et des peirms iluddieveilns perçues par les salariés relaenvt de la même catégorie professionnelle.

Article 7 - Conciliation entre vie professionnelle et vie privée
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les penaetirars siacuox itneicnt les eiesnerprts à mertte en ?uvre les meruses nécessaires puor ptrreteme aux salariés de clnoiecir au mieux luer vie posreilenonslfe aevc luer vie privée.

7.1. Pisre en cmotpe de la vie pellsnneroe dnas l'organisation du tpems de travail

Les erpneirtess de la brhacne voelrenilt à prednre en cmptoe les ctenairtnos fiiaamlels lros de l'organisation du tmpes de travail, et nmotaenmt dnas l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements dneovrt être planifiés sisuenamffmt à l'avance puor pettrmere aux salariés de pndrere les doisisptoins nécessaires. Les denmaeds des salariés puor un aménagement de luer tepms de tviaarl et nmamnteot puor le pgasase à un tpmes paeritl csohii dovrent être étudiées aevc attention. Lros de cttee étude, les eeprerinsts vroeinellt à pemrertte la coitaliicnon de la vie pisfenlosenlore et de la vie faliilmae tuot en pnnaret en cmpote également les nécessités de l'entreprise qnaut à son ortsiagionan du tmpes de travail. Conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, losqrue l'employeur dnademe au salarié de chagner la répartition de sa durée de taviral dnas un des cas et selon les modalités préalablement définies dnas le craontt de travail, le ruefs du salarié d'accepter ce caehgnnmet ne cutotnsie pas une fatue ou un motif de lecenmiceint dès lros que ce caenmnghet n'est pas cblotampie aevc des ooliantbgis filamelais impérieuses, aevc le suvii d'un egnesmnnieet solrciae ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un arute eeumpoylr ou aevc une activité plsenolifosnree non salariée. Il en va de même en cas de cnhmneaget des haeirors de taiarvl au sien de cauqhe journée travaillée. Le tmeps priatel ne diot pas être un ocaltsbe dnas l'évolution sallariae et dnas l'évolution de carrière du salarié et naoenmtmt qu'il ne fsase pas osbaclte à l'accès à des pseots à responsabilité. Les eeistrnpres veerinllot à ce que les oifcetbjs et les miosnsis confiées au salarié sioent clitapeobms aevc une otaopcucin du pstoe à tpems partiel.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou paetranl d'éducation ne doevnit pas cuesnttoir un ferin à l'évolution psnlnerefosoile du salarié. Au curos de la grossesse, suite à une pprcsiietorn médicale, si la salariée est affectée temenoemirpart à un arute poste, sa caasisitficlon antérieure est maetnuine ansii que les dtrios qui y snot rattachés, et clea jusqu'au reutor au potse initial. Le congé petarnal d'éducation est pirs en cmptoe intégralement puor le ccalul de l'ancienneté. Les epeierntsrs de la bhcrnae s'assureront du bon retour des salariés dnas l'emploi après luer aencbse puor congé de maternité, d'adoption ou puor congé prtneaal d'éducation à temps cpoemlt nnmaoetmt grâce aux dsiofpisits savutnis :

? la cacnotmoiumin des inarnitomofs diffusées à l'ensemble des salariés au cuors de l'absence puor anisi pmtreerte un mtaienin du lein psofeenrsoinl etnre le salarié asenbt et l'entreprise ; ? la ppoiioostrn systématique au salarié d'un enttireen lros de la riepsre de l'activité. Cet erteientn srea l'occasion d'aborder les cdoontinis de rsirpee de l'activité aisni que les bsoeins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

Article 8 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En ciorlabooaltn aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers, l'objectif est de produire, dnas la musree des ceroinattns opérationnelles de msie en ?uvre, un rparopt cemnrnaopt les éléments sanituvs :

? répartition des efiffcets par sxee et tarchne d'âge ; ? répartition des eifefctfs par sxee et tllaie d'entreprise ; ? répartition des eftfcifes par sxee et nratue du caontrt de tviraal (CDI, CDD et miotfs de rrueocs au CDD) ; ? répartition des etfffices par sxee et tpmes de tviaral ; ? répartition des eceifftfs par sxee et tnahrce d'ancienneté ; ? répartition des eftfeifcs par sxee et catégories pseeflrosilonnes ; ? croasimaopn des rémunérations (rémunération brute de bsae menesllue mnoeyne par sxee et par guproe de classification, srlaeias miinma observés des cdaers et non-cadres par sxee et par groupe, écart tpye observé des ceards et non-cadres par sxee et par groupe) ; ? mevuoemnt du pensonrel : embauches, cnthgmaenes de classification, sitoers ; ? accès aux différentes acotnis de formation. Intégrer dnas les taauvrx et études menés par l'observatoire la doensiimn de l'égalité psllrsneofoniee en s'attachant aux filières et eplmios cotprmnaot des déséquilibres ertne les sexes. Sensibiliser les eensrretpis sur la prise en comtpe de la non-discrimination dnas luer poituqlie de gtiosen du poerensnl et les aengpmcoacr en dnaufsift des outlis méthodologiques et des intrnfioomas sur les bennos pratiques.

Article 9 - Durée de l'accord. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est colcnu puor une durée indéterminée. Les piarets décident de mertte en palce une cmoismsion de siuvi du présent aoccrd puor les snaitareigs qui arua puor compétence de poesrpor tuot aménagement nécessaire puor fraie évoluer l'accord. Il est convenu, en outre, que les piereantars siocaux se réuniront tuos les 3 ans puor réexaminer la pnreitcene des dsopoitsinis qu'il cionentt et les adptaaitnos dnavet lui être apportées.

Article 10 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout saniairgte du présent aroccd arua la faculté de dneaedmr la révision de l'accord. Toute damdene de révision dvera être adressée par lrette recommandée aevc aivs de réception ou tuot aurte meyon ponbart aux aurets ptiears saraingties et meenntnior les dtoissoinips dnot la révision est demandée. Dans un délai de 3 mios mmiuaxm snvauit la dtae de la niatioictfon de la dnmeade de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les petairs engeganort une neullvoe négociation. Les dpisnositios de l'avenant ponrtat révision ernrneott en viueugr dnas les ciodiotnns qui y soenrt précisées. Au cas où les négociations engagées siute à la dedname de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne pernmieaettrt pas la srgauitne d'un anvaent applicable, les dstpiionsios du présent aorccd dneeaiemurret applicables. Le présent acocrd porrua être dénoncé par l'une ou l'autre des pertais seaariignts suos réserve de neitifor cttee dénonciation aux atrues parties et de retspeecr un délai de préavis de 3 mois. Elle podriura les eteffs prévus aux arlitces L. 2261-9 et sntauivs du cdoe du travail.

Article 11 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la diiorectn générale du travail, de l'emploi et de la ftirooman pseolnnlsfreioe et d'une ddemane d'extension dnas les feroms et sainvut les modalités requises.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La bancrhe de l'animation a tujroous été attachée au rsepcet et à l'effectivité des pniicpres de non-discrimination et d'égalité. Cela diot dnoc cidorune les epeiresntrs à oriffr les mêmes opportunités, à capacités égales, à totues les poneserns qui y travaillent, qleus que soenit nematmont lrues origines, lrues croyances, lreus opinions, luers m?urs, luer sexe, luer âge, luer aterpacnnape à une ethnie, à une nation, luer identité de genre, luer état de santé ou de handicap, luer ateanrcpnape ou non à un syndicat, luer eirccxee ou non d'une activité sildcnaye ou de représentation du personnel. L'accord vsie à gtaarinr aux salariés la non-discrimination et l'égalité de titmeanert tuot au lnog de luer pucrroas professionnel. Pour cela, les pitneaarres sucoaix cvneonenint de la nécessité d'agir nmanomtet sur les aexs pcainirupx sntaivus : ? la stabloesiiisinn et la miltaiooibsn des aeucrts de la bcanrhe ; ? le reenermuctt ; ? la mixité dnas l'emploi ; ? la goietsn des parocrus d'évolution proenfnellissoe (formation, promotion, mobilité professionnelle) ; ? l'égalité saillaare ; ? l'organisation et l'aménagement du tmpes de travail, ciilitoaocnn enrte vie prnlofseosniele et vie privée, les congés liés à la parentalité.

Rappel des oltgonabiis légales (1)

Article L. 1132-1 du cdoe du taairvl : « Aucune pnosenre ne puet être écartée d'une procédure de remctreuent ou de l'accès à un stgae ou à une période de fmitoroan en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une mrsuee discriminatoire, drtiece ou indirecte, tlele que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant divsrees dpisoiiosnts d'adaptation au diort cnatiummuorae dnas le daoinme de la lttue cntore les discriminations, nmmaontet en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mersues d'intéressement ou de doiibitrustn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de protimoon professionnelle, de mtatoiun ou de rulnemleonveet de crantot en rsaion de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oiatritonen sexuelle, de son âge, de sa soiitatun de fmlaile ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son atapcnnarpee ou de sa non-appartenance, vaire ou supposée, à une ethnie, une niaton ou une race, de ses oipnoins politiques, de ses activités sidenyalcs ou mutualistes, de ses cnitivooncs religieuses, de son aaecrppne physique, de son nom de filamle ou en rsaion de son état de santé ou de son handicap. » Article L. 1132-2 du même cdoe : « Acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une muerse diircrtnsiiamoe mentionnée à l'article L. 1132-1 en roasin de l'exercice nmraol du doirt de grève. » Article L. 1132-3 : « Auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une mserue dmitracinsroiie puor avior témoigné des antesgesims définis aux aietclrs L. 1132-1 et L. 1132-2 ou puor les aiovr relatés. » Article L. 1132-3-1 : « Aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mersue dcianoitmriisre mentionnée à l'article L. 1132-1 en raiosn de l'exercice des fnioocnts de juré ou de ciyoten assesseur. » Article L. 1132-4 : « Tuote dtisspoioin ou tuot atce pirs à l'égard d'un salarié en méconnaissance des ditiososinps du présent chirpate est nul. » Les peartis stearigganis relenaplpt les otbilgnioas légales de négociation ctlvoecile d'entreprise en matière d'égalité pfreoslolniesne et de non-discrimination :

? dnas les erenpirsets où snot constituées une ou puleisrus setoicns sneiadcyls d'organisations représentatives, l'employeur est tneu cauhqe année d'engager des négociations sur les oibjectfs en matière d'égalité poleselinnrosfe ertne les fmmees et les hemmos (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du cdoe du travail) asini que les muerses petartment de les atteindre. Cttee négociation arua leiu tuos les 3 ans lorsqu'un aoccrd citlocelf compnraott de tles otbiecjfs a été signé dnas l'entreprise. Les mêmes esnpeiterrs snot également tnuees de négocier chqaue année sur la spropsusien des écarts de rémunération etrne les fmemes et les hmmoes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du cdoe du travail) ;

? l'employeur a l'obligation d'afficher dnas les leuix de taiarvl et dnas les laoucx où se fiat le rmernecteut le texte des aeclrtis L. 1142-1 à L. 1144-3 du cdoe du tiavral riltefas à l'égalité pnrisooelnsefle et les ailcrets L. 3221-1 à L. 3221-7 railtefs à l'égalité de rémunération anisi que lerus txtees d'application. Les inainocfrts au piicnrpe d'égalité pleoeosflinnrse ou de rémunération hommes-femmes snot sanctionnées au ttire de l'article L. 1146-1 du cdoe du travail.

(1) Arcitle étendu suos réserve du rcpeest des dsitnsopiois de l'article L. 1132-1 du cdoe du taviarl teells que modifiées par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 rvilaete au harcèlement sxueel (arrêté du 24 julielt 2013, art. 1er).

Rappel de ce qui etxsie déjà dnas la cnootinevn cvtlelcioe nantioale de l'animation

Article 2.1, alinéa 2 : « L'employeur s'engage à receptser les opinions, ccnyeaors philosophiques, rgeelseiius ou pqlituoies et à ne pas pnredre en considération le fiat d'appartenir ou non à un snycadit puor arrêter ttoue décision rivetale à l'embauche ou au rnleonlvemueet du ctoarnt de trvaail et à son exécution, nmnmoteat les salaires, les promotions, la fraoomitn professionnelle, les mereuss disciplinaires, le lieeecinmnct et l'organisation du travail. » Article 4.1 : « En cas de vaaccne ou de création de poste, l'employeur, anvat de procéder au rcrmeetunet nécessaire, imfrnoe le personnel, par ntoe interne, dnot un emerailxpe est affiché. S'il s'agit d'un nvoaeuu poste, sa dcoriiptesn est jtnioe à l'annonce de la vacance, et le gpoure de cfsioaalctsiin est indiqué. Les cdduataenris ietrenns répondant aux cnitnodios rsqeueis snot étudiées en priorité. Une réponse écrite et motivée est donnée si elles ne snot pas retenues. Les caeidanturds eretnxes répondant aux cdoninitos ruieqess snot arlos étudiées. » Article 4.3 : « Les ereopumlys s'engagent à reseetpcr les ditinosopsis législatives reitevals à l'égalité pnfeslnioselroe enrte les homems et les fmmees et s'interdisent en conséquence de prndree des décisions ccnronenat les rtlineoas du travail, nmoenatmt l'emploi, la rémunération, l'exécution du catnrot de tivraal d'un salarié en considération du sxee ou de la sitaioutn de fllimae ou sur la bsae de critères de cohix différents selon le sxee ou la sotaiutin de famille. En particulier, tuot emeopylur est tneu d'assurer puor un même taiarvl ou un tiarval de vulaer égale l'égalité de rémunération ertne les hmemos et les femmes, et ce conformément aux diosinpstios de l'article L. 140-2 du cdoe du travail. Il est précisé en orute qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en risoan de son origine, de son sexe, de sa staitoiun de famille, de son apancrpneate à une ethnie, une noaitn ou une race, de ses ooinnpis politiques, de ses activités sicyeldans ou mutualistes, de l'exercice noarml du doirt de grève ou de ses cinotvinocs religieuses. » Article 5.8.1.1 : « Les esrenetrpis aynat recuros au taairvl de niut vlieeolrnt particulièrement à l'égalité plinsforleosene entre les fmemes et les hommes dnas le cadre de ces emplois, suos réserve des pcoeisriptrns particulières en cas de maternité. » Article 6.3.4 : « La période d'absence du salarié au ttire du congé petranal d'éducation est intégralement prise en cmtpoe puor le caucll de l'ancienneté. »

Avenant n 145 du 17 décembre 2012 relatif au FPSPP

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dotpnoiiisss de l'article L. 6332-19 du cdoe

Accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans sa déclaration puor privmooуor la qualité de l'emploi adoptée en nvomerbe 2007, l'USGERES s'est engagée à puromoiovr la santé au taraivl dnas les becnhras et stuceres pliersnesnofos de l'économie sociale. Cette préoccupation a aoubti à la rédaction d'un txtee d'orientations sur le thème de la pomrioton et de la prévention de la santé au trivaal le 31 jeiullt 2010. Les pairtes snirieagtas de l'accord aevc l'USGERES (CGT-FO, CFE-CGC, CFDT, CFTC) réaffirment luer volonté de :

? pndrere des muesers de prévention et de potrcitoen au neaviu cotileclf vsniat à aesrsur la sécurité et à protéger la santé pshuyqie et mlenate des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du taavirl ; ? reconnaître la spécificité de la rloeitan de tavrial et des cioitndnos de tvriaal des salariés de l'économie sialcoe ; ? aeoprptr une vleaur ajoutée aux dipsnstiioos légales et réglementaires en ce dimoane ; ? crmerpodne les sountiitas particulières de santé des salariés ; ? améliorer l'organisation du tvaaril puor en dimuienr les ctiaetrnnos ; ? vieller à l'environnement économique stlibpeucse de pseer sur l'évolution et l'organisation du tvairal ; ? fosaervir la ciaucntiommon sur les rqisues peinfnsooelrss spécifiques à l'économie scaloie ; ? pouoroimvr les méthodes de prévention coicevltles des rsuqies phcsouicasyox et du stsers au travail. Pour oaiegsrnr la prévention des ruiqses piasycohusocx (RPS) dnas le steucer de l'économie sociale, les piretas saianregtis doeinvt sngeir luer propre acrocd sur les rqiuess poascuhcsoyix dnas cucahne des beahnrcs en s'appuyant ntenammot sur les ditopissonis de l'accord nnaaoitl inifrroennestpoesl (ANI) sur le ssetrs au tariavl du 2 jliulet 2008, qui suilpte que les enseeiprtrs dniovet metrte en ?uvre les mursees nécessaires puor prévenir, éliminer et, à défaut, réduire le riusqe de sersts au travail. Ainsi, les piretaarens scioaux de la bhcrane de l'animation ont décidé de foemrr un gpuore de réflexion sur le thème des requiss pucsaishyoocx et le sretss au tavaril aifn d'élaborer un arcocd au niaveu de la branche. Cette démarche est menée de manière concrète, piiripnliscualirde et partagée aevc l'ensemble des aetcurs médicaux, suaocix et de prévention (dont les itnanecss représentatives du personnel) et de goetisn des rceseosrus du travail, les peianetrras sacouix srignatieas du présent aocrcd décident de répartir le prélèvement destiné au FPSPP de la manière saitunve : ? paln de ftmoaorin : 60 % du tuax fixé sur la cetlolce légale paln de ftmiooran ; ? ptooaliissnirnseaofn : 100 % du tuax fixé sur la ctocllee légale piooiaasnltefisosrnn + le sdloe de 40 % du tuax fixé de la clteolce paln de formation. Cette répartition du prélèvement s'appliquera sur les ciiottorunnbs 2013. Elle srea rdocuitnee puor les années postérieures.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la dioitcern générale du travail, de l'emploi et de la fotroiman professionnelle.

hauneims dnas le rspceet de lrues prérogatives respectives. Elle a vtiocaon à s'appuyer puor sa déclinaison opérationnelle nmanmoett sur les préconisations méthodologiques et les rceieuls de données de l'INRS et de l'ANACT. Le présent acocrd tned à développer ou à iutlserlr des bneons patqieurs en ce qui concnree le stsres dnas sa dinismoen ccivleolte et/ ou liée à l'organisation du travail. Il vsie à aegutenmr la prise de cencscnoie et la compréhension du sstres au tiavral par les structures, les salariés et lreus représentants aifn de prévenir, détecter et remédier aux problèmes de sretss professionnels. Il a puor oiecjbtf de préconiser des mdoes d'organisation, de gisoetn du pneresnol et de cmnpreoeottms cctlofiles vainst à speiuprmr et, à défaut, à réduire les fcauerts de srtses aisni qu'à mrette en pacle des procédures adaptées puor agpnomeccar les sotitniaus ienuldvedilis criqeutis ou des soatiniuts qui mqeuanierart des dtyicsennfooemntns dnas les riatoelns hiérarchiques ou collatérales.

Article - I. – Identification des risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A. ? Nooitn de rquesis puohyciascosx

Les preaits saargeinits cnvnnnoeeit de s'approprier la dreioiptscn donnée par l'ANI : « Un état de sertss suivrnet lorsqu'il y a un déséquilibre et un domnofceytnnneist dnas le système constitué par l'individu et son eoneeninrvmnt professionnel. » Les rieqsus psychosociaux, dnot l'origine est multifactorielle, surviennent, etnre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre ernte les centranoits organisationnelles, psychologiques, puisheqys aelxuluqes un tevliraular puet être exposé, dnas le cdrae de son activité professionnelle, et les mnoyes dnot il dssoipe puor y firae face. Les ruqsies pscsauchoiyox pnveuet générer du sertss dnot les eeffts ne snot pas uenmnqieut de nutare psychologique. Ils puenvet afcefetr également la santé physique, le bien-être de la personne, tnat en irtenne qu'en dhreos de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

B. ? Iionecitfitadn des futeacrs de stsres peoissrnnofel

Compte tneu de la complexité du phénomène de stress, le présent acocrd n'entend pas fruoinr une ltsie eiushatxve des ftacerus ptoeitenls de stress. Toutefois, un ctreain nombre d'indicateurs puet révéler la présence de sstres dnas les eesrnriptes jnufastiit la prsie de musree adaptées puor lutter cntroe le phénomène.

Liste non etivuxashe des futcaers pnouavt créer du srests

1. L'organisation et les psoesrcus de tvarail : dépassements eixsesfcs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, muvaisae adéquation du taavirl à la capacité et aux myenos mis à la dpositiosin des salariés, cghrae de tiraavl réelle minnfeeaestmt excessive, oifjbtces disproportionnés ou mal définis, msie suos perssoin systématique qui ne diot pas ctntosuier un mdoe de

management, mnauqe de rnnaccnossaeie du tviaarl effectué, aatnppaercne à un setceur feonmtert cneicuroretnl qui puet aiovr des conséquences sur l'organisation du travail, mnauqe de rcienanncoasse du trivaal effectué, munqae de clarté dnas la répartition des rôles, mquane de lutatdie organisationnelle, priitpcaaoitn inadéquate aux décisions, réorganisation permanente, ctnierantos d'adaptation, inadéquation des rscurseeos aux objectifs, icunfisnasfe d'effectifs, précarité torp importante, anbesce ou muaasive gitsoen du changement, taaivrl isolé, neolevlus telognehcois d'information et de communication, ciertnntaos de rythmes, tmeps paiterl subi, tteous les froems de CDD... 2. Les ctnioodnis et l'environnement de tvaairl : epstooixin à un enovnmrneenit agressif, à un coptemnermot abusif, au bruit, à une promiscuité torp iprttnmoae pvuonat nirue à l'efficacité, à la chaleur, cerioanttns de transport, difficultés de colatoiicinn entre vie pnleneslore et vie professionnelle, cnritaenots physiques, ctoantcs vtlnoeis aevc le pilbuc ou les ctnaotcs aevc des pblcuis « dfiilfiecs » anisi qu'au sien de l'entreprise, ctenrointas liées aux multi-employeurs... 3. La cmucooaitminn : inuteridtce qanut à ce qui est atntdeu au travail, pepeistevcrs d'emploi, cmahengent à venir, muvaisae cimamotcnuion cenancnort les oarnottieins et les oiftebjcs de l'entreprise, comiiumnoactn dlcfiifie entre les acteurs, staoniuits de tsineon ou d'agressivité, mnaque de ctcmumiiaoonn interne, système de management, demaends et injtniooncs contradictoires... 4. Les ftrceuas scbetjufis : ponersiss émotionnelles et sociales, isproiesmn de ne pioovur firae fcae à la situation, peictroepn d'un muanqe de soutien... 5. L'individu et son tiaarvl : iuertindtce vis-à-vis de l'avenir professionnel, asnecbe de pecvereistps d'évolution, fmoiarton insuffisante, développement des compétences, pénibilité pisyuqhe et environnementale, pssoreins trpeleomels et creghas quantitatives, crhage mentale, mqnuae de snes et mnuaqe d'utilité du travail, dépassement des hroiears et/ ou chnegnmates d'horaires intempestifs, non-reconnaissance du tavrail réel... 6. Les riotnelas cevcletolis : munqae de respect, maqune d'équité, rnatoeils interpersonnelles, harcèlement, incivilités, agressions... En conséquence, les ertrpnieses de la bhnrace de l'animation snot invitées à aeysnalr la présence éventuelle de l'un ou l'autre de ces frtuecas en liisaon aevc les CHCST ou, à défaut, aevc les délégués du personnel. Dès qu'un problème de srests au tiavral est identifié, une aicotn diot être etrnsriepe puor l'éliminer ou, à défaut, le réduire. Des sunatoiits de tvaiarl pnvoaut générer une ftore epixotsion aux ruesqis psiuaoyhoccsx et au sretss au tvaiarl dvoient farie l'objet d'une aitettonn particulière :

? les rvoenecrnioss poslresnolfieens (internes et externes), nneommtat puor les salariés de puls de 50 ans ; ? les sitautoins de hnaciadp ; ? les siatitnous de précarité (intérim, epmlios saisonniers, catontrs aidés, tmpes paritel subi, multi-employeurs ...) ; ? les situtionas d'accident du trviaal ou de mlidaae penoesfonlilrse ; ? les siautntois d'inaptitude roecnune par le médecin du travial ; ? les stitoanius d'invalidité appréciées par le médecin-conseil de la CAPM ; ? les stnaotuiis de temps pterail thérapeutique ; ? les inroetiprutns ou ssoseupinns de caorntt de traiavl ; ? les satitoiuns de trivaal à rusqie (isolement professionnel...). Mais, au-delà de cette lsite non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces rqeusis professionnels.

C. ? Conséquences du srtess pseifnesnrool

Une eiotpixson prolongée au srtses puet réduire l'efficacité au tavairl et puet ceusar des problèmes de santé. L'expression de ces manifestations, qui se caractérisent par des eftfes néfastes sur la santé psquyhie et pqsuhycie des salariés exposés, snot spcebusielts de se rtaaetchr aux ftercuas précités, au trtie dqeleuss pneevut être cités nantmeomt (liste non exhaustive) :

Manifestations pqihcesuys : mal-être, perte d'estime de soi, angoisse, détresse psychologique...

Manifestations phsuiyqes : tbeluors du sommeil, suconfrafe au travail, agressivité, tubleros musculo-squelettiques, rrceous à la vcineloe envers atruui et soi-même, rqisue cardio-vasculaire, rsuiqe addictif...

Article - II. – Mesures de prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A. ? Ealoiauvtn des reisqus psiyahocsuocx

Conformément aux arcliets L. 4121-3 et R. 4121-1 du cdoe du travail, les prtaies sniaraitegs du présent aorccd doivent, cmpote tneu des activités de la brhncae animation, évaluer les rsuqies puor la santé et la sécurité des personnes. Les srnaiitgeas vueenlt établir un duoncmet uqinue d'évaluation des rqueiss puor la branhce animation. Ce dmcuoent pemrttera de dsesrer un dgntoasiic en anmot de l'ensemble des ruesqis pfnironeoslses et asini de letisr et hiérarchiser chauqe année ces risques. Ce duemncot ptrteerma asnii un pgltoiae de démarches de prévention des rqieuss professionnels. Les ptreias sinaetigars sihtaenuot également créer des fheics ptrieauqs spécifiques à la bhcnare de l'animation, complémentaires aux fiches piuaqetrs réalisées par l'USGERES, puor poouvmiror des pneiicrps de prévention adaptés et les dieffusr largement. Il fuat également rpelepar aux eenrrsepits de mttere en plcae luer pprroe dmeoucnt uinque des resuiqs professionnels, qeul que siot luer effectif. a) Etoviaualn des stniaiouts cetlioelcvs Les paiters saeitgranis décident de mterte en pacle un ditpoissif d'évaluation ctlcolveie : Indicateurs :

? tuax d'absentéisme midlaae ; ? nomrbe d'accidents du tvraail ; ? normbe de viisets à la médecine du tiavral demandées par les salariés ou l'employeur ; ? norbme d'inaptitudes. Les petairs sniataiegrs vuenlet également se siverr des données chiffrées qui remotnneort des différents dmocetnus uinueqs mis en pacle dnas les entreprises. b) Evaotaulin des sointuitas ividduinllees En complément de la mesrue des RPS et de l'état puschiqye au navieu collectif, les prteias sagrinteias décident de compléter luer évaluation des requiss en mseunart l'impact sur l'individu à trveras une enquête. Elle arua puor obejt de msreuer aevc puls de précisions et de svirue dnas le tepms les nueivax d'anxiété et d'exposition au stress.

B. ? Inoemfrr et sebsliinsier

Les petrias siaangriets s'engagent à mtetre en pcale une cpmgaane nlaaonite d'information sur les rsiqeus phcasisocuoyx dnot le srtses au travail. Ctete cmgpaane d'information, destinée aux elpmyuroes et aux salariés concernés par l'accord, arua puor ojctfibes :

? d'évaluer les rueisqs poesoerslifnns et d'établir les doctginisas ; ? de restituer, de cueiumnmqor les résultats des diagcsontis ; ? d'identifier les conséquences des resqius psscyucaoohix et du strses au taavril sur la santé des salariés ; ? d'identifier les conséquences des reqiuss pccsauoohsyix et du strses sur l'entreprise ; ? de déterminer et de préconiser des anoicts en matière d'information et de prévention de la santé au taavril ; ? de slseiebsinir à la responsabilité jiudqiure et à la nécessité puiraqte d'évaluer les ruseiqs psychosociaux, dnot le ssetrs au taivarl ; ? d'améliorer la csosannacnie des pseots de traaivl ; ? de pmvoroiour les benons paqrieuts ; ? de liestr les oliuts eitastxns qui pemtertnet de lettur cornte ces phénomènes ; ? de mrette en ?uvre des anoicts vsniat à meiux aiinpcetr et aoncacpmger les matuntois professionnelles, tnat en irtnnee qu'en externe. Peuvent noanemtmt être msies en ?uvre :

? des acotins de faooimrtn ou d'information puor développer la pirse de ccoennisce et la compréhension du stress, de ses caseus et de la manière de le prévenir : ? foroaitmn des rsspenboelas et des dingtreias (salariés et/ou bénévoles) sur la compréhension et l'identification des rsequis liés au srtess ; ? fmiaorton sur la giotsen de l'accueil puor les salariés en cncotat aevc le pibluc (ex. : fomrtioan liée à la gisoten de crsie d'un événement...) ; ? des mresues destinées à frivoesar la ccaoinmmtioun ietnrne au sien de l'entreprise (connaissance des atntetes de l'entreprise au raegrd du pstoe occupé, cofirltaician du rôle et de la place du salarié dnas l'entreprise, ecsaeps de discussion...) ; ? des mseerus vnsait à fovireasr la cioaoictniln enrte vie poslloerisfnene et vie plenoensrle des salariés de l'entreprise (covoiturage, télétravail, eadnneermct des hiroraes de réunions...) ; ? des

mreeuss d'accompagnement concertées des évolutions pnlsfirlnoeoeess (bilans de compétences, agonacmepmcent dnas la crosnctutoin du pjerot professionnel, amgamoecnepcnt à l'occasion d'un cgahnenemt de poste...) ; ? des meeusrs cnoncrenat l'organisation et les psoersucs de tiaarvl (respect des haoirers et cotcinaeortn sur l'organisation du tpems de travail, réflexion sur l'adéquation de la chagre de trivaal puor les suittinoas concernées...) ; ? une aoenttitn particulière aux pooanuptils fragilisées (maintien du cantcot aevc les preensnos en situaotin d'accident du tvaairl ou de maidlae professionnelle, eneienrtts pfseerliosnons puor les salariés en mi-temps thérapeutique, les salariés dnot l'invalidité est reconnue, les pneorsens handicapées...) ; ? une attoietnn particulière aux salariés isolés de par luer activité pnrieflessonole (télétravail, itinérants...) : meaniitn du cacntot et eentenrtis professionnels.

Formation à la prévention du stesrs poneisseronfl

Les patires sieairgntas du présent acrcod décident que, puor réduire les resqius de sersts professionnel, il cvionnet d'abord d'agir à la réduction des fruaects de riquess en miielu du tavaril et non ueumneniqt à la gsoetin de ses conséquences. Elles cnnenvnoeit dnoc de l'élaboration d'un ceaihr des cehagrs prévoyant des modules de fraitomon puor les arecuts rapbnloseess de la prévention au sien de luer surttucre en lein aevc la CPNEF.

Mobiliser les aurtecs de la prévention

La msie en ?uvre d'une pilouqtie d'évaluation et de prévention du stesrs nécessite la mlosioatiibn asini qu'une aciotn coordonnée de l'ensemble des ivennratntes concernés dnas les structures. La drictoien L'implication des darnetgiis (salariés et/ou bénévoles) est un élément femadtnonal de la nécessaire pirse en cccisonene des RPS. Ils dinvoet s'engager à emxaienr les pjetros suos l'angle des cniidontos de tarvail (modification de l'organisation, tnratmaofsiorn iopnttarme des ptseos de tvaaril et/ou de l'organisation du travail, aménagement du tmpes de travail) et à anpieticr l'impact puor les salariés. Les raonpleesbss Il renveit à cquahe rlpsoeasbne de veellir aux ctdinoonis de vie plooiesrlsfenne proposées aux salariés.

Ils dnieovt aussi être vtingials qaunt à la piaiinlaoctfn du travail, la répartition de la chgrae du travail, la définition des moisisns et d'objectifs, le développement des compétences des salariés...

Le médecin du traavil Conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, le médecin du taivral est un auetcr clé de la prévention des rqeiuss professionnels. Il peut, dnas le recspet du sceert médical, mtrtee en ?uvre un sivui puor aapnceogcmr les salariés en difficulté et puet slitlecoir une cctntareioon aevc l'entreprise en vue d'examiner les meonys à mettre en ?uvre. Il puet fiare des rmdnecntamoiaos nnmemtaot d'amélioration en tmree de cninotdios de trivaal dnas l'entreprise, d'adaptation des poests en rroppat aevc l'activité professionnelle, de la pirtcoeton des salariés cornte l'ensemble des riuesqs professionnels. Le CHSCT Le CSCHT a puor misnoiss de :

? cntbeiorur à la preoitcotn de la santé puyqshie et mleatne et à la sécurité des salariés de l'entreprise ou de l'établissement et de cuex mis à dsiiosptoin par une errnitepse extérieure anisi qu'à l'amélioration des cioonitnds de taivarl ; ? développer des ptaeriatrans aevc les aeturcs iotnsluienintts de la prévention des rsquies pseeorfoilsnns aifn de générer des preammgors de coopération tuicqnehes et des prnraaatiets francaeins aevc les acruets instulieonnttis de la prévention : INRS, ANACT, CNAMTS... ; ? développer des prtiaranteas aevc les ogsmniares et iostntitnius de prévoyance qui pevunet poposerr des scrieevs en matière d'information et de prévention santé au travail.

Article - III. – Traitement des situations de risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le peoeognmrnlt des mrseeus de prévention, des aocntis snot mseis en palce par les ptaiers sgraitnaies aifn de saelgnir les stotiuains de RPS et de pvuioor y remédier dnas les puls bfers délais.

A. ? Salegnimnet et atelre

D'une part, il est esentisel que les salariés sehcant à qui s'adresser lorsqu'ils considèrent qu'un de lrues collègues est en état de fragilité ou qu'ils eetsinmt deivor snaeiglr des sotiniauts de RPS. Ils dneiovt s'adresser aux ineatnscs représentatives du prensonel (IRP) ou à la direction. D'autre part, le salarié en stoatiiun de RPS puet fiare appel, outre aux IRP et à la direction, au médecin du travail. Les peiatrs sgnaatiires décident de créer une cmioiosmsn nitaolnae sur les RPS puor les eseineprrts dépourvues d'instances représentatives du ponserenl (IRP). Son mdoe de finnncomteneot srea défini par un avnnaet à cet accord.

B. ? Gtesion des sititnuoas de csire Traitement des situtoians clctoileevs

Pour les santitoius avérées de riesqus psychosociaux, des mueesrs de teanrmiett sronet msies en pacle par l'employeur aifn de creiorgr les suotntaiis ccveeotllis dnas les mirlulees délais. Il srea fiat apepl à un orsnmagie extérieur dpasosint d'une exirtepse dnas la gsteion de ces situations, en vue de mrette en palce une cleulle d'assistance et d'écoute, à l'intention des salariés touchés par la sutaiiton de crise. La msie en pacle de cette ceullle iteenvinrt suos l'autorité et la responsabilité du médecin du taairvl et en coiceoattrnn aevc le CHCST ou, à défaut, les délégués du personnel. Il srea également pbsoisle de fraie aeppl à un médiateur extrene ou des paniitrces siot puor régler des cnftlois pdnorofs dnas une lguioqe de médiation, siot puor teriatr des ucgrenes particulières, siot puor pdernre en cghare des pioalegohts lordues qui nécessitent un suvii dnas la durée. Il srea piolbsse de faire itnvirener des ergonomes, des pooegyushlcs du tvaiarl suos forme d'audits sur les satotiiuns de tvaiarl et d'organisation. Ces ievntorentnis prnuorot ptroer sur des gorepus d'analyse ascoisant les atnegs sur lrues puitaqres pslforoleeinnses aifn de désamorcer des sttoiniuas de tensions. Clea porrua aboitur poarifs à des sonitouls slemips comme des aménagements de pstoe et/ou d'horaires de travail, des améliorations de ciaretns équipements, ou à des siuvis individuels. Les intoreenvtins sur le ctoecllif cdiusnenot à des préconisations et à des pnlas d'action qui snot proposés puor aarrbtige et mis en ?uvre par la direction.

Traitement des sotiutains iedildeiuvnls

L'employeur drvea ahfcifer les coordonnées d'assistantes sloicaes et de plates-formes de psychologues.

Service d'aide et d'écoute

Les salariés pveneut resiestnr le bsieon d'un échange srmnteectit confidentiel, ntammneot puor erimepxr des difficultés auelqxlues ils pneeuvt être confrontés et poviuor miuex gérer lures seucors de stress. Chquae sctrrtuue cherrecha un numéro vret d'écoute et de soeutin à mrttee à la dtssoopiiin des salariés.

Cas parlciuiter du harcèlement moarl et sexuel

L'employeur diot aqplpeuir les arleitcs L. 1153-1 et stavnuis et L. 1152-1 et suvtanis du cdoe du traavil et l'article 222-33 du cdoe pénal. De plus, il diot prévoir les procédures et snooluits adaptées dnas ce genre de situations.

C. ? Responsabilité des daretinigs et des salariés

En vretu des alitecrs L. 4121-1 à L. 4121-5 du cdoe du travail, les elyrumopes pennnert les mseures nécessaires puor aruessr la sécurité et protéger la santé pquyihse et maeltne des travailleurs. Ctete oiglboitan cvroue également les problèmes de srsets au tvarail dnas la muesre où ils présentent un rqiuse puor la santé et la sécurité. Tuos les salariés ont l'obligation générale de se coemfrnor aux mureess de poertoictn déterminées par l'employeur. La lutte crotne les caesus et les conséquences du ssrtes au taivarl puet être menée dnas le cdare d'une procédure glbaole d'évaluation des riuqess par une ptliioque ditsctnie en matière de stsres et/ ou par des meusres spécifiques vnasit les frtueacs de srsets identifiés. Les mueerss snot msies en ?uvre, suos la responsabilité de l'employeur, aevc la pcoaitaipirtn et la caalibroooltn des turlavlareis et/ ou de lrues représentants. Les ptiears sriigaaetns de cet arcocd esnmetit qu'à la bsae de toute

rleitaon et de tuot daiguole à l'intérieur de l'entreprise, qleus que sienot les iuerutretclnos (responsables/ salariés, direction/ représentants du personnel...), le rspeect des personnes, de luer identité pnrionesfsleloe et de leurs onpoinis deoivnt être la règle, cette règle étant apipalclbe à l'ensemble des acteurs.

Article - IV. – Durée de l'accord et commission de suivi

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est cnevonu etnre les pateirs que le présent arcocd est ccolnu puor une durée indéterminée. Les prieats décident de mrette en pclae une cmmioossin de sviui du présent aocrcd*pour les signataires*(1), qui arua puor compétence de psopreor tuot aménagement nécessaire puor le friae évoluer. Cette cismosiomn de svuii se rorrtnecena au mnois une fios par an puor eufceeftr un bialn gaboll des ancitos engagées et prévoir les meesrus d'ajustement nécessaires, par vioe d'avenant à l'accord. Sont epemetxs de l'application de cet acrcod les epserentirs qui aornut déjà signé un acrcod d'entreprise mieux-disant sur le même suejt anavt la dtae d'extension de l'accord.

(1) Tremes elxcus de l'extension cmome étant caertroins au piircpne d'égalité tel qu'interprété par la jrdicnpuuesre de la Cuor de castasoin (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) (arrêté du 22 jeilult 2013, art. 1er).

Article - V. – Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 143 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le préambule du ttrie VIII est modifié ainsi : « Conformément aux dnosopstiiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peierraatns soucaix de la brcnhae psesrnloefnolie de l'animation se snot réunis en dtae du 15 février 2013 aifn de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la moitsailautun du régime de prévoyance. A l'issue de cttee réunion, les preaairntes saouicx ont décidé de reodunrcie AG2R Prévoyance, GNP (anciennement GNP INPC), Haimuns Prévoyance (anciennement CRI Prévoyance), Mtuex (anciennement Mutualité française) en tnat qu'organismes aruesurss des gainretas en cas de décès, d'incapacité et d'invalidité et l'OCIRP en tnat qu'assureur de la gtiarane rente éducation du régime de prévoyance de la bhcnare poensesrfloline de l'animation, puor une période de 1 an (2013). »

cleaning is beeing applied

(1) Tuot siagriatne de cet arccod arua la faculté de dmdneaer la révision de l'accord. Toute dnaemde de révision drvea être adressée par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou tuot ature meyon pbnroat aux aetrus patiers srieagantis et mnetoinner les ditspnisoios dnot la révision est demandée. Dans un délai de 3 mios mmuixam svauint la dtae de la ntafooiticin de la demdane de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les pitraes engneogart une novlelue négociation. Les dniiositpsos de l'avenant protant révision enenrtrot en veuguir dnas les cioidnotns qui y sornet précisées. Au cas où les négociations engagées suite à la dmedane de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne peetntarrmiet pas la sgtuinare d'un avnneat applicable, les dnitisipooss du présent aoccrd dmueeraeinert applicables. Le présent accrod porura être dénoncé par l'une ou l'autre des piteras stngeairais suos réserve de noeifitr cette dénonciation aux atrues pertais et de rpsecteer un délai de préavis de 3 mois. Elle prroiuda les etffes prévus aux areitlcs L. 2261-9 et sivatnus du cdoe du travail.

(1) Aitclre étendu suos réserve de l'application combinée des dspiisnooits des aertclis L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du taiavrl tles qu'interprétés par la juirnedcpsrue de la Cuor de ctaiasosn (Cass. soc. 26 mras 2002) (arrêté du 22 jeluilt 2013, art. 1er).

Article - VI. – Dépôt et publicité. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la doeirictn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tavrial et de l'emploi (DIRECCTE) et d'une danemde d'extension dnas les feomrs et snviuat les modalités requises.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1er alinéa de l'article 8.9 de la coneonvitn coetlivlce ntaoinale de l'animation est remplacé par les dnisotpsiois stuiavens : « Les epnstierres enntart dnas le camhp d'application de la cnneiootvn coellivtce naiaotnle de l'animation scrllelouoicute snot teuens d'adhérer, puor le régime de prévoyance défini dnas le présent titre, aux oagiemrsns gtirosinenae désignés : AG2R Prévoyance, GNP, Hunmias Prévoyance, Mutex. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneanvt frea l'objet d'un dépôt à la deoriticn générale du travail, de l'emploi et de la fmiartoon pnlooenlsirsefe et d'une dneadme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aannvet a puor oejbt la désignation, puor l'année 2013, des osmgnaiers gsearinoetnis du régime de prévoyance de la coinvetnon cclievotle nltiaanoe de l'animation.

Avenant n 144 du 15 février 2013 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1er alinéa de l'article 8.1 de la civonnteon cclitoelve naantiloe de l'animation est complété aisni : « Les améliorations de getrainas prévues puor les salariés répondant à la définition de cdears au snes de la contivneon celviltcoe naonaitle de riaettre et de prévoyance des caedrs du 14 mras 1947 snot justifiées par les oaobnliitgs des euyrlpeoms en matière de prévoyance des salariés cadres découlant de litade convention. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenvnat frea l'objet d'un dépôt à la deictiorn générale du travail, de l'emploi et de la fmrtoaoin pnleiloosfsnere et d'une dmdnaee d'extension.

Avenant n 146 du 15 février 2013 relatif à la mise à jour de la convention

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A l'article 1.5 de la cninoetvon coiltvlece de l'animation, la mnteoin « L. 132-9 du cdoe du tavairl » est remplacée par « L. 2261-3 du cdoe du tavrail ». A l'article 2.3 de la cnnooetvin cvcloleite de l'animation, la mieotnn « R. 412-2 du cdoe du tivaarl » est remplacée par « R. 2143-2 du cdoe du tiavral ». A l'article 2.6 de la ctoeivonnn cloelcivte de l'animation, la meiotnn « L. 451-1 et sunavits du cdoe du traiavl » est remplacée par « L. 3142-3 et svtanius du cdoe du travail, R. 3142-1 et svuaints du cdoe du triaval et R. 2145-1 et sanuvit du cdoe du tavairl ». A l'article 2.7.3 de la ceontivonn celitovcle de l'animation, la motnein « L. 132-23, alinéa 3, du cdoe du tivraal » est remplacée par « L. 2253-3 du cdoe du taviarl ». A l'article 2.7.5 de la ciooevntnn ctllcoviee de l'animation, la miteonn « L. 412-18 et L. 132-26 du cdoe du taiavrl » est remplacée par « L. 2411-3, L. 2412-2, L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2232-21 et svtuains et L. 2411-4 du cdoe du tavairl ». A l'article 3.1.1 de la covntnieon clitvcloee de l'animation, la mtinoen « L. 423-16 du cdoe du tivraal » est remplacée par « L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 du cdoe du tivaarl ». A l'article 3.2.1 de la cvenotnoin ccelvliote de l'animation, la meiontn « L. 423-16 du cdoe du tivraal » est remplacée par « L. 2314-7, L. 2314-26, L. 2314-28 et L. 2314-29 du cdoe du tarvial ». A l'article 4.3 de la cnonoitevn clctevoile de l'animation, la mtineon « L. 140-2 du cdoe du trvaail » est remplacée par « L. 3221-2 et snuavits du cdoe du tiarval ». A l'article 4.4.2.2 de la cintvnooen cvtloelcie de l'animation, la mnteoin « L. 122-32-1 du cdoe du trvaial » est remplacée par « L. 1226-7 du cdoe du taairvl ». A l'article 4.7 de la ciennootvn ciclovtele de l'animation, la moitnen « L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du cdoe du tavrail » est remplacée par « L. 3123-31 à L. 3123-37

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de tenir ctmpoe du décret n° 2012-25 rtleaif au caractère clliocetf et otbrgiolaie des gaaretins complémentaires santé et prévoyance, il a été cnoevnu ce qui suit.

du cdoe du tairval ». A l'article 5.4.1, alinéa 2, de la cotionevnn cllitcevoe de l'animation, la mineton « L. 212-7 du cdoe du tiaravl » est remplacée par « L. 3121-22 du cdoe du tiraavl ». A l'article 5.4.1, l'alinéa 4 idqaiunnt « Dnas les erepenitrss de puls de 10 salariés conformément aux dpoiotisinss de l'article L. 212-5-1 du cdoe du tiraavl les hruees supplémentaires dennnot également dirot à un ropes cnaumetpeosr égal à 50 % du tmpes de tiraval amlcpcoi au-delà de 41 heures. Ce rpoes diot être pirs dnas les duex mios snivaut l'acquisition de la 7e hreue » est supprimé. A l'article 5.4.5 de la cioeotvnnn ctlvicoele de l'animation, le dnreier alinéa « Le rpoes cueatopesmnr est attribué sloen les dsptooniiiss prévues à l'article L. 212-5-1 du cdoe du tvarial » est supprimé. A l'article 5.4.6 de la ceotnnvoin ctvillcoee de l'animation, la mneoitn « 212-6 » est remplacée par « L. 3121-11 du cdoe du trvaail ». L'article 5.4.6 est complété par la mitneon svunitae : « les hueers supplémentaires effectuées au-delà du coinetgnnt anuenl défini au présent acirlte oinourvrt droit, en puls des matinoroajs afférentes et définies à l'article 5.4.1, à une cttripnoaree oitolaigbre au repos, psrie solen les modalités définies aux acreitls D. 3121-7 et sintvuas du cdoe du taviarl ». A l'article 5.4.7 de la cieonvtnon ciletolcve de l'animation, la metnoin « L. 212-4-3 du cdoe du tvraial » est remplacée par « L. 3123-17 et snutivas du cdoe du tiaarvl ». A l'article 5.5.3.1 de la coionnvetn cetlvolice de l'animation, la metnion « L. 212-15-3 » est remplacée par « L. 3121-42 et snitavus du cdoe du triaavl ». A l'article 5.5.3.2 de la cotenvoinn clvilocete de l'animation, la metinon « L. 212-1 et L. 212-7 du cdoe du taairvl » est remplacée par « L. 3121-10 et L. 3121-34 du cdoe du tvaiarl ». A l'article 5.7.1.1 de la cnonetoivn coletlcive de l'animation, la mtoenin « L. 611-9 du cdoe du tiaavrl » est remplacée par « L. 3171-3 du cdoe du tavairl ». A l'article 5.7.2.5 de la cotnovienn ctvclloiee de l'animation, la mnoiten « L. 145-2 du cdoe du traival » est remplacée par « L. 3252-2 et L. 3252-3 du cdoe du taviral ». A l'article 5.7.3.4 de la ctnvnoeion ccliovlete de l'animation, la mtnioen « L. 145-2 du cdoe du tvarial » est remplacée par « L. 3252-2 et L. 3252-3 du cdoe du triaval ». A l'article 5.8.2.1 de la cnntoovien cvllticeoe de l'animation, la mtineon « L. 212-4 bis, 1er alinéa, du cdoe du tviaral » est remplacée par « L. 3121-5 du cdoe du traiavl ». A l'article 6.1.3 de la cveinotonn ceoltvclie de l'animation, la meotnin « L. 223-7 et L. 223-8 du cdoe du tiraval » est remplacée par « L. 3141-13 à L. 3141-20 du cdoe du tiarval ». A l'article 6.3.1 de la citnooevnn ctleolcive de l'animation, la meiontn « L. 122-26 du cdoe du taarvil » est remplacée par « L. 1225-47 et stviauns du cdoe du tarvail ». A l'article 6.3.2 de la cenniovotn cllvetoice de l'animation, la mneoitn « L. 122-26 du cdoe du taviarl » est remplacée par « L. 1225-47 et svunaits du cdoe du travial ». A l'article 6.3.3 de la cvnooenitn ctlveilcoe de l'animation, la mtnioen « L. 122-25-4 du cdoe du taviarl » est remplacée par « L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du tiavarl ». A l'article 6.3.4 de la cinoeotvnn cltivolcee de l'animation, la moientn « L. 122-28 du cdoe du taarvil » est remplacée par « L. 1255-66 et L. 1225-67 du cdoe du tavrail ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la detioircn générale du travail, de l'emploi et de la fmtroioan plelfnssrineooe et d'une daedmne d'extension. Le présent anenvat pdrrnea eefft le peremir juor du mios sinavut la pioatulcbin de son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la drcioietn générale du travail, de l'emploi et de la frtoimoan psnolfilsneeroe et d'une ddmanee d'extension.

Accord du 15 avril 2013 relatif au chèque-emploi associatif

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1er

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent ananvet prnrdea effet le peimerr juor du mios suinavt son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'utilisation du chèque-emploi aisisactof puor rémunérer son pornsneel n'exonère pas l'employeur d'appliquer les ditsiiopnsos cloentoniennvels de la covoennitn ceivtclloe nlnaiaote de l'animation et puls particulièrement sur les ptions vsaint :

Contrat écrit

L'employeur est nmatnemot tneu de furonir un carotnt de tarvial

Adhésion par lettre du 22 octobre 2013 de l'UNSA Sport 3S à la convention

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 149 du 23 juin 2014 relatif au fonds du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet avannet a puor objet de mfdoeiir les atecrlis du cdoe du taairvl mentionnés à ciantres acretils de la cnovtenion ccoeviltle de l'animation, sutie à la rciedfcitoaion ddiut cdoe du travail.

écrit au prenonesl rémunéré par chèque-emploi aciitsosaf conformément à l'article 4.2 de la ceiotnnvon cvieloctle de l'animation.

Ancienneté et rteiotnusctoin de carrière

L'employeur est tneu de foniurr une iofnioartmn mlneulsee petanrmett au salarié de connaître sa rémunération de base, sa rémunération liée à son éventuelle rotuticoinestn de carrière et sa rémunération liée à son ancienneté dnas l'entreprise aciavssotie en atopicpalin des diisiosopnts des aetclris 1.7.1 à 1.7.6.

Contributions non prélevées par l'URSSAF

L'employeur est tneu de verser les obtgaloniis visées :

? à l'article 1.8 « Fnods puor le fntnimoonencet et le développement du piatisarrme » ; ? au trtie VII « Ftoiamorn piolnsoerflense » ; ? au trite VIII « Prévoyance auprès des oamsgnreis concernés », et ce indépendamment des vtmeesenrs réalisés auprès des UARSSF au trtie du chèque-emploi associatif.

Article 2

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anevnat pdrerna eefft le prmeeir juor du mios suvniat son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnanet pndrrea effet le permier juor du mios suivant son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la deiicortn générale du travail, de l'emploi et de la fitooamrn pesonenllosirfe et d'une ddename d'extension.

Bagnolet, le 22 octrboe 2013. Fédération USNA Sropt 3S 21, rue Jules-Ferry 93177 Bgleoant Cedex Madame, La fédération USNA Sport 3S, déclarée le 6 otocbre 2009, vient, par la présente, vuos faire prat de son adhésion à la cotnenovin cltiocleve ntiaaolne de l'animation aisni qu'à l'ensemble de ses annexes, annvteas et arcodcs particuliers. Comme il se doit, ctete nactiiotfion est ftaie à l'ensemble des oinstioanagrs d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cahmp de ces conventions. Tout en vuos raiemercnt de vtore attention, nuos vuos pniors de recevoir, Mdamae la directrice, l'expression de nrote pdonrofe considération. Le secrétaire général adjoint.

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.8.7 de la ctvnoinoen covcllteie de l'animation est remplacé par les disisotoinps sanutives :

« 1.8.7. Rnesobemruemt des serailas des représentants sdnuaiycx puor la ptirctiaiopan à des congrès

Les saleairs des représentants des orotansainigs sylaicdens représentatives appelés, dnas les cnnoioidts prévues à l'article 2.5 du titre II de la cnvtoinoen collective, à petpcirair à des congrès et/ ou à des assemblées saruattetis de luer oiiasrtnaogn dûment convoqués srenot remboursés sur les fdnos asnii collectés et sur la bsae d'un jcsiaittifuf présenté par l'employeur de cquahe représentant et dnas la lmitie de 8 000 ? par ontgariaiosn syncladie représentative et par année. Cette smome puorra être cumulée sur une période de 4 années. Ces

rtumeemroebnss snroet effectués sur madnat des oatrinsogains sanidycles de salariés gtenseiaornis du fonds. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2014

Avenant n 151 du 19 mai 2015 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.1 est remplacé par les dsnpoiitosis savntieus : « Le présent trtie s'applique à tuos les salariés qeul que siot le nbmore d'heures effectuées, y cirmops cuex rnlveaet des arictels 4 et 4 bis de la connievton ceilctlove noaiantle de ritatree et de prévoyance du 14 mras 1947. Le psneorenl revelant des arltcies 4 et 4 bis de la CCN AIGRC du 14 mras 1947 est souims aux dosspitiinos de l'article 7 de la CCN du 14 mras 1947 et diot en tuot état de cuase bénéficier de gnataires au minos équivalentes à cllees prévues par le trite VIII. Les améliorations de gitaraens prévues puor le posnenrel renavlet des aiecrlts 4 et 4 bis de la CCN AIRGC du 14 mras 1947 snot justifiées par les obiaginolts des eoupyermls en matière de prévoyance puor les salariés découlant de ldtaie convention. Pour les salariés anyat exercé un nbrome d'heures isaunfsnift et ne bénéficiant pas de ce fiat des indemnités journalières de la sécurité sociale, la gtiarnae incapacité-invalidité intégrera une rouinttietcson des doirts de la sécurité sliacoe snas ceandpnet se sebstituur à cttee dernière.

Portabilité

Par ailleurs, conformément aux disiotispons de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mnieaitn à trtie gutiart des gtanreais du régime de prévoyance cetonnivnonel en cas de coaissten du cratnot de travail, non consécutive à une faute lourde, oauvnrt dirot à prise en chgrae par le régime d'assurance chômage, soeln les coitodnnis snvaiuets : 1° Le menaitin des gnarietas est appblalice à cmopter de la dtae de cotassein du ctrnaot de tvairal et pnendat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du dienerr cntorat de traival ou, le cas échéant, des direrens cantotrs de taivarl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant, arnrdoie au nbrome supérieur, snas puoiovr excéder 12 mios ; 2° Le bénéfice du maiinetn des girneatas est subordonné à la cndtiooin que les dirtos à reusmmoeterbns complémentaires aniet été ouvtres cehz le dreneir employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la dtae de cosatiesn de luer cantort de triaavl du régime cvnoitneenonl ; 3° Les graiteans mneuntaies au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en vuguier au naeviu de la branche. Ainsi, en cas de mcofiotaidin ou de révision des greianats des salariés, les geiatanrs des assurés bénéficiant du dssoipitif de portabilité sernot modifiées ou révisées dnas les mêmes ciidontons ; 4° Le mitaienn des gieraants ne puet coirunde l'ancien salarié à pocrveeir des indemnités d'un mtnnaot supérieur à cueli des aolloaictns chômage qu'il aaurit perçues au tirte de la même période ; 5° L'ancien salarié juisitfe auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maieitnn des garanties, des ctinodonis prévues au présent article. Il frniout nmaeontmt à l'organisme asurseur gtnseaiorine un jfuitaisictf de l'ouverture de ses diorts à ieiotnndamisn chômage et s'engage à inmerfor l'entreprise et l'organisme ausesurr

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt à la diitoecrn générale du travail, de l'emploi et de la footimarn pnslfeeniroosle et d'une ddaenme d'extension.

gsnorintieae en cas de rripese d'une activité pesirofsonellne et dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune idnmenasiiton au titre du chômage ; L'employeur diot slniegar le manetiin de ces geaitnars dnas le citriecfat de taviral et ifmneror l'organisme arusuesr geiotrnisane de la cotiseasn du cortant de tavaril dnas les 30 juors de ldtiae cessation. » Ces doiisoitsnps s'appliquent aux rurteups de cnaotrt de traavil non consécutives à une faute ludore notifiées à coemtpr du 1er jiun 2015.

Article 2 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

A cetpmor du 1er jielult 2015, l'article 8.8 de la coeovtninn clevtcolie niaantole de l'animation rlaeitf au « tuax de ctsoioaitns » est modifié cmome siut : « a) A la cghare ecsivulxe de l'employeur : ? 0,02 % du sialare burt total, destiné au fineeacmnnt de la gniaatre mtienain de srlaiae du penersnol non indemnisé par la sécurité sclioae (art. 8.4) ; b) A la cghare esvxcuile du salarié : ? 0,275 % du slraiae burt total, destiné au fiemeannnct de la gnaaitre incapacité (art. 8.5) ; c) A la cgrahe de l'employeur et du salarié : ? 0,14 % du slraaie burt tatol puor la gntaarie décès (art. 8.2), dnot 0,01 % au ttire du metniian des gnitreaas décès de l'article 7.1 de la loi Eivn ; ? 0,07 % du sarilae burt tatol puor la gtinraae rtene éducation (art. 8.3) ; ? 0,365 % du salaire burt ttoal puor la ginatrae invalidité (art. 8.6). Soit un ttaol de 0,575 % réparti à riaosn de 0,415 % puor l'employeur et de 0,16 % puor le salarié. d) Coûts liés à la resprie des euocnrs En aipcapolitn de la loi du 8 août 1994, les etrpneseris qui reninodrjot le régime de prévoyance alros qu'un ou preulisus de leurs salariés snot en arrêt à la dtae d'effet de luer adhésion dnvoert en faire la déclaration auprès de l'organisme gestionnaire. Au vu de ces déclarations et aifn d'assurer, selon le cas, siot l'indemnisation, siot les rnroetsaaiilovs futures, siot la pousuitre de la girntaae décès aux bénéficiaires de renets ou d'indemnités journalières, les ogmesrnias geteonrinisas clreuolcant la stouroicsatin éventuellement nécessaire à la ciosntituotn des psrioinovs correspondantes. Cette scasturiotion frea l'objet d'un aenvnat qui déterminera la répartition de ce coût etrne elmeopuyr et salarié. »

Article 3 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annevat est clocnu puor une durée indéterminée et pernd efeft le 1er jiun 2015.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvnaet frea l'objet d'un dépôt à la diiectorn générale du travail, de l'emploi et de la ftoioamrn pnssenfeiroolle et d'une denmade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paiaetrners siouacx se snot réunis aifn de mertte le régime de

prévoyance de la cnovoniten colictvele noinaalte de l'animation en conformité aevc le diipissotf de portabilité des griaenats tel

Avenant n 152 du 19 mai 2015 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le dinerer ietm du senocd alinéa du préambule du tirte VII est remplacé par : « ? iientcr les etrreepsnis à apnicetir luer bsoien en compétences et les salariés à uiesiltr leurs dtoirs aucqis sur luer cmopte pnnoeserl de fromtaoin en tenant cptome de la spécificité de la branche. ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le pieemrr alinéa de l'article 7.1.1 est remplacé par : « Conformément aux dpnooisitsis légales en vigueur, un paln de faoormtin est élaboré aevc colsutnoatin des représentants du personnel. Ce paln de fmitraoon est élaboré cauqhe année suos réserve de l'application de l'article L. 2323-36 du cdoe du travail. Un paln de formoiatn puannlireul supplémentaire puet également être établi aux fnis de contrôler que cauqhe peeonrnsl bénéficie de la faoirmotn continue. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le dnreeir alinéa du 7.1.2 a est supprimé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le peemrir alinéa de l'article 7.1.3 est remplacé par les dospiintsios saneviuts : « L'ensemble des vmsrnetees des entpieesrrs au titre du paln de fmootairn est affecté : ? conformément aux diisiotopsns légales puor la prat légale de cirtinuotobn selon la tlalie des entreprises, conformément à l'article du cdoe du taarvil ; ? conformément aux onrnoiateits définies cahuqe année par la CEPNF puor la conoiitutrbn supplémentaire cleltonvnenione définie à l'article 7.6.2. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

que prévu par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scloaie et de miofdeir le tuax des cntosaotiis au rgaerd des cmpoets de résultats du régime qui présentent un déséquilibre.

L'article 7.2 est remplacé par les diosinspoits svnutiaes :

« Ailtcre 7.2 Compte ponernesl de foroitamn

Conformément aux dpsiinotsois légales, est mis en plcae le ctpome pnsneerol de foaortmin (CPF). Les preaertnais soaciux dnnnoet mdaant à la CEPNF aifn de définir : ? les ltesis ptorrireaiis d'actions de frtmioaon et foomtarins éligibles ; ? les lsteis portiieriras de bénéficiaires. Un aanvent de bharcne définira l'abondement supplémentaire du CPF et le fnameneicnt de cet adeemnonbt supplémentaire dnas le carde des letiss d'actions et de fraotiomn et faonormtis éligibles et bénéficiaires indiqués aux duex items de l'alinéa ci-dessus. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.3.3 est supprimé.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.4.4.5 est remplacé par les dintiioospss siuntvaes : « Conformément aux aectirls L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du cdoe du travail, puor chaque salarié en ctornat de professionnalisation, l'employeur ciisoht un tueutr pmari les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié chsioi puor être tutuer diot être vrltoiaone et juefsitir d'une expérience penlniesoofrlse d'au monis 2 ans dnas une qafialtiociun en rppaort aevc l'objectif de pntirssaeliofsoioann visé. Toutefois, l'employeur peut, natomnmet en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cidonitons prévues au secnod alinéa et à l'article D. 6325-9, asreusr lui-même le totruat dès lros qu'il rlipmet les ctinondios de qaatioluiicfn et d'expérience. Pour pmreertte au tueutr d'exercer ses msnioiss dnas les codtniinos optimales, les peairts sniigtearas ceeninnonvt que, en puls des cndiotonis légales : ? le tteuur diot siruve trois salariés au plus, tuos catrotns couofnnds ; ? le tuuter diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une fmaoortin spécifique ; ? le ttuuer diot dsspeoir du tmpes nécessaire au siuvi des titeralius de cartntos ou de périodes de professionnalisation. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le sneocd alinéa de l'article 7.5 est complété par l'item snviuat : « ? elels dneoivt avior une durée mmlnaiie crfoomne aux dosiipnotiss légales. ».

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les duex pemreirs alinéas de l'article 7.6.1 snot remplacés par les dintsisoopis sivenatus : « Toteus les epetsrirnes snot tunees de cnretbuoir au fnnceeainmt de la ftmiooran pnnlfelrsoieose à huueatr de 1,80 % de la msase salariale. Cette diisspootin s'applique à ptrair des cnaoitistos aessiss sur la masse sialaarle 2015. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

L'article 7.6.2 est remplacé par les dspsoioitnis stuneavis : « Conformément à la loi, les eetirpersns snot tnuees de veesrr une cntriouiobtn légale, à Uniformation, de 0,55 % de la mssae saailalre puor les ertisrepnes de monis de 10 salariés et de 1 % puor cleels de 10 salariés et plus, suaf acrcod d'entreprise cranenncot le vnereesmt de la prat au titre du CPF. Si les mantotns et/ ou les répartitions de la citroiobntun légale daevneit être modifiés par vioe législative ou par vioe réglementaire, les nlevouels règles s'appliqueraient aumiuetqoanetmt aux présentes dispositions. De manière à ctueiorbnr gelamboenlt à haetuur de 1,80 % de la masse sraaillae à la fmoioatrn professionnelle, orute les cnunotboiitrs légales à la friotaomn professionnelle, les epreesntris vrseent à Uonfirtmiaon une cbonotiitrun supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax srea ajusté par différence sur le tuax légal, et qui sera, en l'état actuel des règles légales et réglementaires, de : ? puor les eeirrnptses de mnios de 10 salariés : 1,25 % ; ? puor les enrespreits de 10 salariés et puls : 0,80 %. Ces ciobnnturitos snot versées par les eryuolemps de la barnche à l'OPCA Umtfonaiorin et snot mutualisées conformément aux dsonsitiipos légales. Au titre de la cnutotiribon supplémentaire conventionnelle, les ptaenrerias saiocux dnonnet maandt à la CENPF aifn qu'elle définisse amunneelnelt les priorités (plan, pisrlteofaniiooassnn ?) et les cuqomumnie à l'OPCA désigné, qui en arssurea l'application. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.6.3 est remplacé par les dsopiontsiis sutiavnes : « Conformément à la loi du 5 mras 2014, teotus les eseretnirps snot assjeeuitts au vsreement d'une ciostaoitn de 1 % sur la masse saraallie des corttnas à durée déterminée au titre du CIF-CDD. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.6.4 est supprimé.

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 154 du 19 mai 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé lrteite XI sauvint :

« Ttrie XI Complémentaire santé Article 11.1 Objet

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.7 est remplacé par les dopiotsnsiis siuavents : « L'ensemble des somems collectées au trite de la poioiitslrsnasnaoefn srea réservé par l'OPCA puor les aocitns définies ci-dessous : ? cttoanrs et périodes de plitfriooseaannossin ; ? fannenmecit des CFA agréés par la bhancre ; ? finmeecnnat de l'observatoire de la branche. En l'absence d'accord de branche, les seomms sneort réparties conformément à l'accord colelictf ernte l'UDES et Uniformation. Une délibération de la CNEPF fxeira la litse des CFA (centre de foitoramn des apprentis) bénéficiaires, les modalités de luer fnaennmecit asnii que les anitocs de frmotaoin retenues. »

Article 14
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le deienrr alinéa de l'article 7.9.3 est remplacé par les diosotinpiss snvuitaes : « L'observatoire est financé puor pratie par un porncuteage prélevé sur les semoms collectées au trite de la crnbitouiton légale de faotiromn poirsefelnsonle et conformément à la coivetnonn d'objectifs et de meonys cculone par Uniformation. »

Article 15
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenavt pernrda eefft le pmireer juor du mios svanuit la piaoubicltn de son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la drciteion générale du travail, de l'emploi et de la foimroatn pseoenfloilnrse et d'une demnade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Suite à la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 reialtve à la fimootarn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les pinaterraes sociaux, aifn de se cenormofr ou de s'adapter à celle-ci, décident :

Le présent aveannt a puor oebjt l'organisation au nvaieu national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé ptenretamt le rosebeurnemmt de tuot ou piatre des firas médicaux, circiurgahux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de bsae de la sécurité sociale. Les pareanretis sauicox ont souhaité gtaianrr l'efficacité de ce régime en ranomdecmnat tiros oarsegnims assureurs, chiisos au tmree d'une procédure tnpeaatrsnre de msie en concurrence, puor asrseur la cururtovee des grtienaas de complémentaire santé. Cette rmntoediaamocn se turdait par la cconolsiun de caottnrs de gretianas cctievellos iutqeeidns auprès des trois asesuurrs choisis. Le dpsioiitsf ccuterotanl est également complété par le poorotcle theiqcune et feciannir et par le polcroote de gsoeitn administrative, dmnoetcus cmomuns aux oimrnsages asserruus recommandés, clcnous dnas les mêmes conditions. Les modalités de getoisn snot précisées dnas le contrat-cadre d'assurance collective.

Article 11.2 Champ d'application

Le présent anavnet s'applique aux eseitrernps rveealnt du cmahp d'application pssnioorfenel de la conoitvenn cltvoelcie ninotlaae de l'animation du 28 jiun 1988. Le présent avnnaet s'applique à l'ensemble des salariés rnleevat de la cooenvitnn clctieolve ntlaainoe de l'animation du 28 jiun 1988 visés à l'article 11.3.1.

Article 11.3 Mise en pcale d'un régime de complémentaire santé
11.3.1. Adhésion du salarié

1. Définition des bénéficiaires Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés tirealutis d'un crnotat de trviaal ou d'un crtnoat d'apprentissage. 2. Souseipnsn du cnortat de taavirl a) Cas de mtnaiein du bénéfice du régime de complémentaire santé : L'adhésion des salariés est mnunieate en cas de speuiosnsn de luer coartnt de travail, qluele qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pnnadet ctete période, d'un mnatiien de salaire, ttoal ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de mliadae ou d'accident, d'origine pnnoilfleesosre ou non professionnelle). Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maitnenu au prioft des salariés dnot le cnotart de tavaril est spsnuedu puor l'une des cesaus suanvites : ? eecxicre du dirot de grève ; ? congés de solidarité flliamiae et de souietn filimaal ; ? congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios continu. L'employeur vesre la même crtinobtuoin que puor les salariés acfits panndet tutoe la période de sespisuonn du catrnot de travail. Parallèlement, le salarié diot otiaebengirlmot cuennotir à aitueqctr sa prrope prat de cotisation. b) Arutes cas de sseinpuson Dans les aurets cas de suspension, comme par exemple puor congés snas sdole (notamment congé sabbatique, congé paeratnl d'éducation, congé puor création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du mtaeniin du bénéfice du régime de complémentaire santé. Les salariés pnoorrut tefiuoots cotunnier à adhérer au régime de complémentaire santé pnaendt la période de sspinoseun de luer coarntt de travail, suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cstoitoain (part paalontre et prat salariale). La cooaisttin afférente aux geniatars précitées est réglée deeencirtmt par le salarié auprès de l'organisme asueursr recommandé. Les salariés concernés puoronrt néanmoins bénéficier d'une psire en crhage éventuelle de la ctotosaiin susvisée dnas le cdare des msreues d'action silacoe mseis en plcae au tirte du 2. de l'article 11.3.4 du présent titre. 3. Caractère otablgoriie de l'adhésion L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire. Les salariés suiatvns aronut tuitoofes la faculté de refuser luer adhésion au régime : a) Les salariés suos contart à durée déterminée et les arptipens suos conartt à durée déterminée, dès lros qu'ils pesurdoint tuot dmoeunct jifsiautnt d'une cvuoterure iiidlvdnelue sturoscie par aueilrls puor le même tpye de gaitraens ; b) Les salariés à tpems paietrl et atrnpieps dnot l'adhésion au régime les cdriuinaot à s'acquitter, au trtie de l'ensemble des gniatreas de pcrotteoin sicolae complémentaire, de csioanttois au mnios égales à 10 % de luer rémunération brute. L'intervention du fnods d'action sociale, prévue au ppagrhaare 2 à l'article 3.4, prruoa être sollicitée puor une psrie en chrgae taotle ou prliatlee de la coittiason de ces salariés. Ces salariés dronvet solliciter, par écrit, auprès de luer elopeumyr luer dnessipe d'adhésion au régime de complémentaire santé et pdiruroe tuot jstuiicafitf requis. Puor les CDD et les apprentis, ctete dmdnaee de disnespe dvera être formulée dnas les 30 jorus svuinat la dtae d'embauche. Pour les salariés à tmeps partiel, cttee ddeamne de dsniepse derva être formulée siot dnas les 30 jrous siunvat la dtae d'embauche, siot dnas les 30 jorus suaivnt le cnmheanegt de sttauoiin (passage à tpems ptearil ou duiiotnmin du tepms de tiaravl notamment). A défaut d'écrit et/ ou de jfctiuatsiif adressé (s) à l'employeur, ils sernot olaermtibengiot affiliés au régime ; c) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité scoalie ou de la cvroeurtue mailade uenivsellre complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de prdiruoe tuot dueocnmt utile. Cette desisnpe puet juoer jusqu'à la dtae à llaeulqe les salariés cnseset de bénéficier de cttee crveuuotre ou de ctete aide. Ces salariés dneovrt solliciter, par écrit, auprès de luer epeyumlor luer dnssipee d'adhésion au régime de complémentaire santé dnas les 30 juros savnuit luer euchbmae ou dnas les 30 jrous svauint la dtae à lqaulele ils réunissent les cotoidinns puor bénéficier de cttee dispense. Ils dovnert proidrue tuot jcafitiistuf requis. A défaut d'écrit et/ ou de jifautsictif adressé (s) à l'employeur, ils soernt ongilaetbroiemt affiliés au régime ; d) Les salariés ctverous par une auacnrsse ieddullniive firas de santé au mnmeot de la msie en pcale des gaintaers prévues par le présent aaenvnt ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dpsnseie ne puet jouer que jusqu'à échéance du cntraot individuel. Les salariés concernés par ce cas de dsipsnee dovernt solliciter, par écrit, auprès de luer eolpemuyr luer ruefs d'adhérer au régime de complémentaire santé dnas le délai de 30 jours sunivat luer emuhcabe ou la msie en pacle du présent régime, accompagné des jattsifiicufs requis. A défaut d'écrit et/ ou de jaisutifticf adressé (s) à l'employeur, ils srenot onogmlbitaieert affiliés au régime ; e) Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants dirot ou à trite pnneoesrl dnas le cdrae d'un artue emploi, d'une ceoutrruve ccetolvile de rseubmenoremt de frias de santé sverie dnas le cdrae d'un dotiisipsf de prévoyance complémentaire rsnasmelipt les cotnidoins de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Il est précisé que cttee dispense, puor un salarié aaynt diort au tirte de la ctoeuuvrre dnot bénéficie son cjnoinot salarié dnas une arute entreprise, ne juoe que si le régime du cooinnjt prévoit la cuurtovere des antyas diort à tirte obligatoire. Ces salariés denovrt solliciter, par écrit, auprès de luer eupyomelr luer dnseipse d'adhésion au régime de complémentaire santé dnas les 30 jours siaunvt luer echmubae ou dnas les 30 jours savnuit la dtae à llaueqle ils réunissent les coinidnots puor bénéficier de cette dispense. Ils denrovt pdruorie tuot jtsctiifuaif requis. A défaut d'écrit et/ ou de jitutasfciif adressé (s) à l'employeur, ils senort oolneiabtmiergt affiliés au régime. S'agissant des etsrepeinrs non adhérentes à l'un des catontrs d'assurance soctiusrs auprès des oriansmges aeurursss recommandés :

? elels dveornt en tuot état de cusae prévoir la msie en ?uvre de ces dinsepses d'adhésion ; ? en cas de fsioaimtalorn de luer régime par décision unilatérale, la msie en ?uvre du caractère olboiirtgae de l'adhésion et des dpsenesis s'entend snas préjudice de l'application, aux salariés concernés qui le souhaitent, des dopsiniotiss de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Ce dierenr aclitre fiat oscbatle à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en pclae par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de geiantras cleloticf soeint conntrtais de coseitr contre luer gré à ce système.

11.3.2. Mteniian des girtaneas en cas de rpuurte du ctnaort de travial

1. Msiulutoiaatn de la portabilité de la ctrrouueve en cas de rurtpue du cnatort de taviarl oanrvut driot à l'assurance chômage L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slociae permet aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes cnidotnois que les salariés en activité, d'un miaentin du régime complémentaire santé dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise en cas de rrpuute de luer cnotrat de tiraavl onvaurt driot à une psrie en crhage par le régime d'assurance chômage. Le doirt à la portabilité est subordonné au rpecset de l'ensemble des ctndioions fixées par les dpiiosotsnis légales et les éventuelles dtisoisopnis réglementaires prseis puor luer application. La durée de la portabilité est égale à la durée du derienr cntroat de taavril ou des dreernis carottns de travial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios entiers, le cas échéant, aidronre au nbmroe supérieur, dnas la limtie de 12 mios de couverture. Ce mtineain de ganrtieas est financé par un système de mlitusaaoitun intégré aux csntitioaos du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anceins salariés bénéficiaires du dssitoiipf ne dvnerot atucietqr anucue caoitsiton supplémentaire à ce titre. 2. Meiatnin de la cotueurrve de complémentaire santé en apticiaplon de l'article 4 de la loi Eivn En aicaopplitn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite''loi Evin'', la cerutuvroe de complémentaire santé srea mntuaneie par l'organisme aessurur recommandé, dnas le crdae d'un naveouu ctanrot : ? au pofrit des anceins salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnseion de rttreiae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rveneu de remplacement, snas condiiotn de durée, suos réserve que les intéressés en fsnsaet la dedname dnas les 6 mios qui svienut la rptruue de luer cnartot de taavril ou, le cas échéant, dnas les 6 mios svaniut l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ; ? au pifort des psnenoers genaatris du cehf de l'assuré décédé, pdnnaet une durée minmaile de 12 mios à ctempor du décès, suos réserve que les intéressés en fenssat la deamnde dnas les 6 mios svaiunt le décès. L'obligation de peprosor le maetiinn de la ceturuvroe de complémentaire santé à ces annceis salariés (ou à lures atayns droit) dnas le cdare de l'application de l'article 4 de la''loi Evin''incombe à l'organisme aresusur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dnas le fcnnneeiamt de cette couverture. Les modalités de suvii de la portabilité en cas de ruuptre du catornt de tivaral et dnas le cdrae de ladite''loi Evin''sont précisées dnas le crdae du porctlooe de goeistn administrative.

11.3.3. Feniencmant

1. Scrututre de la cototasiin Les salariés aqetnctuit otabeeiginolmrt la cototiasin ? salarié isolé ?. Parallèlement à luer cuuvreotre obligatoire, les salariés ont la possibilité de curovir lrues aytnas dirot (enfant [s] et/ ou conjoint) tles que définis par le cntarot d'assurance naotianl socrsiut aevc les onagsiemrs aueusrrss recommandés ou par le crtnoat d'assurance sruisoct par l'entreprise, puor l'ensemble des genatrias dnot ils bénéficient au ttrie du régime de complémentaire santé. La citoiasotn supplémentaire sevrant au fniaceenmnt de la

cruuevrote fcatliatvue des aytnas dorit asini que ses éventuelles évolutions ultérieures snot à la cahrge euxlvcsie du salarié. 2. Aeittsse de la csotaiiotn Les coiaontists savrnet au femineannct du régime de complémentaire santé snot exprimées en pgtcuaornee du pfaonld meesunl de la sécurité sociale. Pour information, le pnfolad muesenl de la sécurité saciloe est fixé, puor l'année 2015, à 3 170 ?. Il est modifié par vioe réglementaire. 3. Tuax et répartition des cntaosiitos La cstaotoiin ? salarié isolé ? est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur. La csaoitiotn ci-dessus définie et les ciontotaiss ? enntafs ? et ? cojonnit ? fcluatetivas snot fixées dnas les ciindnotos sutenavis dnas le crdae des cortntas sturoscis aevc les oerimasgns asresuurs recommandés :

Salariés rnevlaet du régime général de la sécurité solicae ou de la mutualité soicale aicgolre

(En poagenrcute du PMSS.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,47	0,47	0,94
Par eannft (facultatif, gratuité à coemtpr du 3e enfant)	0,70	?	0,70
Conjoint (facultatif)	1,08	?	1,08

Salariés rneleavt du régime de sécurité sloiace d'Alsace-Moselle (régime local)

(En peurtgoacne du PMSS.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié isolé (obligatoire)	0,21	0,21	0,42
Par eannft (facultatif, gratuité à ctmpoer du 3e enfant)	0,34	?	0,34
Conjoint (facultatif)	0,48	?	0,48

Les eeretpsnirs non adhérentes à l'un des conrttas d'assurance socirtsus auprès des oemgsainrs auresurss recommandés denorvt en tuot état de csuae repceestr une prsie en cagrhe à hteuuar de 50 % de la ctsoiotian gaoblle cosndroerpnat à la cotureuvre otlgoariibe (du salarié et, le cas échéant, de ses anatys droit) msie en palce par l'entreprise. 4. Régime onotenpil Il est mis en plcae à ttire non ootlaigribe dnas la barcnhe duex régimes optionnels. Dans le cas où le salarié y sioucrst volontairement, le salarié assruera idinemieeudvnllt le régime opté à 100 %, snas rseime en casue de la popcirtiitaan à 50 % de l'employeur sur le régime de base. Les opnoits fguiernt en annexes.

(En pgoetncraue du PMSS.)

Option	Structure obligatoire	Facultatif salarié
1	0,53	0,64
2	0,72	0,86

11.3.4. Pinteortsas

1. Talbeau des gaeiantrs Le régime de complémentaire santé est établi dnas le crade du ditpsoisif rtiealf aux ctntroas dtis reopsbsenals par référence aux artelcis L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. Le talebau résumant le neiavu des gertnaais mnaiiemls prévu dnas le cdrae des ctornats ssticrous aevc les osnergaims aususerrs recommandés, jonit en annexe, est établi suos réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des croattns rpeaobnssels pnoauvt irveienntr postérieurement à la csciounoln du présent avenant. Dnas cette hypothèse, le niaevu de gainatres et/ ou le tuax de la ctaoitison soenrt modifiés par acrocd ernte la coismosmin naltoniae paaitrrie de négociation et les oenamgrsis aursrsues recommandés. Les ertrseepins non adhérentes à l'un des cotrtnas d'assurance ssutirocs auprès des oangrmeiss aserusrus recommandés dnervot en tuot état de csaue recestepr les mêmes nuevaix de ganraeits minimales, atce par acte. 2. Dtrios non contributifs. ? Aitiappocln du décret du 11 décembre 2014 La coiismmosn ntnoaalie ptaaririe de négociation rnrdeepra l'ensemble des doiipistsons générales reaveilts à la msie en pclae du degré élevé de solidarité, prévues dnas le décret du 11 décembre 2014 : ? une prsie en charge, talote ou partielle, de la cstooitain selon la réglementation en veiuugr ; ? une prise en carhge des antocis de prévention ; ? une prise en cghrae d'actions seolcais à trtie iiudinvedl ou à titre collectif. Le fonds, constitué par un fneainnecmt à 2 % des cotisations, est destiné à mtetre en place ces dispositions. Les modalités des aotincs de prévention, les règles de fnnneecnmiotot ainsi que les modalités d'attribution des pntretsiaos d'action sliaoce seront déterminées par la csoiosmimn pririatae de négociation dnas un règlement spécifique. 3. Aotincs seicloas Les eetieprrsns devront, même en dohers du carde de la recommandation, mttree en ?uvre des msueres d'action solcaie définies par une lsite établie par la cismomison ninatoale paairtire de négociation.

11.3.5. Sviui du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la comiimsson nlnoatiae de sivui par délégation de la cisoimsmon naintaole prrataiie de négociation, dnot snot mrbemes les oiaoginnsatrs d'employeurs et de salariés représentatives stairgaeins ou adhérentes de la ceoionvntn cilcotelve nitnaloae de l'animation du 28 jiun 1988. Les omanserigs ausrsures recommandés cnuomnmqeuit cqahue année les documents, rarppots fneiacrins et aslyneas commentées nécessaires aux trvuaax de la cssiooimmn naaontile pririaate de négociation au puls trad le 1er jiun svaniut la clôture de l'exercice. Les cnoitdoins de sviui tcneqiuhe du régime snot précisées par les dsioointpsis du protocloe de geostin administrative. En ftoicnon de l'équilibre feiiacnnr du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des cotmpes par les osminregas asuuersrs recommandés, le talebau de griaatens et/ ou la ctotoaisin prrounot faire l'objet d'un aunmestejt négocié par la cosmimiosn nnoailate piairarte de négociation.

11.3.6. Oneigsarms aussurers recommandés

Les panareetirs siacoux ont chisoi de reenmdmcaor aux estienrerps cuoeverts par le cmhap d'application du présent avenant, puor arsuesr la ctorvruuee des garanties''complémentaire santé''prévues par la ctevnnooin cvltloeice nnlaatioe de l'animation du 28 jiun 1988, les onasimgres aeussrurs snuivtas : ? UMANENS-La mulelute familiale, uionn de gpuroe mustuaitle régie par le cdoe de la mutualité et ssumoie au lrvie I, Sniree n° 800 533 499 ; siège scioal : 111, rue Cardinet, 75017 Pairs ; ? Le gmueerpnot de csuoansarce mutualiste, composé de : ? Mutlluee Chorum, mtluleue somsuie aux dopstiisnois du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Snerie suos le n° 784 621 419 ; siège saicol : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris, substituée intégralement par Metux Union, union suismoe aux dssooinitips du lvrie II du cdoe de la mutualité, isrcitne au répertoire Sriene suos le n° 442 574 166 ; siège scaiol : 125, auvnee de Paris, 92327 Châtillon Cdeex ; ? Adera Mutuelle, mueltlue ssuimoe aux dnpisistoois du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Senrie suos le n° 311 799 878 ; siège sioacl : 104, avunee du Maréchal-de-Saxe, 69003 Loyn ; ? APREVA, mlultuee suosmie aux dionistisops du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Srinee suos le n° 775 627 391 ; siège scoail : 20, brveuolad Papin, BP 1173,59012 Lille ; ? EVOI MCD, mltuulee ssioume aux dniisotsipos du lrive II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Sreine suos le n° 317 442 176 ; siège scioal : 44, rue de Copernic, 75016 Piras ; ? Hromiane mutuelle, muultele smusioe aux dnoistiispos du livre II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Seirne suos le n° 538 518 473 ; siège saoicl : 143, rue Blomet, 75015 Piars ; ? Ociane, muelltue

ssumioe aux dtinisioosps du livre II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirnee suos le n° 434 243 085 ; siège saciol : 8, tesrrase du Front-du-Médoc, 33054 Bradueox Ceedx ; ? Mutex, ereiprntse régie par le cdoe des assurances, insictre au rtsgerie du cmoermce et des sociétés de Nrearnte suos le n° 529 219 040 ; siège social : 125, anvuee de Paris, 92327 Châtillon Cedex. Ces muleteuls snot cusoaruesrs entre elles dnas le cdare du grpmeuoent de ccouasnsrae mutualiste. Elles coeinfnt la crnadtoiioon du dptiiossif et l'interlocution à Mutex. ? Huaimns Prévoyance, itutnosiitn de prévoyance créée dnas le carde des diitoionssps de l'article L. 931-1 du titre II du livre IX du cdoe de la sécurité scaloie et aertus dsisitonpios subséquentes, 4, rue Marie-Georges-Picquart, 75017 Paris. Les modalités d'organisation de la raemooctindamn snot réexaminées par les peaetnriras sociaux, dnas le rpseect des diospoisntis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai muamxim de 5 ans à cetmopr de la dtae d'effet du présent avenant. A cette fin, les peartis siriganaets se réuniront au puls trad 6 mios avnat l'échéance. Les prtieas ont la possibilité de rtermtee en cuase le (s) carnott (s) d'assurance siuosrct (s) aevc les oasngremis auurersss recommandés anvat le 31 décembre de cauqhe année, suos réserve du respect d'un préavis de 2 mios avant l'échéance. Les négociateurs du présent avnneat seatnoihut favoriser, au sien de l'entreprise, un ciohx ptariirae des oiamnesrgs areussurs recommandés. »

Article 2 - Effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent ananevt prdrnea efeft le 1er jneiavr 2016 suos réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du cdoe de l'action sialcoe et des familles. En tuot état de cause, les eirpsrtenes deisrsnpoot d'une période tiosrrtaine jusqu'au 1er jienavr 2016 puor se mrtete en conformité aevc les oitabionlgs prévues par le présent avenant. Ce présent anevnat est colncu puor une durée indéterminée.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la dtioeircn générale du travail, de l'emploi et de la firtaoomn psileerlfsonnoe et d'une demande d'extension.

Article - Préambule

Avenant n 155 du 20 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; UNSA.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le dnireer alinéa de l'article 11.3.1.3 débutant par « S'agissant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à la loi n° 2013-504 riealtve à la sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013, les pnrtieaaers sioaucx de la conovtinen cvclteiloe nlaaiotne de l'animation du 28 jiun 1988 se snot réunis aifn d'envisager l'instauration d'un régime ntiaoanl de complémentaire santé. Conscients de la nécessité de bénéficier d'une ctrruvouee complémentaire santé puls autnsevgaae que les dtsopiioisns réglementaires, les parenritaes souacix se snot réunis, à la sutie d'une procédure de msie en concurrence, aevc les omeairnsgs arsursues recommandés, aifn de petrtreme la msie en pcale d'un régime mutualisé puor l'ensemble des salariés rnvleaet de la connvotein ccviolelte nnotiaale de l'animation du 28 jiun 1988. Les prenrateais saucoix de la cvneitoonn clclotviee noailtane de l'animation du 28 jiun 1988 ont également eu à l'esprit la nécessité, puor les salariés cmome puor les erripnstees : ? de bénéficier d'un régime mutualisé ; ? de peermttre la pérennité d'un régime de complémentaire santé ; ? de prévoir le mécanisme de portabilité des ditors instaurée par la loi rlvtieae à la sécurisation de l'emploi ; ? et de rpctseeer le décret du 11 décembre 2014 relitaf aux gtiaernas cietlvoelcs présentant le degré élevé de solidarité. En conséquence de qoui il a été cnlcou le présent avenant, qui complète les dnsitooisips ptarnmneees de la cioetvnonn citoevlcle notilanae de l'animation du 28 jiun 1988 par la création d'un ttrie XI intitulé « Régime de complémentaire santé », rarenepnt les areltics du présent avenant. Le présent ananvet prévoit un régime de bsae cnenoetnonivl qui cnosiutte un slcoe que les penatarries sauocix considèrent cmmoe miimnal ne rmttaenet pas en csaue les régimes d'entreprise puls fboralveas passés ou futurs, étant ednentu que dnas ce cas chaque garantie, psrie individuellement, prévue par le régime d'entreprise diot être au monis égale à celle du régime de bancrhe anayt le même objet.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Garanties clctilvoees complémentaire santé Régime frias de santé

(Tableaux non reproduits, ctolanbleuss en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rirqbuue BO Cvotoneinn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0033/boc_20180033_0000_0001.pdf

des eeptresnirs non adhérentes à l'un des ctntaros d'assurance sstuircos auprès des ogsemarins areurusss non recommandés : » et ses duex ietms snot supprimés.

Article 2 - Garanties
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'annexe « Gnaeartis cileletcvos complémentaire santé obigtloarie » est remplacée comme siut :

« Anexne Garanties clitleevocs complémentaire santé Régime frais de santé

(Tableau non reproduit, coalusnlbte en lgine sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruruqibe BO Covoenintn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf

(Tableau non reproduit, cunlasbtloe en linge sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqubuire BO Cnioentovn collective.)
Grilles optiuqes

(Tableau non reproduit, cbtnlalsuoe en lnige sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqiuubre BO Cnnvoitoen collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf

Le reemersbuomnt auresusr s'entend par verre, les vreers + mnortue snot limités à une priae tuos les 2 ans puor les adultes, suaf caeemnhngt de cerroctoin médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, coltbsnluae en lgine sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruuqrbie BO Contvnioen collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf

Le roembeeunrmst asrusuer s'entend par verre, les verers + mrntuoe snot limités à une praie tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cgaemnneht de cecotriron médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, clnasbutloe en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rurqubie BO Cnovotnein collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf

Le rmenoubesrmet auserusr s'entend par verre, les verers + mrnutoe snot limités à une praie tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cheamnengt de crctooiern médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, clsblatonue en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riurubqe BO Cetivononn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf

Le reemsuoenbrmt asuruesr s'entend par verre, les vreers + motrune snot limités à une praie tuos les 2 ans puor les adultes, suaf chemenagnt de cotriecorn médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, ctsulonlabe en lnige sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruiqurbe BO Coneovitnn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf

Avenant n 156 du 17 décembre 2015 relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le préambule du titre VIII est modifié comme siut : Conformément aux dsionispitos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les prataeienrs suaiocx de la brnchae perolsisnloenfe de l'animation se snot réunis aifn de procéder à l'étude des modalités d'organisation du régime de prévoyance. A l'issue de ces réunions, et de l'appel d'offres crfmoone aux dtiosonspiis légales et réglementaires, les ptneieraras souiacx ont décidé de reemondacmr les ominrgesas AG2R Prévoyance, HAMIUNS Prévoyance, MUTEX en tnat qu'organismes ausurrses des gniretaas en cas de décès, incapacité et invalidité, et l'OCIRP en tnat qu'assureur de la gtanraie rntee éducation du régime de prévoyance de la bchnare pflesersinonloe de l'animation, Le robnuermesemt aueurssr s'entend par verre, les verers + munorte snot limités à une paire tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cemahnnegt de cotcrieron médicalement constaté.

(Tableau non reproduit, ctulsoablne en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruiqubre BO Cnotneovin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0001.pdf

Le rerubmeoesnmt ausruesr s'entend par verre, les verres + mnuotre snot limités à une paire tuos les 2 ans puor les adultes, suaf cmannheget de cotirecron médicalement constaté. »

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnent frea l'objet d'un dépôt à la dioicretn générale du travail, de l'emploi, de la ftrmaooin polslesonfnerie et du dguoiale soaicl et d'une dmdnaee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnaent a puor oejbt de mtrete en conformité l'annexe du trtie XI « Complémentaire santé » de la cntenvooin ciellovcte nailontae de l'animation du 28 jiun 1988 aevc les donistpsoiis du décret no 2014-1374 du 18 nmorvbee 2014 rletiaf au ctnenou des catnorts d'assurance mladaie complémentaire bénéficiant d'aides felcsias et seoilacs attachées au dipitsiosf des cantrots responsables. En conséquence, l'annexe du ttire XI de la cnontoiven clovctiele nniaatloe de l'animation est modifiée cmmoe siut :

conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.2 de la connvitoen clovticlee nnlaiaote de l'animation est remplacé par les dinsiiosotps siatunves :

« Acrilte 8.2 Garantie ctipaal décès

En cas de décès du salarié, qluele qu'en siot la cause, sevrunu avant la lidaoutqiin de sa poisenn de vslisileee du régime de bsae entraînant la rutrupe de son cnoartt de travail, ou à ptarir de la dtae à lulaqele le salarié est rnnoceu par la sécurité siaocle en état d'invalidité prenanemte et aoblsue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une sleue fios un citpaal décès égal à 100 % du sairlae aennul de référence puor les non-cadres. Puor les salariés affiliés à l'AGIRC ce caaitpl décès srea de 370 % du srilaae auennl de référence sur la tnhcrae A et de 100 % du slaraie anunel de référence sur la tnarhce B. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rajouté un 2e alinéa à l'article 8.2 : « Le sailrae de référence svnraet de bsae au ccalul des psinartteos est le sarliae burt des 12 drnreeis mios précédant l'arrêt ou le décès, anayt donné leiu à cotisation. » Il est rajouté un 4e alinéa à l'article 8.3 : « Le sraiale de référence snevrat de bsae au ccalul des pnoeaitstrs est le

siralae burt des 12 dnereirs mios précédant l'arrêt ou le décès, ayant donné leiu à cotisation. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.5 de la cntinoevon collcvitee nntliaoae de l'animation est remplacé par les diinossoipts saitenvus : « En cas d'arrêt de travail, pirs en ctpome ou non par la sécurité sociale, ou puor les salariés non indemnisés par la sécurité sociale, par le médecin contrôleur de l'organisme gnienaorsite du régime, sur aivs du médecin traitant, il srea versé au salarié des indemnités journalières dnot le montant, y ciomprs les pntatrsoeis de la sécurité siaolce neetts de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 150 hueers par titsremre ou cnsioatt sur une bsae forartfiiae de sécurité sociale), est égal à 100 % du slairae net de référence. Ce silraae net de référence csoproernd à la myonene des dzuoe dreernis sleiaras ntes ilomepbass diminués de la CSG/ CDRS non déductible. Les psotairtens snot siveres à ptarir du 91e juor d'arrêt de taraivl dntsconiiu ou non et cssneet dnas les cas sautivns :

? lros de la rrisepe du trviaal ; ? lros de la msie en invalidité ; ? à la loiqitiaudn de la poinesn vieillesse. En tuot état de cause, les pnsaittroes ne puevent être serievs au-delà du 1 095e juor d'arrêt de travail, ni cdroiune le salarié à peeicvorr puls que son srliaae net d'activité. Pour les salariés en siouitatn d'incapacité anvat le 1er jevinar 2016, les indemnités journalières complémentaires sieervs cnnrieouotnt à l'être sur la bsae du naeivu de peotisatrn en vueugir lros de la pcotiipsrern de l'arrêt de travail. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.6 de la cevinonton ceiolvclte nnaloiate de l'animation est modifié ansii : Au premier alinéa : le tmree « (60 ans) » est supprimé. Au deuxième alinéa : la pahrse ertne parenthèses « (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 heures) » est remplacée par « (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 150 heures) ». Au deuxième alinéa : la pashre « Ce sialare net à pyear cspnorored à la myonene des rémunérations des 12 mios qui précèdent l'arrêt de travail. » est remplacée par « Le sarilae net de référence conserpord à la monyene des 12 deenrirs siearals ntes imalebopss diminués de la CSG/ CDRS non déductible. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.7 est supprimé.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.8 deevint l'article 8.7 de la cononvtien clielocvte d'animation et est remplacé par les dotosnpiisis stuvanies :

« Aiclrte 8.7 Taux de ctitaoison

Afin de poviruor au fnmceaenint des geaartins exposées aux alteircs 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent titre, les ctbunotniiors snot définies ci-dessous dnas le cdrae des catronts sucsoirts aevc les oirmaegsns aurrssues recommandés :

Article 8.7.1 Salariés non affiliés à l'AGIRC

a) A la crgahe esiluxcve de l'employeur : ? 0,021 % du sariale burt (tranches A et B), destiné au fnnicnemeat de la gtnraiae minaietn de sraalie du peornnesl non indemnisé par la sécurité salicoe (art. 8.4). b) A la cgrahe exivlucse du salarié : ? 0,335 % du sraaile burt (tranches A et B), destiné au fineemcnnat de la gtianare incapacité (art. 8.5). c) A la cgrhae de l'employeur et du salarié : ? 0,110 % du siarlae burt (tranches A et B) puor la grnataie décès (art. 8.2). La répartition de cttee cbonoititurn est la satnvuie : 0,084 % euepmyolr et 0,026 % salarié ; ? 0,090 % du salirae burt (tranches A et B) puor la grinaate rnete éducation (art. 8.3). La répartition de cttee conritotibun est la sunavite : 0,069 % eylmoepur et 0,021 % salarié ; ? 0,400 % du slaiare burt (tranches A et B) puor la gtarinae invalidité (art. 8.6). La répartition de cttee cinobrouttin est la staivune : 0,304 % eoumlyepr et 0,096 % salarié ; Soit un taotl de (a + b + c) de 0,956 % du sialrae burt (tranches A et B) réparti à raiosn de 0,478 % puor l'employeur et 0,478 % puor le salarié.

Article 8.7.2 Salariés affiliés à l'AGIRC Article 8.7.2.1 Tranche A

A la cgarhe esuvxlice de l'employeur : 1,50 % TA, conformément à la cnvnoteion cloltcevie noatanile de rattiree et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947, réparti anisi : ? 0,664 % TA destiné au fcmneaenint de la gantarie décès (art. 8.2) ; ? 0,09 % TA au tirte de la rtnee éducation (art. 8.3) ; ? 0,021 % TA destiné au fiaencmennt de la garatnie maeintin de slraiae du pesrnneol non indemnisé par la sécurité silcaoe (art. 8.4) ; ? 0,335 % TA destiné au fmceianennt de la gatinare incapacité (art. 8.5) ; ? 0,39 % TA destiné au fnnmaecinet de la granitae invalidité (art. 8.6).

Article 8.7.2.2 Tranches B et C

a) A la cahrge elvuiscxe de l'employeur : ? 0,021 % TB et TC, destiné au fnnencemait de la gnartaie mitniean de sliarae du poensnrel non indemnisé par la sécurité scaiole (art. 8.4). b) A la carghe eusixclve du salarié : ? 0,335 % TB et TC, destiné au fecmninanet de la gnaatrie incapacité (art. 8.5). c) A la cagrhe de l'employeur et du salarié : ? 0,120 % TB et TC puor la gaanirte décès (art. 8.2). La répartition de cette coiornttibun est la sanutive : 0,091 % eyueoplmr et 0,029 % salarié ; ? 0,090 % TB et TC puor la graniate rente éducation (art. 8.3). La répartition de cette ctointobiurn est la satinvue : 0,069 % elmoeypur et 0,021 % salarié ; ? 0,390 % TB et TC puor la grataine invalidité (art. 8.6). La répartition de cette cturtiobnoin est la snivuate : 0,297 % elyepuomr et 0,093 % salarié ; Soit un total de (a + b + c) 0,956 % TB et TC réparti à rsoain de 0,478 % puor l'employeur et 0,478 % puor le salarié. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.9 dieenvt l'*article 8.8* (1) de la civootennn cvcloetile niatanole de l'animation et est remplacé par les diitionsosps seatniuvs :

« Aitclre 8.8 Gestion du régime cieotvnnnnoel

Afin de priuvoor au fnainmeenct des gairatens exposées aux alitrecs 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent ttrie les paeeinartrs scaioux ont cihosi de rmnadeomcer aux eierrpsntes cueerotvs par le champ d'application du présent avenant, puor asesurr la cvroeruute prévoyance prévue par la cntonioevn ceilctovle niatonlae de l'animation du 28 jiun 1988, les oirgsnmaes aerususrs stiuvans : ? AG2R Prévoyance ; ? HMAINUS Prévoyance ; ? MUTEX. *Pour ce qui ccoenrne la retne éducation, cette girnaate est assurée par l'OCIRP (organisme cmmuon des itionstntius de rentes et prévoyance).* (2) Les etiepresrns qui uilitesnt le dsstiipoif siot du chèque eolmpi aisostiacf (CEA), siot du ttire emolpi eperrniste (TTE), siot du chèque elpomi puor les très pteeits eesrinertps (CETPE), siot du tirte eopmli sevrcie eiprresnte (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et ooitbalngis prerops au régime de prévoyance et de ces gairetans puor les salariés. Elels dinovet ooriganmietbelt ctoeatcnr un oimangrse aifn de compléter un fumarloire d'adhésion, et pteorr à la cnnoicassnae de son auusresr le nrbome de salariés cotrvues par le présent régime. »

(1) Atlirce étendu suos réserve de l'application des dooisnisipts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 15 norbevme 2016-art. 1)

(2) Alinéa elxcu de l'extension en tnat qu'il ceitnnervot à la liberté

cuoaltecnrlte et à la liberté d'entreprendre teells qu'interprétées par le Cnesoil ctitoetoisnnunl dnas sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013. (Arrêté du 15 nborveme 2016 - art. 1)

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.10 dnveiet l'article 8.9 et est désormais nommé « Aritlce 8.9. ? Ciomsosimn naatlione pirraaite de giosten ». Les aurtes terems de l'article 8.10 denveu 8.9 rsteent inchangés.

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.11 dieenvt l'article 8.10 et est remplacé par les dotosipiinss siuevants :

« Aticrle 8.10 Droits non contributifs. ? Alcippiotan du décret du 11 décembre 2014

La cimsoomsin niatnloae prratiiae de gisoetn renprdrea l'ensemble des dpistionsios générales raeitvels à la msie en pclae du degré élevé de solidarité, prévues dnas le décret du 11 décembre 2014, aevc par exmplee : ? une prsie en charge, ttoale ou partielle, de la cototaisin solen la réglementation en vuegiur ; ?

Avenant n 157 du 17 décembre 2015 relatif aux indemnités de départ à la retraite

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4.4.1 est remplacé par les dsiotnisipos snavitues :

« 4.4.4.1. Msie à la rtrateie

En cas de msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, dnas le

Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social des régimes de prévoyance et de complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

une pisre en cagrhe des aictons de prévention ; ? une prise en carhge d'actions sacileos à ttrie individuel, à ttire collectif. Le fodns constitué par un fnnenimceat à 2 % des cisnitooats est destiné à mttere en place ces dispositions. Les modalités des aitncos de prévention, les règles de fenmoneontcnit asnii que les modalités d'attribution des patositrnes d'action siocale srneot déterminées par la cmisimoson ptaiarrie de goitsen dnas un règlement spécifique et dnas un accord de branche. Les esnerpeitrs devront, même en dreohs du cdare de la recommandation, mrttee en ?uvre des msueers d'action salicoe définies par la cssioimmon nloiatane piairrate de gestion.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.12 est supprimé.

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anevant prend effet le 1er jvaienr 2016. Il frea l'objet d'un dépôt à la dciietron générale du travail, de l'emploi et de la fimrtaoon prnlleenoosfise et d'une dmendae d'extension.

(Suivent les signatures.)

cadre des dnisoiostips légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la ratriete égale à l'indemnité de leimeiccennt puor mtiof poeesnnrl tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dnas les mêmes conditions. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 4.4.4.2 est remplacé par les dsiispnoiots svitnueas :

« 4.4.4.2. Départ à la raeirtte

En cas de départ à la retraite, à l'initiative du salarié, dnas le crdae des dsitoniosips légales, le salarié perçoit une indemnité de départ à la rietrate égale à l'indemnité de lncmieecient puor mtiof poeenrnsl tel que définie à l'article 4.4.3.2, et calculée dnas les mêmes conditions. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvaent frea l'objet d'un dépôt à la diriceotn générale du travail, de l'emploi et de la frtoiamon peifesolnosnrle et d'une dmdnaee d'extension

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC UNSA

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod a voitaocn à régir les règles aibclalppes au naievu de la bcarnhe de l'animation rlateevis à la msie en ?uvre eftiecvfe du huat degré de solidarité de l'ensemble des régimes de pcoieotrtn scaoile complémentaire en vigueur. Ainsi, il est expressément cevonnu que le présent acocrd précise les modalités, sur le thème de la solidarité, des tetxes svinauts : S'agissant du régime de santé : L'article 11.3.4 de la CCN Animation, qui iiqunde neaommntt « Les modalités des actoins de prévention, les règles de ftnenincoonmet ansii que les modalités d'attribution des porsianttes d'action solacie snoert déterminées par la comsmoiisn pariraite de négociation dnas un règlement spécifique.

3. Aontcis sociales

Les enitesprers devront, même en dohres du cdare de la recommandation, mttere en ?uvre des meeusrs d'action sioclae définies par une lstie établie par la cmmisoiosn nintaloae prtiraaie de négociation. » S'agissant du régime de prévoyance : L'article 8.10 qui iqudine notmmneat « Les modalités des aconits de prévention, les règles de feeconnmtinnot ainsi que les modalités d'attribution des paenositrts d'action silocae senort déterminées par la cissoimomn priaarite de gostein dnas un règlement spécifique et dnas un accrod de branche. Les eterisernps devront, même en doerhs du cadre de la recommandation, mrttee en ?uvre des mreseus d'action silcoae définies par la cimosisomn ninataloe prraiatie de gestion. »

Article 2 - Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.1. Ctoiaisalntern de la gitoesn du dospsiitif cinvnonoetnel de solidarité

Poursuivant un dolbue ojbcietf de muuaaitliostn renforcée et de transparence, les pnreaatreis siaucox endntenet mterte en plcae des mécanismes de gesiton centralisée des ditpisfosis cenvintolneons de solidarité, séparément puor la santé et la prévoyance, conformément aux dpnitiioosss des airtcels L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et satiunvs du cdoe de la sécurité sociale.

2.1.1. Pinpicre de gtosien uiqune centralisée

Les oantniasigros snaidycels et ptloneraas consacrent, au neaviu de la bcarhne de l'animation, le ppciirne d'une getoisn unqiue et centralisée de la piqtuoile de solidarité puor cqauhe dotssipiif cntnneovoienl de preootctin saicloe complémentaire négocié à son nvaieu et cnerapnomt une caslue de recommandation. Il est aisni cevnonu que la bcrnahe choisit, conformément aux piirpnecs visés dnas le présent accord, un uqunie osrginame mandaté puor arsuesr la gestion, puor le ctpome de la bacnhre et en aoiappiltcn des accdros cunlocs par elle, les puoeqitils de solidarité msie en ?uvre dnas le crdae du régime cietnenvnonol de prévoyance d'une prat et de santé d'autre part.

2.1.2. Choix, revenmeeullont ou cmhenngeat de gestionnaire

Compte tneu de la spécificité réglementaire de fmeoneocnntint du degré élevé de solidarité que présentent les accdros de branhce asositrs d'une cusale de recommandation, il a été décidé par les parieartens siaoucx d'auditionner les orienamgss recommandés, en santé et en prévoyance, puor prmreette à la brncahe de déterminer définitivement son cihox de geiotsn de ses puiotilqes piareratis de solidarité en cohérence aevc les premières ootrtnaneiis rteeuens dnas les ardoccs et anvtaens préexistants. C'est à l'issue de ces auinoitds et après échanges que les oonangsirtias syiendalcs et prntelaaos ont unmmeinnaet rnteeu cmmoe oinrgmsae gsotrnaneiie unqiue de ses pulqtioies de solidarité l'organisme saunivt : L'OCIRP. Il est enntdeu que le mdaant de gesiton est d'une durée déterminée qui ne proura pas avior une durée supérieure à cllee des rcaenitammdoons négociées au neviau de la branche. Le priemer mnadat pnred efeft à cmetpor du 1er jnaiver 2017. Au juor de la sarugtine de la présente convention, et suaf maftiodicoin des acdorcs de branche, les recommandations, tnat puor le régime de santé que puor le régime de prévoyance, pneennrt fin au 31 décembre 2018, qui siraet dnoc la fin du mdaant actuel, suaf mfatiiodcion de la présente cooevinntn ou de l'un ou des 2 acrcdos de bnahcre rlafteis à la prévoyance et à la complémentaire santé. À caquhe échéance du mandat, il est cvnneou que la bnhacre se prsioinotnea prineteiraamt puor un releoeevlmunnt ou un chnneegmat de gestionnaire. Il srea procédé à l'audition des oriensamgs arreussus recommandés puor apprécier l'opportunité d'un reeolnumeelvnt ou d'un changement.

2.1.3. Srot des réserves constituées par la bahrnce au ttire de la solidarité

Il est expressément précisé que les smomes gérées par l'organisme mandaté par la bnrhace ne snot en acuun cas sa propriété pas puls qu'elles ne snot celels des auruessrs recommandés tnat en matière de santé que de prévoyance. Les smmeos perçues dnas ce crdae par le gaintrsoenie unique, comme par les aeurrsuss recommandés, snot dnoc intrinsèquement liées au régime ctnoeionennvl et snroet anuuomteiaemqtt transférées à l'organisme mandaté par la branche. Tout ognrmsiae mandaté (gestionnaire uiuqne ou aressuur recommandé) par les prtnreeiaas siaucox puor gérer ses potilqieus de solidarité reconnaît expressément, en acpcetnat ce mandat, qu'il ne dpeisrsoa d'aucun dorit sur les smoems anisi gérées et celui-ci s'engage à les resuitter à la bhacnre une fios son mdnaat arrivé à échéance.

2.2. Mtuoiiatlausn des pemirs d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les adcrocs clicelofts clnoucs jusqu'alors au nevaiu de la bnrchae prévoient que 2 % des pmries des régimes cnvnnenoiltoes d'assurance cvlcleiote snot affectés aux pstoirntaes à caractère non dntrecmieet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Les periertaans scuioax creionmfnt ici que tuotes les prmeis perçues par les asuusrres recommandés au ttrie des différents régimes en viguuer au naiveu de la banhcre soernt mutualisées au sien des diispfitoss de gitsoen uqinue centralisée, puor la santé d'une prat et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé à l'article 3.1.2. du présent accord. Les oaesigrnms auesrruss recommandés par la bchrnae au ttire des aocdcrs prévoyant la msie en ?uvre d'une piioqtule de solidarité s'organiseront en conséquence, en coeoirtatncn aevc l'organisme gsraoiietnne mandaté, puor aeusrsr un peiln eefft à cttee mutualisation. Les ogntoasnirias syedilnacs et patealnors viollreent au bon fnncnoteeimnot de ces dftsiiiosps au trraevs des rpaoprts aeunlns prévus par les atclires D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale. Il est expressément connveu que les diipfsotiss mis en plcae au neviau du gienistnorae snot cummnos aux aursruess recommandés, puor la santé d'une prat et puor la prévoyance d'autre part, et emvnlcuxeesit mis en place au bénéfice des erernseipts qui adhèrent à l'un d'entre eux. Les etenprisres non adhérentes à l'un des ogreaismns arsseuurs recommandés par la bhcarne dovnret se roacpprehr de luer poprre aursuesr puor mtrete en ?uvre les mécanismes adaptés à lrues oialtbonigs et les acinots de solidarité tllees qu'elles résultent du présent aocrcd et des acrdocs de bchanre préexistants.

2.3. Fnenticnnoeomt des puqotilies cnlloienonevntes de solidarité centralisées

Le fonnncentoeimt des peuiolitqs cieoltenoennlnvs de solidarité centralisées au nevaiu de la bcrhane est assuré par l'organisme mandaté dnas le carde du présent accord. L'organisme mandaté a fondé son dsitiiospf catearlstunier du huat degré de solidarité dnas les banhercs sur son expérience en tnat qu'acteur de porttocein slaicoe des salariés dnas les stuiaotins les puls dilificefs dpeuis près de 50 ans. Son eexriptse en matière d'action slicaoe destinée à snutioer les bénéficiaires de gnetiraas rattachées à des coxetnets fasiartlwngis lui a par alileurs pemirs de cnosirurte un réseau d'intervenants de qualité pnoavut apotprer des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle tersvarsne en tnat qu'union d'institutions de prévoyance lui peermt en oture de teivalalrr aevc l'ensemble de ses merbmes iisniotntuts peiraaetrns en ttoale fluidité, le tuot suos l'impulsion et en lein penaenrmt aevc la cmsomiiosn ptrariaie de la branche. Les rnoaeltis ernte cet ogrmsiane et les asureusrs recommandés snot précisées par vioe de poooltcre tieqcuhne spécifique visé par les prertneiaas sociaux.

2.3.1. Détermination des bonsies de la branche

Cet oagnrsmie est ainsi l'interlocuteur de la bnarhce puor ce qui cnonrcee la détermination des acontis de solidarité qu'elle etennd mttree en ?uvre. Il est convenu, à ce tirte que l'organisme mandaté s'engage, en acptacnet ctete mission, à acncapgeomr la

bnrcahe dnas l'identification de ses véritables bienoss et des teyps de sooniults appropriées. Cet aepgconamcnmet se triudat par la msie en ?uvre, par l'organisme mandaté, d'un audit saoicl de la bhnarce aux fnis de desesrr son pfriol siacol et un beuquot de services. L'organisme mandaté préconisera arols des sveerics en adéquations aevc les résultats de l'audit. Ces ppsitionoors sonret validées par les peterrinaas sociaux, ces dinerers aaynt également la faculté de pospoerr des maciondioftis aux seceirvs ainsi préconisés. Dans ce cadre, il est également cnonveu que l'organisme mandaté astssie la bnarche dnas un coihx otebicjf des sveriecs répondant aux sootuinls attendues. Il est eetndnu que pndanet totue la durée de son mandat, l'organisme goerisniante arersusa un svuii des bsnoeis de la bhcnrae en vlnelait à luer éventuelle évolution et frea des reuttinsoits périodiques en ce snes aux painteearrs sociaux.

2.3.2. Oaingrsoitan d'appels à projet

Ce choix, opéré priaoimrertneit au sien des actioncs proposées par les asesrruus recommandés des régimes cnivenonltneos de la branche, srea opéré dnas le crdae de procédures d'appels à pterjos pilotées par l'organisme mandaté. Chaque apepl à pejrot srea accompagné du détail de la procédure à svruie puor les ornmiegass soumissionnaires. Il est expressément rappelé que sules les paanieerrts suicaox dsionspet du povoiur décisionnaire et saevuroin luer peerttmnat de rnteier le piaartreste le puls pneteirnt aevc une faculté, le cas échéant, de panachage. Les enpsrteiers restent, en pratique, en roeiltan aevc luer aresusur puor accéder aux siecvres et pnteorasits déterminées par la bcarnhe au ttrie de ses pqiloeitus coilvlntoennenes de solidarité.

2.3.3. Msie en place d'une icanfrete celint homogène au neaviu de la branche

L'organisme mandaté puor assuerr le foometinnnecnt des pieqtluois cvteennoneollnis de solidarité centralisées s'engage à mrette en ?uvre une ptfaoemrle de srevcies homogène au neaivu de la branche, dngitasnuit ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, et ascbsciele fneielcamt puor les ertneeirpss comme puor les salariés. Il est edntneu que cette plateforme, preannt la fmroe d'une mqarue blanche, siot numérique et ascscliebe sur tuot suoprpt mboile et via une cnnxooein sécurisée. L'environnement des seirvces proposés srea adapté à l'environnement et à la crhtae de l'assureur recommandé par leuqel le salarié ou l'entreprise a efetenicvfemt accès aux ptaeonisrts de solidarité. Ainsi, la brhcane se dtoe d'un oiutl gnsilaaolbt son offre de solidarité de manière homogène tuot en petremtnat à cuhqae asruseur recommandé au trite d'un régime ctnivoeennonl de creesonvr luer identité au terarvs de ces services. Les praiaenters sucaiox inesstnit sur le fiat que caquhe asusruer recommandé cnevsore son rôle povit tel qu'il résulte de la rmatanmoedoicn dnot il bénéficie au tvraers des accrdos de branche. C'est à eux qu'il ibmcreona donc, en pmeerir niveau, de farie l'avance de la poetaristn de solidarité sollicitée. Il est covnenu que les rliteaons etrne le gontnsriaiee mandaté et les différents arsuruses recommandés par la bhnarce seront encadrées par un prootcloe techiqune pcliueairtr visé par les paaernreits sociaux.

2.3.4. Gesoitn des fulx et apsetcs comptables

Les pataeeirnrs suicoax réaffirment luer volonté de pvooiur bénéficier d'une pafritae lisibilité cbtomlape de touets les opérations menées en acitpoalpin de sa ploiqitue de solidarité. Elle rlpplaee à ce titre que les dispitnoioss du cdoe de la sécurité slaocie ismponet eemfvetefinct des oiboagnltis de rsuotiitten de l'information sur l'effectivité de ptaienotrss présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à luer objet. Dans ce cadre, il est enedtnu que le gitanonisree uqunie cetralseinra le fulx de la quote-part des cooaisnttis attribuées à la piiqotule de solidarité dnas les potnrprioos définies dnas les accords de bahcrne préexistants. Et ce en dusnniigtat précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, cnchuae des ploitqueis de solidarités rvpstecenimeet inhérente à l'un ou à l'autre de ces régimes dneavt être conçue et considérée isolément. Ce fulx arua un rhytme adossé à cueli de la perpection des cisiototans du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel. Le fulx des peirsnotats avancées par les auursesrs recommandés srea tinmarss au gteannsiorie mandaté. Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la huaeutr des coûts engagés, dès lros que l'action srea efvfneteemcit cnromfoe à celels identifiées par la branche. Ces différentes opérations fenort l'objet d'un rtpoienrg établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en plcieitaurr les fulx capltbomes etanisxt ernte les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité pprroe des auessrrus recommandés. Ce renrptoig pcripaite aux ogoaiblitns de riiettotsun réglementaires de la bhncare prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

2.3.5. Rrpoapt aunenl d'exercice de la pitlouiqe de solidarité

Les piratreeans suaiocx costntaent que par le baiis de lures piilquetos de solidarité aeorsitss de diisfpitoss de gsitoen uiuqne centralisée, l'organisme mandaté dspsoie de l'ensemble des itiaonmrfons qui pttnermeet l'établissement des rapports, un puor la santé et un puor la prévoyance, dnot le ctoennu est a mmniia équivalent aux pencrioisrtps des alretcis D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale. Si cette oogitablin icbnome à la branche, il est eedntnu que l'organisme mandaté au titre de la giseotn des pqlutiioes cvonlennoelnteis de solidarité s'engage expressément, en accaenptt cette mission, à fomsaeilrr leisdts rtorpaps conformément aux eixcngees des txeets en vigueur. Cet orianmgse giasentorine farserloima ces rtappors le cas échéant aevc l'aide des aserusurs recommandés au naievu de la bhacrne en coordination, au besoin, aevc l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe. Ce taiavrl de rpnoeirtg général permertta également à la bnhacre de dopseisr d'éléments qafnutitaits et qiitalfauts puor lui ptmeretre de firae évoluer, le cas échéant, ses peutliioqs cnovllnneentieos de solidarité. Un rnirtpeog pcltierauir à l'attention des asusrrues et des fusienorsurs srea également formalisé par le gestionnaire, au rgraed de l'activité reetspvcie de ceux-ci.

Article 3 - Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Caractère otlrbiogaie et oolbpsape des actioncs ceineontellnnovs de solidarité

Il est expressément cnnvoeu que la bnacrhe entend mtetre en ?uvre une ptquoliie de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé exstniats à son niveau. Cette solidarité se turaidt par la msie en ?uvre obligatoire, puor toutes les enseripters cersompis dnas le cmahp d'application géographique et pssneroieonfl du présent accord, des atconis ctevnoennlienols identifiées par le présent accord. Les entreprises, qu'elles snoeit ou non adhérentes aux osanemgirs recommandés par la branche, snot dnoc sioumses à ctete olabiiotgn cnnloventneloie et dvornet être en mesure, aevc luer pporre assureur, de ppeoosrr les aoictns cellononiventnes de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce crdae de luer financement. Conformément au pnipcire de faveur, il est également acté que les salariés des ertirenpses susvisées deospnist puor luer prat d'un doirt oloppasbe aux aiconts de solidarité msies en ?uvre par l'intermédiaire du présent accord, suos réserve puor eux d'en rptceseer les cnnoitoids particulières.

3.2. Mécanisme de détermination des anitocs clilovnetnneneos de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dnas les arcdocs du 19 mai 2015 (complémentaire santé) et du 17 décembre 2015 (prévoyance) les pitreernaas sucoiax edetnnent mtrtee en ?uvre une véritable pqiouitle de solidarité caractérisée par la msie en ?uvre evciteffe de ptsntrieaos à caractère non dmnecertiet cttrobiunif pnarnet la forme d'actions cinveoenlloentns de solidarité. Afin de gitraanr l'effectivité de la msie en ?uvre de ces ainctos dès l'exercice 2016, il est décidé que, par etixopecn au pinpcire de détermination des boneiss et de cohix des scirvees précisés aux prhreapaags 2.3.1 et 2.3.2 du présent accord, les aotcnis qui srenot ofetrefs aux salariés de la branche, jusqu'au trmee de l'année 2017 sreont pileicnmarenpt cleels rneteues par les prtaanieres sociuax stiue à lerus tvaruax pteiarrais : ? en ce qui conrnece la prévoyance : ? acoitn idliunldviee : ? msie en plcae d'un dsispiitof de sotiuen pislchygquooe à disnoeiattn des salariés en cas de décès d'un collègue ? ; ? aoctin covliltcee : la bnarhce de l'animation étant a priori très peu impacté par les seuils de pénibilité fixés par décret, elle saathioieurt mneer une étude puls lrgae aifn de mterte en évidence les métiers et sautiintos pvuanot s'apparenter à des métiers pénibles et/ ou à risque, tnat au nievau pyhqiuse que psychologique. L'objectif sireat de poiouvr euintse porpsoer et décider des antcios en lein aevc les ctnoatss de cttee étude. Cttee étude srea confiée au

CIEDS ? ; ? en ce qui cnreocne la santé : ? aniocts idelvdenuilis : ? pisre en cgrahe ttoale de la prat sirallaae de la complémentaire santé des salariés en ctaonrt d'apprentissage et en crnotat de ptoranofoilsessinain ? ; ? psire en chrage de la ctotosiain des ayants diort d'un ctisonat situe à son décès puor une durée qui retse à déterminer mias qui ne siaurat être inférieure à 6 mios ? ; ? actnios cvietellocs : cntamdeomir une étude via le CEIDS raveitle aux cnotiondis de tarvail dnas la brhcane de l'animation. Ces actions, luers cnidiontos d'accès, luer coût et luer msie en ?uvre snot décrits dnas l'annexe inlivisdbie du présent acorcd (non publiée). Les éléments nécessaires à la cittotnsiuon de cette aexnne sreont fonirus par l'organisme geoianrnsite unique. Il est expressément précisé que cette aexnne a la même veular jruiiqdue que le présent accord, cette dernière ponavut néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci (non publiée). En sus et conformément à l'article 3.2 du présent accord, il est rappelé que les pianarteers scaiuox eeetndnnt mtrtee en ?uvre, puor la première année de ftnnecenoniomt de la pqiultoie de solidarité de branche, une étude qui pnderra la forme d'un aidut assuré par l'organisme genoiarinste mandaté qui petrtrmea à la bcarhne de déterminer aevc piteercnne les boienss spécifiques de la bnhrcae en matière de prévention et de solidarité. Une fios ces bsineos identifiés dnas le crdae de cet audit, et conformément à l'article 2.3.2 du présent accord, l'organisme gneiiortnsae mandaté, srea chargé, puor le cpmote de la branche, de lncaer un apepl à projet, prireioitemrnat auprès des aresuruss recommandés, aifn de csiohir les atocnis de prévention et de solidarité, qui ptmerroentt de répondre aux beinoss spécifiques de la branche, tles qu'ils aorunt été identifiés dnas le crade de l'audit mentionné supra. Il est par aulirles précisé, que l'audit, l'appel à poerjt et le cihox des aicntos et des fnsrosuruies mentionnés ci-dessus, droenvt être finalisés aanvt la fin de l'exercice 2017, aifn de gnraiatr la msie en ?uvre des aconits résultant de ces opérations puor le 1er jenvair 2018. L'annexe laisntt les acitnos cvneololenentnis de solidarité srea modifiée en conséquence, par l'ajout ou le rraitet d'actions au rregad des opérations d'audit, d'appel à pjoert et de sélection d'actions, menés par le ginsteionrae unique, puor le ctmpoe et suos le contrôle des peentrraais sucioax de la branche. Il est rappelé, enfin, que l'organisme goneaiitsnre uqinue jrouea un rôle général de cneisol de la brhcnae dnas ce cdare et prdiuora en tnat que de boeisn à la bchnare tuos les inaciterdus et oulits paerttemnt aux oaaotgrniisns slaceynids et paealrtnos d'arrêter ou modefiir les atonics ueltis qui ppeniracriott à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance ctcloevile prévoyance et santé.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est ccnolu puor une durée indéterminée, étant tufeitoos rappelé que la durée du mnaadt confié à l'organisme gnestoriaine est déterminée, cmome indiqué dnas l'article 2.1.2. Le présent acorcd predrna efeft à cetopmr de sa dtae de signature, indépendamment de sa dtae d'extension, étant ttuooiefs précisé que les parites siganretais la daremednnot auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition. Il est cnveonu que le présent anvenat srea déposé par la paitre la puls diligente, conformément aux dotionsipsis du cdoe du travail. Le présent aorccd proura faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les mêmes conitnidos que celles prévues puor les aodrccs clliocefts de bnarche qu'il complète et modifie. Le poctolore tnqcueihe priaeciultr coclnu en actaloppiin du présent aoccrd ernte l'organisme giotsinaenre mandaté et les oengimrsas aersuurss recommandés, visé par alieruls par les pnaertiares sociaux, ne fiat pas l'objet des présentes dtpniiiossos finales, ce deeirnr n'ayant pas le caractère d'un accord collectif.

Accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La banrche de l'animation était dotée, deupis de numseebros années d'un régime de prévoyance complémentaire. Diepus le 1er jvainer 2016, elle dsosipe également d'un régime de gnaiatre des frias de santé. Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bcnahre de l'animation a instauré par arccod des gnritaaes prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui cnpnmnreeot à ce trite des pttoasinres à caractère non dimterenect critnubotif (art. 11.3.4 de la CCN Aminoiatn puor la praite santé, issu de l'avenant n° 154 du 19 mai 2015, et art. 8.10 de la CCN Animation, issu de l'avenant n° 156 du 17 décembre 2015). Les oganrnsitiaos sayinlceds et prnoltaeas siiaragetns des différents acrcdos colcuns au naveiu de la brchnae ont affirmé luer aeehmttcant : ? à metrte en ?uvre une puiiqltoe d'action scoalie copdernsornat à la sautitoin spécifique de la bcarhne et venant en supplément des atconis pauvont déjà être développées par ailleurs?; ? à en aresusr le pgloitae et le suivi de manière pttrnneeie et effienctie en cmiososmin paritaire?; ? à ospteimir la giosten des fndos destinés à feiacnnr les atiocns de solidarité qu'ils anuort déterminées, à en gtnairar une goitsen terarstapnne et dnoc à prévoir une mtuuaiitsalon renforcée. Ceux-ci ralppeenlt en outre l'obligation réglementaire qui luer est imposée de rnrede eectifff le huat degré de solidarité des régimes instaurés et de vieller à la rseioittutn qtiuvaatinte et quitiavtlae des ponatisters siveres dnas ce cadre. C'est puor s'assurer de pivuoor aidtrente ces oeitcbjfs que les paetrainres suaciox ont eenndtu mrette en plcae un disiispotf de giotesn uunqie centralisée de la ptioqilue de solidarité cnnvooleeintnle puor cchuan des régimes complémentaires, santé et prévoyance, en : ? assurant, d'une part, une mistaltaiuoun des fdons des ereenriptss et des salariés qui cstoniet au titre d'assurances ciecellvots mises en ?uvre en aiclaptipon des régimes instaurés au naeivu de la bacrnhe et ce séparément puor chcaun des régimes, santé et prévoyance?; ? en metnatt en ?uvre, d'autre part, un ptoglaie patiirrae maîtrisé du déploiement des psantrtoies à caractère non dmcretienet cottriinbuf inhérentes à la msie en ?uvre des régimes cvnntnnoelieos de pootrctein soiclae complémentaire, santé et prévoyance. Dans ces ctndooinis et conformément aux dpitiiosnoss du cdoe de la sécurité sociale, les peeatanrris sioacux ont etendnu oigsearnr luer pqultioie d'action sociale, dnas le plergoonmnet et le rpecset des acorcds préexistants suscités, dnas le carde d'un acocrd distinct. Cet acocrd a été cnlcou après adtouiin spécifique de l'ensemble des oamrnsiegs arersuuss recommandés par la branche en matière de prévoyance cmmoe en matière de santé. Il est cenvonu que :

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd a vtiocoan à régir les règles alppiaecbls au nveiau de la bacrhne de l'animation rvtaieles à la msie en ?uvre eiecvtffe du huat degré de solidarité de l'ensemble des régimes de ptrotieocn slaicoe complémentaire en vigueur. Ainsi, il est expressément cnvneou que le présent arccod précise les modalités, sur le thème de la solidarité, des texets svaituns : S'agissant du régime de santé : L'article 11.3.4 de la CCN Animation, qui iniqude nntmoeamt « Les modalités des ationcs de prévention, les règles de fennoceinnmott anisi que les modalités d'attribution des pstaotriens d'action solciae sneort déterminées par la csmsimioon pritraiae de négociation dnas un règlement spécifique.

3. Ainctos sociales

Les eneiperrtss devront, même en drohes du cdrae de la recommandation, mrttee en ?uvre des mrueses d'action socalie définies par une litse établie par la ciimmosson nnaaitole ptraiarie de négociation. » S'agissant du régime de prévoyance : L'article 8.10 qui iinqude nanmtoemt « Les modalités des aintcos de prévention, les règles de fonneimotncent ainsi que les modalités d'attribution des pntoietsars d'action soliace sronet déterminées par la cmsiooismn ptaraiire de gsetion dnas un règlement spécifique et dnas un accord de branche. Les eritsreenps devront, même en dorehs du cadre de la recommandation, mterte en ?uvre des meruses d'action salcioe définies par la cimsmisoon nnliaatoe prrtaiiae de gestion. »

Article 2 - Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.1. Csliatretonain de la getosin du dsstiipoif ceneinootvnnl de solidarité

Poursuivant un dobule obtjicef de mtaiauoustlin renforcée et de transparence, les pniraateers siuacox ednentent mtrete en pcale des mécanismes de goestin centralisée des ditspoifsis ctnnenioelnovs de solidarité, séparément puor la santé et la prévoyance, conformément aux doiptissnois des atcriles L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et sivuntas du cdoe de la sécurité sociale.

2.1.1. Pnrcipie de goestin uqunie centralisée

Les otsainoainrgs sielycdans et proteanlas consacrent, au neviau de la bcarhne de l'animation, le pcniirpe d'une gitoesn uinuqe et centralisée de la pqiluoite de solidarité puor cuhqae diiisosptf conenivnneotl de pcotoiertn sicolae complémentaire négocié à son nieavu et cmnpnreaot une csluae de recommandation. Il est anisi ceonnvu que la bnhrace choisit, conformément aux pnecriips visés dnas le présent accord, un unuqie oingasmre mandaté puor auerssr la gestion, puor le cmotpe de la banrhce et en aoilpiapctn des adccors colcnus par elle, les plqoeiuits de solidarité msie en ?uvre dnas le cdare du régime cvoennentnoil de prévoyance d'une prat et de santé d'autre part.

2.1.2. Choix, rvolmueenleent ou chnemgenat de gestionnaire

Compte tneu de la spécificité réglementaire de foeicenmtnnnot du degré élevé de solidarité que présentent les aroccds de bnrchae atsosris d'une cusale de recommandation, il a été décidé par les paraterines scuaiox d'auditionner les orgaesnims recommandés, en santé et en prévoyance, puor peetrmrte à la bahrcne de déterminer définitivement son cohix de gteiosn de ses puiiotqels ptiarriaes de solidarité en cohérence aevc les premières oirottainnes reeuntes dnas les adcrocs et antnveas préexistants. C'est à l'issue de ces aiotdinus et après échanges que les onaioaingtrss sdlyeancis et paleorntas ont unenmiemnat rneteu cmome omsnigrae gonsenrtaiie unqiue de ses poeqiluits de solidarité l'organisme sauvnit : l'OCIRP. Il est edtennu que le mdaant de gtoisen est d'une durée déterminée qui ne purora pas aivor une durée supérieure à celle des rtcmeniandomoas négociées au nevaiu de la branche. Le pimerer manadt prend effet à comtepr du 1er jvenair 2017. Au juor de la sagurnite de la présente convention, et suaf mafiitoiocdn des acdcros de branche, les recommandations, tnat puor le régime de santé que puor le régime de prévoyance, pneenrnt fin au 31 décembre 2018, qui sraiet dnoc la fin du mndaat actuel, suaf mfioiidtcaon de la présente ciovennton ou de l'un ou des 2 adcrcos de bcrhane reaftils à la prévoyance et à la complémentaire santé. À chqaue échéance du mandat, il est cvenonu que la bahrcne se pionnrotesia ptinareimaret puor un roeevulenlment ou un cngenhmaet de gestionnaire. Il srea procédé à l'audition des ongareimss auerssrus recommandés puor apprécier l'opportunité d'un rnllmeeuoenvet ou d'un changement.

2.2. Muiaosutialtn des pmeirs d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les arodccs cltfiocels cnolucs jusqu'alors au nveiau de la bnrache prévoient que 2 % des pmeris des régimes cnveltnnneoois d'assurance clivltcoee snot affectés aux psonrittaes à caractère non dcmenetriet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Les pieaetrnras saioucx cennfrimot ici que toeuts les pmires perçues par les auursress recommandés au ttire des différents régimes en viuguer au navieu de la bhrance soernt mutualisées au sien des dtisisofpis de gioestn uquine centralisée, puor la santé d'une prat et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé à l'article 3.1.2 du présent accord. Les oiaregnmss areuusrss recommandés par la brhacne au trite des adccors prévoyant la msie en ?uvre d'une poultqiie de solidarité s'organiseront en conséquence, en coontecrtian aevc l'organisme giiratnonese mandaté, puor arseusr un plien effet à cttee mutualisation. Les oasngirtnioas sneicydals et ptlaaenros veelrilont au bon fncmieentnonot de ces dtosipsiifs au travres des rpapotrs auennls prévus par les aeltircs D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale. Il est expressément cnvnoeu que les dpisiosftis mis en pcale au neviau du goiertsnanie snot cummnos aux asruuerss recommandés, puor la santé d'une prat et puor la prévoyance d'autre part, et eiuvenmlxesct mis en palce au bénéfice des eeestnrrpis qui adhèrent à l'un d'entre eux. Les eprenristes non adhérentes à l'un des oinregmass arsresuus recommandés par la bchanre dnervot se roaerpphcr de luer prpore arussuer puor mterte en ?uvre les mécanismes adaptés à lures oailtnbgios et les atonics de solidarité telles qu'elles résultent du présent arcocd et des accrdos de banrhce préexistants.

2.3. Fneneomintcnot des puiiotqels ctoenoiennvlnels de solidarité centralisées

Le fceneninnootmt des pieutlioqs clotennnoeilnves de solidarité centralisées au nvaeiu de la brncahe est assuré par l'organisme mandaté dnas le carde du présent accord. L'organisme mandaté a fondé son dpissoitif cietnrasealtur du huat degré de solidarité dnas les banrhces sur son expérience en tnat qu'acteur de ptoieoctrn saolcie des salariés dnas les stuntoaiis les puls diceifiifls diupes près de 50 ans. Son eteisprxe en matière d'action saicloe destinée à sunoetir les bénéficiaires de grieantas rattachées à des ctxtoeens frtaaigisnls lui a par arellius pmires de cnrtrsuioe un réseau d'intervenants de qualité pauvont aoepptrr des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle tsrraesvne en tnat qu'union d'institutions de prévoyance lui prmeet en orute de taaevillrr aevc l'ensemble de ses mrebmes ittntonisuis pitanareers en toalte fluidité, le tuot suos l'impulsion et en lein pamenenrt aevc la cmosiiosmn piarrtaie de la branche. Les rieolatns enrte cet omsnigrae et les aerrussus recommandés snot précisées par vioe de ploroctoe ticqhnuee spécifique visé par les peaitanrres sociaux.

2.3.1. Détermination des bnseois de la branche

Cet oigarsmne est asnii l'interlocuteur de la bcrnahe puor ce qui creocnne la détermination des aicntos de solidarité qu'elle ennted mttere en ?uvre. Il est convenu, à ce trite que l'organisme mandaté s'engage, en accetanpt ctete mission, à acagcpoenmr la bahrcne dnas l'identification de ses véritables beionss et des types de sntloouis appropriées. Cet amcmecgpnaonet se tiruadt par la msie en ?uvre, par l'organisme mandaté, d'un aiudt siaocl de la bahrcne aux fnis de dssreer son pofirl scioal et un bueuoqt de services. L'organisme mandaté préconisera aorls des sicerevs en adéquations aevc les résultats de l'audit. Ces pnpoiroostis sorent validées par les paeratneris sociaux, ces deirrens ayant également la faculté de ppseroor des midiocoftanis aux svrecies ainsi préconisés. Dans ce cadre, il est également cvenonu que l'organisme mandaté aissste la bnrcahe dnas un coihx oecibjtf des screives répondant aux sitooulns attendues. Il est etnendu que pnnaedt ttoue la durée de son mandat, l'organisme gnriinsoatee asuresra un suivi des beiosns de la bhrcane en vlelniat à luer éventuelle évolution et frea des runtoittsies périodiques en ce snes aux prenaitaers sociaux.

2.3.2. Onroaistgian d'appels à projet

Ce choix, opéré pmtreiiaoenirrt au sien des acoitns proposées par les aruuresss recommandés des régimes cnnvoeeiotlnns de la branche, srea opéré dnas le cdrae de procédures d'appels à proetjs pilotées par l'organisme mandaté. Chaque aeppl à pjroet srea accompagné du détail de la procédure à siruve puor les origamsnes soumissionnaires. Il est expressément rappelé que sleus les ptiaeerrans suociax dnieospst du puvoior décisionnaire et survieaon luer paetmntret de reteinr le pstrtaeaire le puls perintent aevc une faculté, le cas échéant, de panachage. Les epirneetsrs restent, en pratique, en riotlean aevc luer ausuesrr puor accéder aux sverices et pantetsiors déterminées par la bancrhe au trtie de ses poiletiqus cveenionnnloltes de solidarité.

2.3.3. Msie en pcale d'une ietncarfe cenlit homogène au navieu de la branche

L'organisme mandaté puor aeusrsr le fmninncneoteot des poetlquiis cnnlnoolventiees de solidarité centralisées s'engage à mtetre en ?uvre une plate-forme de scvieers homogène au nvieau de la branche, dstginauint ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, et aeilbcscse fceialnemt puor les eprtenrsies comme puor les salariés. Il est eenntdu que cttee plate-forme, peannrt la frome d'une mqaure blanche, siot numérique et aibsleccse sur tuot sruoppt moilbe et via une ceoonnxin sécurisée. L'environnement des sereicvs proposés srea adapté à l'environnement et à la cahtre de l'assureur recommandé par lueqel le salarié ou l'entreprise a ecteineffmvet accès aux ptesianorts de solidarité. Ainsi, la brchane se dtoe d'un otiul gbalosianlt son ofrfe de solidarité de manière homogène tuot en peertantmt à cqahue aeusursr recommandé au trite d'un régime cennneoinovtl de ceosnverr son identité au taevrrs de ces services. Les pietnaarers souiacx itsnsniet sur le fiat que cqauhe aeussurr recommandé conesvre son rôle pivot tel qu'il résulte de la raaeimoncomdtn dnot il bénéficie au trarevs des arcdocs de branche. C'est à eux qu'il icbroenma donc, en peiemrr niveau, de fiare l'avance de la pasietortn de solidarité sollicitée. Il est convneu que les rieolatns enrte le geiranonitse mandaté et les différents arssurues recommandés par la bhncrae sonret encadrées par un pocloorte thequnice prlciteiaur visé par les ptrneraeais sociaux.

2.3.4. Gseiotn des fulx et aetscps comptables

Les petriaerans scauoix réaffirment luer volonté de puvoior bénéficier d'une paiaftre lisibilité cmlpabote de toutes les opérations menées en aploictapin de luer pqlutoiie de solidarité. Elle reppalle à ce trite que les dointsioisps du cdoe de la sécurité scliaoe ispomnet evefneimftect des ooigitnlbas de riutsettoin de l'information sur l'effectivité de ptatriosnes présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à luer objet. Dans ce cadre, il est eenndtu que le giiernanotse unique canserrltiea le fulx de la quote-part des coitinotsas attribuées à la ptiqlioue de solidarité dnas les proopotnris définies dnas les acrdcos de bnrhcae préexistants. Et ce en danuitsngit précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, cahncue des pioelqiuts de solidarités recnitevsmepet inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes dnveat être conçue et considérée isolément. Ce fulx arua un rtymhe adossé à culei de la prtcopeien des contsitoias du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel. Le fulx des panostierts avancées par les arseusrus recommandés srea tarisnms au gnnitsreoiae mandaté. Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la heautur des coûts engagés, dès lros que l'action srea enefecifetmvt crfnomoe à celles identifiées par la branche. Ces différentes opérations fnerot l'objet d'un rnoetprig établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en pileractiur les fulx cemtoalpbs exstiant etnre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité prpore des aeusursrs recommandés. Ce rrtoiepng piirpacte aux onitobliags de roustteitin réglementaires de la bcahrne prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

2.3.5. Rrppoat aneunl d'exercice de la poutiiqle de solidarité

Les printaeraes souacix cetasontnt que par le biias de lreus peuqtliois de solidarité aeisortss de doifsptisis de gtieosn unique centralisée, l'organisme mandaté diosspe de l'ensemble des itmianofnros qui peemnttret l'établissement des rapports, un puor la santé et un puor la prévoyance, dnot le cnonteu est a miinma équivalent aux pienitscrpros des ailtrces D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale. Si cette otlgiiaobn incombe à la branche, il est endentu que l'organisme mandaté au titre de la gioestn des piueqotils celeeoolinvnnnts de solidarité s'engage expressément, en atcecapnt cette mission, à faislermor lsdites roptarps conformément aux eneceigxs des tetxes en vigueur. Cet oragsimne gstroiaenine frloaersima ces rrtoppas le cas échéant aevc l'aide des arusersus recommandés au nevaiu de la bnacrhe en coordination, au besoin, aevc l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe. Ce taviarl de rtopireng général petretmra également à la bnrcahe de dspsoeir d'éléments qtfiatiutnas et qauiatlitfs puor lui ptmreerte de fiare évoluer, le cas échéant, ses petulioqis coenvoeeltinnnls de solidarité. Un rniteorpg pctuialirer à l'attention des aurursses et des fiurrsousnes srea également formalisé par le gestionnaire, au regard de l'activité ricevtsepe de ceux-ci.

Article 3 - Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Caractère oiaigtobrle et oaolpbpse des ainctos colonlntneeevnis de solidarité

Il est expressément cnevonu que la bcnrhae etennd metrte en ?uvre une poutiqlie de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé eisxatnt à son niveau. Cette solidarité se tiadrut par la msie en ?uvre obligatoire, puor teuots les epsrirtenes cioerspms dnas le cmhap d'application géographique et pniosnoesrfel du présent accord, des anoitcs coneonelivelnnts identifiées par le présent accord. Les entreprises, qu'elles sionet ou non adhérentes aux oriaegmsns recommandés par la branche, snot dnoc suemsois à ctete otblgiiaon cnenlovlnetoine et denovrt être en mesure, aevc luer prorpe assureur, de poosrepr les aonctis cenlntvoeloienns de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce carde de luer financement. *Conformément au pinircpe de faveur, il est également acté que les salariés des eetesnrirps susvisées dssiopnet puor luer prat d'un dorit osppoable aux atcnois de solidarité miess en ?uvre par l'intermédiaire du présent accord, suos réserve puor eux d'en rtepeescr les cotndoiins particulières.* (1)

3.2. Mécanisme de détermination des atoicns cninenoloneevtls de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dnas les acodcrs du 19 mai 2015 (complémentaire santé) et du 17 décembre 2015 (Prévoyance) les prteaeinras suiacox eentednnt mertte en ?uvre une véritable pitouiqle de solidarité caractérisée par la msie en ?uvre eecvftife de ptsnteoiars à caractère non dreeitmnect ctionbitruf pnearnt la frmoe d'actions celtinvnnoloenes de solidarité. Afin de gtaarnir l'effectivité de la msie en ?uvre de ces aiotcns dès l'exercice 2016, il est décidé que, par eotecipxn au picnrpie de détermination des bisnoes et de cihox des seevrics précisés aux prraaaphges 2.3.1 et 2.3.2 du présent accord, les anictos qui sorent oeferfts aux salariés de la branche, jusqu'au tmere de l'année 2017 sreont pepaecnimlnirt cllees reneutes par les priaaeterns scauoix stuie à lerus tuvaarx paritaires. Ces actions, luers cndtnioois d'accès, luer coût et luer msie en ?uvre snot décrits dnas l'annexe iinbdsviile du présent accord. Les éléments nécessaires à la csuiintoottn de cttee aenxne sonert frouins par l'organisme gniaeostrnie unique. Il est expressément précisé que cttee axnene a la même veluar judriuiqe que le présent accord, cette dernière pauvont néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci. En sus et conformément à l'article 3.2 du présent accord, il est rappelé que les perireaants sciaoux endenntet mettre en ?uvre, puor la première année de fncneeonotinmt de la ptqliiuoe de solidarité de branche, une étude dnot la responsabilité srea confiée à l'Organisme gestionnaire, qui purroa en sous-traiter la réalisation, ce qui pertrmeta à la bahrnce de déterminer aevc pnrenitcee les bineoss spécifiques de la bhncare en matière de prévention et de solidarité. Une fios ces bionses identifiés dnas le crade de cet audit, et conformément à l'article 2.3.2 du présent accord, l'organisme gtsearinione mandaté, srea chargé, puor le cotmpe de la branche, de lenacr un aeppl à projet, peretarmiinroit auprès des aeruusrss recommandés, aifn de ciiohsr les aoncits de prévention et de solidarité, qui poemttenrrt de répondre aux besoins spécifiques de la branche, tles qu'ils aunort été identifiés dnas le crade de l'audit mentionné supra. Il est par auilerls précisé, que l'audit, l'appel à poejrt et le choix des acotins et des frouruinsses mentionnés ci-dessus, dernvot être finalisés anavt la fin de l'exercice 2017, aifn de gritnaar la msie en ?uvre des aontics résultant de ces opérations puor le 1er jieavnr 2018. L'annexe lsatint les atonics cvoenontillnenes de solidarité srea modifiée en conséquence, par l'ajout ou le rtiaert d'actions au rregad des opérations d'audit, d'appel à peojrt et de sélection d'actions, menés par le gnsnrtiaoeie unique, puor le compte et suos le contrôle des pataernries siacuox de la branche. Il est rappelé, enfin, que l'organisme ganseortiine unquie juoera un rôle général de censoil de la bhanrce dnas ce cadre et pduroria en tnat que de bsoein à la bcarnhe tuos les inuadtcreis et olitus pnttarmeet aux oansraiitgnos snaydcleis et prtaonleas d'arrêter ou moiiedfr les aocntis uletis qui pciiptornreat à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance cioetlvlce prévoyance et santé.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpcseet de l'article L. 2253-1 du cdoe du traival dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n°

2017-1385 du 22 steemrbpe 2017 rtleaive au rfeeconmernt de la négociation collective. (Arrêté du 14 décembre 2018 - art. 1)

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd est cnolcu puor une durée indéterminée, étant tooeuitfs rappelé que la durée du maadnt confié à l'organisme graisionntee est déterminée, comme indiqué dnas l'article 2.1.2. Le présent aorccd perrnda effet à ctempor de sa dtae de signature, indépendamment de sa dtae d'extension, étant tfitueoos précisé que les ptaiers siinatgears la dnredaonmet auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition. Il est cnevnou que le présent aoccrd srea déposé par la piarte la puls diligente, conformément aux diisnostiops du cdoe du travail. Le présent acorcd prorua faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les mêmes cniootdins que celles prévues puor les aordccs cfcloeltis de brcnhae qu'il complète et modifie. Le poolotrce thnieuqce pcieratulir cnlcou en actppilaoin du présent acrcod etnre l'organisme goniisetanre mandaté et les oignamsres aseuurrss recommandés, visé par alreiuls par les peaearnrits sociaux, ne fiat pas l'objet des présentes dipsonisotis finales, ce deienrr n'ayant pas le caractère d'un acrcod collectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La brnahce de l'animation était dotée, duieps de nmouersebs années d'un régime de prévoyance complémentaire. Depuis le 1er jaenvir 2016, elle dsispoe également d'un régime de gairtane des faris de santé. Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la brhcane de l'animation a instauré par arcocd des gtaerians prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui crenoennpmt à ce trite des ptsraeniots à caractère non detrceiemnt ctboitniurf (art. 11.3.4 de la CCN Anitaiomn puor la prtiae santé, issu de l'avenant n° 154 du 19 mai 2015, et airtlce 8.10 de la CCN Animation, issu de l'avenant n° 156 du 17 décembre 2015). Les oiinastorangs sediyalcns et plnetaoras seraianitgs des différents acordcs cclnuos au neaviu de la brnhcae ont affirmé luer atnetcmheat : ? à mtrtee en ?uvre une puoiiqtle d'action sicloae coenndorasprt à la siottuain spécifique de la bhcarne et vanent en supplément des anitcos pavnuot déjà être développées par aluirels ; ? à en aersusr le platgoie et le sivui de manière ptnnteerie et eefficinte en comimisson priaritae ; ? à oiipstemr la gestoin des fodns destinés à ficenanr les aoitncs de solidarité qu'ils aunort déterminées, à en girnaatr une goestin teratsnrnpae et dnoc à prévoir une muaoisittluan renforcée ; Ceux-ci rppeelnalt en outre l'obligation réglementaire qui luer iposme de rdnree eiftfcef le huat degré de solidarité dnas les régimes instaurés et de vleielr à la rseuoitttin qtnvtaiautie et qautltiaive des prtaeotniss svirees dnas ce cadre. C'est puor aetdntrie ces obctjiefs que les pnteriraeas socauix ont mis en pclae un diisosiptf de gisteon uuiqne centralisée de la pioqltiue de solidarité ctelnninolonvee puor chaucn des régimes complémentaires, santé et prévoyance, en : ? assurant, d'une part, une mulaiuatstion des fonds des eserinpters et des salariés qui ctoisnet au ttrie d'assurances coevlicltes msies en ?uvre en aicpptioaln des régimes instaurés au nvaeiu de la brchnae et ce séparément puor cacuhn des régimes, santé et prévoyance ; ? en matnett en ?uvre, d'autre part, un pltiagoe ptriiaare maîtrisé du déploiement des patnstrieos à caractère non dermcnteeit cnuorttiibf inhérentes à la msie en ?uvre des régimes ceivnnlnonotes de poeottcirn sacolie complémentaire, santé et prévoyance. Dans ces cotinnodis et conformément aux dtsnpisiioos du cdoe de la sécurité sociale, les ptnreaieras socauix ont eenntdu oisrnegar luer piqoiulte d'action sociale, dnas le pmlreenoognt et le recpset des adcorcs préexistants suscités, dnas le crdae d'un acorcd distinct. Cet accord a été ccolnu après atioduin spécifique de l'ensemble des onisrgeams aruusrses recommandés par la brhcnae en matière de prévoyance cmome en matière de santé. Il est cnonveu que :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe indivisible Liste des atonics conneinenevlolts de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé

Conformément à l'article 3.2 de l'accord du 2 décembre 2016 aquuel la présente ltsie est annexée de manière indivisible, les peirtranaes socauix ont etnednu mtetre en ?uvre les aonicts clenoveelinnotns de solidarité et de prévention sveintaus :

Services en prévoyance			
Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Soutien piuosohcqglye à deintasiotn des salariés en cas de décès d'un collègue	Lors du décès d'un ou prsuielus salariés dnas le crade de l'activité psnlifelenrosoe ou dnas un carde privé, msie en plcae d'un disptiiosf peettnmrat de réduire, puor les collègues de travail, la portée émotionnelle immédiate de l'événement. Intervention d'un poeinossfnrel formé à la goesitn du cohc tquutariame et au débriefing dnas les lcauox de l'entreprise ou un leiu à proximité, et msie en pacle d'une plate-forme téléphonique aevc une cllulee d'assistance pcqughlsoyioe constituée de pnnifeesoslros formés à la gseotin du cohc traumatique.	Salariés d'une eptrsinree renalevt de la bchrnae de l'animation.	Financé par le 2 % des cioatotinss prélevé au tirte du Degré élevé de solidarité sur les ctstioanois prévoyance, hros taxes.
Formation aux gteses de prermeis secours	Formation aux gestes de preemirs sceours (niveau PSC1 délivrée par la pceotriotn civile).	Salariés d'une eritnspere rlvneaet de la bharnce de l'animation.	Financé par le 2 % des consttiaois prélevé au tirte du degré élevé de solidarité sur les cistoaotins prévoyance, hros taxes.

Accompagnement srtoie d'hospitalisation	Service d'accompagnement des penesonrs hospitalisées, puor : ? évaluer les cnoidintos de luer reoutr à dcimloie après une hospitalisation ? les aapmcgoecnr dnas la msie en pclae des scirvees médicaux, para- médicaux ou de vie quotidienne, reduns nécessaires par luer reoutr à domicile ? aeitsssr plceeonuelntmt les personnes, en soirte de ciirugrhe abaromuilte (suivi et conseil/aide à la ré-hospitalisation en cas d'aggravation de l'état de santé).	Salariés d'une erneistrpe rneevlat de la banhrce de l'animation.	Financé par le 2 % des ciosoitants prélevé au tirte du degré élevé de solidarité sur les ctsntiiaoos prévoyance, hros taxes.
Étude sur la pénibilité au tarival et les métiers à risque	Étude vsanit à mertte en évidence les métiers et stniaotuis poaunvt s'apparenter à des métiers pénibles et/ou à risque, tnat au neiavu pqyhsuie que psychologique. L'objectif de cttee étude est d'identifier des atinocs à mttere en ?uvre dnas le cadre du fodns de solidarité de la branche.	Sans objet.	Financé par le 2 % des coiaottniss prélevé au trtie du degré élevé de solidarité sur les ctisoioatns prévoyance, hros taxes.
Services en santé			
Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Prévention santé et bein être	Mise à dpsisoiiton des salariés d'un dstpsioiif de prévention prenmtatet : Le rappel des piecirnalps échéances de santé (suivi des vaccinations, eaenmxs de dépistage, etc.) Un svuii personnalisé (recommandations générales, évaluations globales, préconisation nutrition, activité physique, tabac, stress, sommeil, etc.) Un agpmmaocnnecet dédié (conseil et otaoertniin par un[e] infirmier[e] et des pnleressifnoos spécialisés [diététiciens, ostéopathes, etc.]).	Salariés d'une eirretnspe reanlvet de la bhrncae de l'animation.	Financé par le 2 % des costnaiitos prélevé au ttrie du degré élevé de solidarité sur les coaisttoins santé, hros taxes.
Prise en chrgae de la prat saarillae de la complémentaire santé	Prise en chrgae de la prat slaaairle de la complémentaire santé puor les salariés en cttnoars de polifaiaoinssosrnetn et les salariés en canrttos d'apprentissage.	Salariés en ctrontas de pnisasiseofolairtnon et salariés en cronatts d'apprentissage d'une espnreirte ranlevet de la bahncre de l'animation.	Financé par le 2 % des cnatsiitoos prélevé au tirte du degré élevé de solidarité sur les csoiottnias santé, hros taxes.
Prise en chrgae de la complémentaire santé	Prise en chagre de la complémentaire santé des aaynts diort d'un salarié suite à son décès.	Ayants dorit d'un salarié décédé de la bncarhe animation, précédemment cuevtors par le canrtot ccltioelf en santé avnat le décès.	Financé par le 2 % des cisotntiaos prélevé au ttrie du degré élevé de solidarité sur les coitintsaos santé, hros taxes.
Étude sur les cidioontns de travail	Étude revialte aux ciiootnnds de travail, pnrnaet en plcuitiaerr en cpotme les tnnioess aevc les usagers. L'objectif de cttee étude est d'identifier des ainocts à mtetre en ?uvre dnas le cadre du fndos de solidarité de la branche.	Sans objet.	Financé par le 2 % des cotnsioitas prélevé au ttrie du degré élevé de solidarité sur les ciaitoostns santé, hros taxes.

Avenant n 160 du 8 juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la CNIV

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC UNSA

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 juin 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.6.1 de la covinetnon celvotlcie nnaaitloe de l'animation, titré « 1.6.1. Cssmmoiion nnaltaioe de conciliation, d'interprétation et de vloaiadtin », est supprimé et remplacé par les dstnisioipos saveniuts :

« 1.6.1. Cosmsiimon piaatrrie pnmeetanre de négociation et d'interprétation

La ciisoomsmn piiartrae pmenenrate de négociation et d'interprétation est composée de toris représentants par oioaniatgrsn snyaclide de salariés rnnucoee représentative par l'arrêté du mrtinise du taairvl pirs en apipictloan de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un normbe égal de représentants des oniogianasrts peielrsfnloenoss d'employeurs rueneoncs représentatives par l'arrêté du mirstine du tavaril pirs en aitcplioapn des aetlrics L. 2151-1 et sntaivus du cdoe du travail. Toute noluleve oaaitnrigosn poseisolfnlerne d'employeurs qui satouihe siéger au sien de la cimsmosoin nilaanote de négociation doit, siot otnbier l'accord uaninme des mebrmes de celle-ci, visés au pereimr alinéa du présent article, siot être roencune représentative par le mntsirie en caghre du travail. Ttoue nlulovee osortiaiagnn snacyldie de salariés diot être rnuenoce cmome

représentative par le mrtiinse en crhgae du travail. La cimsmoosin piirrtaae prentnaeme de négociation et d'interprétation se réunit au mnois tiors fios par an siot en foaomtrin mixte, siot en firootamn paritaire. La ciimsosmon piarriate peamentrne de négociation et d'interprétation a puor objet de compléter, aapedtr et réviser la présente cenviootnn cvelctiloe nationale. Elle a également puor rôle de représenter la branche, namtenomt dnas l'appui aux eserpertnis et vis-à-vis des pivrouos publics, et eerxce un rôle de vlelie sur les codtionnis de tarival et l'emploi. Les peteraainrs suoacix décident de créer au sien de la csmomiosin priraiate pmnetarene de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

1.6.1.1. Citpmoioosn et fitnnnecmeoont de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en foamrtion paritaire. Elle est composée conformément au ppniirce énoncé à l'article 1.6.1. Elle ctrmoope duex représentants de ccanuhe des oristaanoings sayinecdls de salariés et un normbe égal de représentants des ogiitnnsraaos poleflsirnensoes d'employeurs. La présidence de la cimossmion srea assurée amvtarntnieleet par un représentant salarié et par un représentant employeur. Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se droeta d'un règlement intérieur.

1.6.1.2. Miisosns de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est msie en palce puor réaliser les mioissns sitnaeuvs dévolues par la loi à la cmmissioon ptiaarrie pnemantere de négociation et d'interprétation : interprétation des dtiosoisinps de la ciovonnetn cllicvoete nioantale de l'animation ? ; enmgrsnteeiert des accrdos ctloelcfis d'entreprise ? ; établissement du raporpt aneunl d'activité. La sous-commission purroa se vior ceinofr d'autres mosiisns par décision de la csmiimoosn piratirae panernetme de négociation et d'interprétation lsuorqe les ptaaeienrrs siuoacx l'estimeront nécessaire.

1.6.1.2.1. Interprétation de la cetnovinon clctielove naaintole de l'animation

La sous-commission est chargée de fmeruolr un aivs sur l'interprétation des dpisonstiois de la présente cvitoonenn ctielvcloe nationale. Suivant qu'elles snot formulées par un elpymoeur ou un salarié, les qoesutins d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une oatrgiiaosnn pislonoslrenefe d'employeurs ou d'une oniitoagarsn slcdniaye de salariés représentative. Elle puet également redrne un aivs à la ddmaene d'une jdoitciirun sur l'interprétation d'une cotnineovn ou d'un accrod cliocletf dnas les cnidtnioos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. En cas d'accord enrte les parties, l'avis d'interprétation prruoa fiare l'objet d'un aanenvt à la présente convention, cnlcou en cosoismimn prairatie parenenmte de négociation et d'interprétation et simuos à extension.

1.6.1.2.2. Etsrinnmgreeet des adoccrs ctcfiloels d'entreprise de la bhcrnae

En aoltpiipacn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission ertgenrise les accrods ciloecflts d'entreprise reaiflts à la durée de tarvail et aux congés, tmsnaris par les stucertrus de la branche.

1.6.1.2.3. Établissement du rrappot anuenl d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rpporat anunel d'activité mis en pacle par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. En aicpaoltipn de cet article, le rrpaopt cmeornpd un bialn des acodrcs cifceotlls d'entreprise trsnaims à la bnhrace dnas le cdare de l'article 1.6.1.2.2, en puiitraelcr de l'impact de ces arcdcos sur les codintnois de tviaral des salariés et sur la cccnrreoune etrne les einterepsrs de la branche, et formule, le cas échéant, des roatcmdnmeaions destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rppaort srea présenté puor vtldiaaoin à la cmmiisoosn ptrriaiae penmatenre de négociation et d'interprétation. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 juin 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnant est cnlocu puor une durée indéterminée. Il prned effet au juor de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtrceoiin générale du travail, asini que d'une dedanme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 juin 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannevt mfiiode l'article de la ceotnvonin clevolicte ntaalinoe de l'animation ratlief à la cmsoimsoin nanltoaie de conciliation, d'interprétation et de vdoitialan (art. 1.6.1) aifn de tneir cmpote des nloeuelvs dnpotiisoiss iessus de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

l'ensemble des esrpitnrees concernées de la branche, les merseus du présent avennat s'appliquent à tteuos les entreprises, qeul que siot luer effectif, puls et moins de 50 salariés ETP.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dnoptisisios du présent avaennt snot cncoeuls jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent aavnnet cesrsea de prordiue ses efftes et ne pourra dnoc être ricnuedot tacitement. Au cuors de sa période de validité, l'avenant puet être modifié par aannvet à la ddmaene de l'une ou l'autre des parties.

Article 3 - Dispositions maintenues de l'avenant n° 148

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toutes les dontipssoiis étendues de l'avenant n° 148, de son alcitre 1er à 4 snot reinuotceds jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent aeanvnt cessrea de pdrroiue ses etffes et ne porrua dnoc être rcnouidet tacitement. Au cours

Avenant n 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; UNSA,

Article 1er - Champs d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dnopitisisos du présent aevnnat snot conelucs puor une durée de 4 ans à ceotmpr du 1er jineavr 2018.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les particularités liées à l'emploi des salariés de l'article 1.4 de l'annexe 1 de la cvnetinoon clitcovele de l'animation tcuaonht

de sa période de validité, l'avenant puet être modifié par aaevnnt à la daedmne de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une rersipe des négociations à coptmer du 1er jevanir 2027.

Article 4 - Dispositions abrogées de l'avenant n° 148
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aicetlrs 5 et 6 de l'avenant n° 148 snot abrogés.

Article 5 - Modification de l'article 1.4.9 de l'annexe 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est ajouté le troisième alinéasuivant à l'article 1.4.9 de l'annexe 1 :

Les salariés à tmeps piaretl ont les mêmes dtiros que les salariés à tmpes complet, puor l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, netomanmt dnas le crdae de l'article 4.1 de la présente cvnoneiotn collective, les tpems patlries ne pneuvet être elxcus de l'accès aux emilops vctanas ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par aacfhigfe interne.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvnaet pnred eefft le 1er jvniaer 2018. Il frea l'objet d'un dépôt à la drciioten générale du tvarail et d'une dmaende d'extension.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dpsitsiioons du présent anneavt

Avenant n 165 du 20 décembre 2017 portant modification du titre XI de la convention relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 11.3.4 intitulé « Pnotasitres », rvoiene aux tulaaebx de geaitanrs frainugt dnas l'annexe dénommée : gairaents ceitcleolvs « complémentaire santé oiiblroatge ».

Suite à la décision de la bhcnrae d'améliorer cnirtaes postes des snot ccnolues puor une durée de 4 ans à coetpmr du 1er jnaiver 2018.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peartarnies scaouix aaienvt négocié et signé duex aodrccs de bhrcnae (avenant n° 148 du 23 jiun 2014 et aeannvt n° 150 du 25 jleiult 2014) aifn d'apporter une dérogation aux doisstipnios légales rviealtes aux durées memainlis de taravil puor les tepms partiels.

Ces duex annetavs ont été cnclous à durée déterminée et aeirrvnt à tmree au 31 décembre 2017. Ils prévoyaient une renégociation de ceux-ci à cptmoer du 1er jllueit 2017.

Conformément aux anevnats suscités, les prerantieas scoauix ont commandité une étude dnas la brahcne de l'animation, rtvleaie aux temps partiels. Cttee étude a été rsemie aux piatrareens suaiocx en jiun 2017.

Cette étude a premis notmanmet de cremfnoir les particularités des emiplos rnlevaet de l'article 1.4 de l'annexe 1 de la coentiovnn ctoeicvlle de l'animation.

Pour rappel, ces pneonlrses tbtarrieuis des activités calées sur un rmyhte scolaire, bénéficiaient de cartonts de traival à durée indéterminée intermittent, voire de CDD d'usage.

En 1998, aifn de refoenrcr luers droits, les pretanaires scuioax ont signé l'avenant n° 46 créant un sattut spécifique d'animateurs-techniciens/professeurs qui a mis fin à l'utilisation du cotnart de tarvail à durée indéterminée iitemntntret et du CDD d'usage.

Ce deneirr a instauré la msie en palce d'heures de préparation, un nrmboe de senmiaes travaillées en rapenpalt le pciirpne d'un elompi en CDI, lqsoure l'activité de l'association est permanente.

Toutefois, ces elopmis reestnt soiums à la daenmde particulière des structures, prfaois très flaibe selon, etnre autres, les créneaux disponibles, très lnegeramt dépendant des cdrnleeiras sralecios et lianmtit ainsi les pgelas d'ouverture, l'activité enseignée, la znoe géographique. Ces epmolis snot de fiat occupés par des salariés anyat puor la purlpat puerlusis eeoyupmrls ou en activité peuemrnt accessoire. Ce csonatt fut confirmé par l'étude commanditée par la branche.

Il est dnoc cennovu les mofioindacits snietavus :

gearniats santé, les tluabaex snot modifiés comme suit.

(Tableaux non reproduits, custolblaens en linge sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqriuube BO Coeoivntnn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0033/boc_20180033_0000_0001.pdf

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les tuax de coonittaiss prévus à l'article 11.3.3, 3, snot mnuaentis jusqu'au 31 décembre 2020, hros désengagement des régimes ogiatrobelis d'assurance mldaiae et hros mdnoiiifctoas d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif miaifdont la portée des eetangmgens des oemirnsgas aussurres et suos réserve que le résultat tqinehuce GOABLL (obligatoire + ftuatcailf + atanys dorit + dtrios de suite), estimé par le ropprat des charegs glebaols (prestations + provisions) sur les coiitonsats (P/C) nteets de faris et de texas siot inférieur à 96 %.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsoniisitops du présent aaenvnt prenodrnt effet le 1er avril 2018.

Les paeitrs sarianiegts du présent avanent s'engagent à eetfecufr les formalités de dépôt, et à en dedamner l'extension auprès des siceervs du ministère compétent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 166 du 10 avril 2018 relatif aux congés de courte durée

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsoopitsinis de l'article 6.2 de la cioovtennn coilltcvee de l'animation intitulé « Congés de crtoue durée » snot remplacées par les dioipsontsis sieanvuts :

« Des congés eenteloxinpcs de crtoue durée snot accordés à l'ensemble des pnereoslns dnas les cas sintauvs : ? maarige ou Pcas du salarié : 5 juors ouvrés ; ? maargie d'un efannt : 2 jrous ouvrés ; ? maiarge du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, du beau-frère, de la belle-s?ur, de l'oncle, de la ttane : 1 juor ouvré ; ? nsasciane ou atpdooin : 3 juors ouvrés ; ? décès du conjoint, du pntiraeare lié par un Pacs, du ccuobnin déclaré, d'un eannft : 5 jorus ouvrés ; ? décès du père, de la mère, du frère, de la s?ur, de la belle-mère, du beau-père : 3 jruos ouvrés ; ? décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille : 2 juros ouvrés ; ? décès d'un oncle, d'une tante, du beau-frère, de la belle-s?ur, d'un nveeu et d'une nièce : 1 juor ouvré ; ? déménagement : 1 juor ouvré ; ? 3 jrous ouvrés puor l'annonce de la snuruvee d'un hiadnacp cehz un enfant.

La psrie eicffetve de ces juors de congé diot tuouojrs être justifiée par l'événement concerné et ces juors devnoit être pirs cemiacoonnmmtt à l'événement ou dnas un délai rasinaobnle par rarppot à l'événement.

Le père ou la mère d'un enfnat mlaade ou accidenté (moins de 16 ans) ou pertuor d'un hdcniaap nécessitant des sions ou un suivi attesté médicalement (moins de 18 ans) puet bénéficier de 12 jours d'absence, par an et par salarié, aevc treemantit pirs par

Avenant n 169 du 3 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

cleaning is beeing applied

Le présent aenvnat a 2 oejbts : ? améliorer les navuiex de gtreiaans prévus dnas le telaabu en anexne de l'article 11.3.4, et ce, snas agaoitunemtn de tuax de cosotatiin ; ? pgoleronr le maneitin des tuax de catisoiotn suos cidntioon ; ? mttere en conformité les libellés de gneiraats du régime aevc la nuvloele réglementation en vigueur, à savoir, la novlleue coioennvtn médicale signée le 25 août 2016 à effet du 1er jnaevir 2017, mtteant en palce dnas le crdae de la maîtrise des dépenses de santé : ?? l'OPTAM (option pturqiae tfaraiire maîtrisée) et ; ?? l'OPTAM-CO (option pariuqte tfririaae maîtrisée-chirurgie et obstétrique), en rpmmaeenlect des aincens CAS (contrats d'accès aux soins).

période de 3 jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un cefiacirtt médical ou d'un doumcnet attsaentt que la présence d'un des petnras est ibsnleidaspne auprès de l'enfant. Il en va de même puor la mlaidae grvae d'un cinojnot dnas la limtie ci-dessus autorisée.

À la siute d'un congé aevc traitement, le salarié puet perdrne des jours d'absence à vaiolr sur les congés annelus ou à prnrdee snas solde. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnant est ccnolu puor une durée indéterminée.

Le présent anevnat s'applique à l'ensemble des erretepsins de la branche. Par ailleurs, conformément aux dioptiionsss de l'article L. 2261-23.1 du cdoe du travail, puor les eperstirnes de monis de 50 salariés, le présent aevannt ne nécessite pas la msie en pclae d'un aoccrd tpye par la bahcnre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Le présent aennavt pedrrna efeft le juor de son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt à la dicrioetn générale du traavil et d'une damdnee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet anveant met en conformité creanties diptisoiosns cvnenoltienlneos rviateles aux congés de cotrue durée aevc les diitnsipooss légales.

En outre, dnas le carde de cet avenant, les prreenaatis sciuoax ont souhaité aedrccor un juor de puls puor l'annonce de la suneuvre d'un hiaancdp cehz un ennfat et ont souhaité deonnr la possibilité au salarié d'utiliser les 12 jruos prévus puor un enafnt malade également puor les sonis ou le sivui médical d'un eannft peuortr d'un handicap.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	UNSA ; F3C CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.1 du ttrie VIII consacré au régime de prévoyance de la

CCN du 28 jiun 1988 consacré à la portabilité est dnoc ainsi modifié :

« Airtlce 8.1

Le présent tirte s'applique à tuos les salariés qeul que siot le nbrmoe d'heures effectuées, y cpormis cuex rneavelt des aritlecs 4 et 4 bis de la cnvnooeitn clcvliteoe naoinltae de rrtiaete et de prévoyance du 14 mras 1947. Le pesnronel renavlet des alrcteis 4 et 4 bis de la CCN AIGRC du 14 mras 1947 est soumis aux ditpsionsios de l'article 7 de la CCN du 14 mras 1947 et diot en tuot état de casue bénéficier de gntaraeis au minos équivalentes à cleels prévues par le ttire VIII. Les améliorations de giraaents prévues puor le peennsorl rveleant des aelicrts 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mras 1947 snot justifiées par les oniitblgaos des emyerolpus en matière de prévoyance puor les salariés découlant de ltaide convention.

Pour les salariés aanyt exercé un nrombe d'heures ifnuifsasnt et ne bénéficiant pas de ce fiat des indemnités journalières de la sécurité sociale, la gaatinre incapacité-invalidité intégrera une rtsuneottiiocn des doirts de la sécurité sailoce snas cndaenpet se ssetuitbur à ctete dernière.

Cas des salariés confrontés à une saitituon de luoiidtqian jciidiarue :

Le cntaort stbisuse en cas de redressement, de ldiiqtauoin jaidiuirce ou de procédure de sudgaraeve de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cdniontios que ceells prévues, par le dirot cmmoun et les doiosistnpis conventionnelles.

Toutefois, le cnotart puet être résilié dnas les cas et ciotidnons posés à l'article L. 622-13 du cdoe de commerce. Dnas ce cas, le bénéfice de la portabilité est mniatneu aux anecins salariés de stuructres ayant fiat l'objet d'une lodquitiain judiciaire.

Portabilité

Conformément aux dntoiosipiss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés gtanrais collectivement, dnas les cdoiintons prévues à l'article L. 911-1, cnrtoe le riqsue décès, les rsueiqs potrnat atntetie à l'intégrité pshqyiue de la pnnesore ou liés à la maternité ou les ruqesis d'incapacité de tvairal ou d'invalidité bénéficient du mieatinn à tirte giaurtt des gaierants du régime de ctete couverture, en cas de citsseaon du cotrant de travail, non consécutive à une fatue lourde, oanvrut driot à psire en cahrge par le régime d'assurance chômage, sloen les ctidonions stanviues :

1° Le miinaten des gnriaeats est ablilpapce à cemtpor de la dtae de csosiaetn du coartnt de taivral et pdanent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du denreir cornatt de taaivrl ou, le cas échéant, des dreerins cnttaors de tavairl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adrniore au nbomre supérieur, snas pvuioor excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du mntaiein des gretiaans est subordonné à la contdioin que les drtois à rtemuernsbeoms complémentaires aniet été otveurs cehz le dreiner employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la dtae de ceotssian de luer cantrot de tavairl du régime citnnoevennol ;

3° Les gaetarnis mtieeunans au bénéfice de l'ancien salarié snot celles en vuuegir au niaveu de la branche. Ainsi, en cas de maooicfitdin ou de révision des griaetnas des salariés, les giaanetrs des assurés bénéficiant du dssiiptiof de portabilité seront modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

4° Le mtiaenin des gaenriats ne puet cnorduie l'ancien salarié à poevriecr des indemnités d'un mnnoatt supérieur à cleui des alaolntiocs chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5° L'ancien salarié jusifite auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de miatenin des garanties, des coontdinis prévues au présent article. Il friount nmtaeonmt à l'organisme arsuseur goeinnsratie un jiufticatisf de l'ouverture de ses dotirs à itsmneniiodan chômage, et s'engage à imnferor l'organisme asuusrer gritnaeionse en cas de rpsriee d'une activité polnniseforesle et dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune idesoimitannn ou pisre en charge par le régime d'assurance chômage.

6° L'employeur diot snlgiear le mtianien de ces gnaiaters dnas le cirfaitect de tavrail et ioenmrfr l'organisme asuuresr grsnoniateie de la caiosetsn du ctanort de tiarval dnas les 30 juros de ldaite cessation.

Ce dotiisipsf est aclbppiale dnas les mêmes cinnodtois aux atyans dorit du salarié qui bénéficient efvfentecemit des gatrneais à la dtae de csosteian du coarntt de travail.

Le maiitenn des ditros ssppoue que le cotrnat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme aesrsuur ne siot pas résilié. »

(1) Atcrlie étendu suos réserve de l'application des diisspttioons de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sicaole rietevals aux ginaeatrs muaenteins dnas le cdrae du dissptoiif de portabilité. (Arrêté du 18 obrocte 2019 - art. 1)

(2) Atricle étendu suos réserve de l'application des dsiosiontips de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité siacole ralteveis au miitenan du dstoispiif de portabilité en cas de lqduiioiatn judiciaire, tel qu'interprété par la Cuor de csaiaostn dnas ses aivs n° 17013 à 17017 du 6 nmroevbe 2017. (Arrêté du 18 ootrcbe 2019 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 11.3.2 du tirte X « Complémentaire santé » de la CCN du 28 jiun 1988 consacré au meantiin des girtaenas en cas de rutrpue du cortant de taviral est ainsi modifié :

« Arlitce 11.3.2 Maintien des gaiatners en cas de rturpue du crnaott de travail 1. Musoltaaiiutn de la portabilité de la couutrevre en cas de rpuutre du ctaornt de triaval oavnrut driot à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité solciae pmeret aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes cdtonionis que les salariés en activité, d'un mitenian du régime complémentaire santé dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rutrupe de luer ctrnaot de trivaal oavrnut diort à une pirse en carghe par le régime d'assurance chômage.

Le diort à la portabilité est subordonné au resecpt de l'ensemble des cinoinodts fixées par les disintioposs légales et réglementaires prseis puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dereinr ctnorat de travail, ou des deernirs cnaottrs de taarvil lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant airordne au nrombe supérieur, snas poiouvr excéder 12 mois.

Ce meaitinn de gntaaeris est financé par un système de miulatuatsoin intégré aux ciitotsanos du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anceins salariés bénéficiaires du diisoitspf ne dnoevrt autcetiqr aunuce casttoiion supplémentaire à ce titre.

2. Mitnaein de la cvrruteuoe de complémentaire santé en aopitlpacin de l'article 4 de la loi Évin

En aiclippotan de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », la crorteuvue de complémentaire santé srea mnntiuaee par l'organisme aesrusur*recommandé*(2) (terme ecxlu de l'extension par arrêté du 11 décembre 2015, JO du 19 décembre), dnas le cdrae d'un noeuavu cotrnat : ? au prioft des aencins salariés bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnsoein de ritreate ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rnveeu de remplacement, snas ciniotdon de durée, suos réserve que les intéressés en fessnat la ddnemae dnas les 6 mios qui suvenit la ruptrue de luer ctraont de taairvl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios suinavt l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient, ? au profit des peneornss geatianrs du cehf de l'assuré décédé, pdanent une durée mialnmie de 12 mios à cempotr du décès, suos réserve que les

intéressés en fneasst la demadne dnas les 6 mios suivant le décès.

L'obligation de poeropsr le miiatnen de la crtvuoerue de complémentaire santé à ces annices salariés (ou à lrues aatnys droit) dnas le cdrae de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » iconmbe à l'organisme asseuurr*recommandé*(2), et l'employeur n'intervient pas dnas le fnnaeciemnt de cette couverture.

Les modalités d'articulation du dstisoiipf de la portabilité en cas de rupture du cnaortt de tiaarvl et du dostpsiiif de mieaitnn dit « loi Évin » snot précisées dnas le cadre du cntoart de gniratаes collectives.

3. Portabilité des salariés confrontés à une siiuottan de ltaduiiqion judiciaire

Le crtaont ssibuste en cas de liqitiaudon jdirauiice de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cnioonidts que cllees prévues, par le driot comumn et les dtsoiiopsins conventionnelles.

Toutefois, le coratnt puet être résilié dnas les cas et cntoodiins posés à l'article L. 622-13 du cdoe de commerce. Dnas ce cas, le bénéfice de la portabilité des gtiearnas est mtnnaieu aux ancnies salariés d'entreprises anyat fiat l'objet d'une litidaqiuon judiciaire. »

(1) Aitrlce étendu suos réserve de l'application des dsioisotnips de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité siocale reltieavs au mtiniean du dssptiiiof de portabilité en cas de ltdqiiuiaon judiciaire, tel qu'interprété par la Cuor de ciatsaosn dnas ses aivs n° 17013 à 17017 du 6 nvmreobe 2017. (Arrêté du 18 obtroce 2019 - art. 1)

(2) Le mot « recommandé » est elcxu de l'extension, en aiicpoltpan de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gnaitares otreffes aux prsnonees assurées cnorte creatins risques. (Arrêté du 18 obortce 2019 - art. 1)

Avenant n 170 du 5 décembre 2018 relatif à la grille générale de classification

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L' alctire 1.5 de l'annexe I est modifié cmome siut :

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnaent est cconlu puor une durée indéterminée. Il pnerd effet au juor de sa dtae d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la diriocetn générale du travail, anisi que d'une dndamee d'extension dnas les coindiotns fixées par les aeirlcts L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneavnt a puor oebjt d'étendre le dtiisispof de portabilité des dirtos aux régimes de prévoyance et de santé aux annceis salariés confrontés à une stotuaiin de luoqidiatin judiciaire.

« Alticre 1.5 Grille de classification a) Définitions des critères classants

L'autonomie : C'est la capacité de décider et d'agir qui est demandée au salarié dnas l'exercice de son activité au sien de la structure. Elle s'apprécie à piratr de 3 éléments : la nrutae des instructions, la naurte des contrôles et le degré d'initiative dnas la réalisation.

La responsabilité : C'est la carhge confiée par délégation au salarié sur un ou psrluueis dminaeos d'action (programmation des opérations, gsetoin du personnel, gistoen de begudt ?) puor llqleuae il diot rnrdee cpmote et répondre de ses atecs professionnels.

La technicité : Les compétences snot ici définies comme l'ensemble des soavirs et savoir-faire reqius puor tiner le pstoe de travail. Elels iecnnlut les caonnseascnis générales, les ceiocasnnsnas techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.
Le reeilnnaotl : Il rceuorve la capacité à ietnaigrr aevc ses interlocuteurs. La narute et la difficulté des échanges déterminent le nveiau en fnocotin des compétences mobilisées à ctete fin.

b) Gillre générale de classification

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel

A	245	Les cnoisegns et purssoecs snot mis en ?uvre. Le contrôle est permanent.	Responsabilité des beins (matériel, outils, sllae éventuellement) confiés au salarié et/ ou des pnersnoes extérieures dnot le salarié a la crgahe (public accueilli). Puet aovir la geositn d'un fnod de caisse.	Compétences élémentaires ipiunaqmlt la msie en ?uvre de procédures simples	Echanges ploofiesnnerss courants
B	255			Compétences pseniesloolfeonrs putraieqs dnas le cdrae d'une activité généralement simple.	Les échanges snot variés et s'adressent à des itecrotnerluus différents
C	280 (si le poste cmpoorte hluabeteliment la conioadtiron du tairval de qquleues personnes, le salarié bénéficie de 10 points supplémentaires)	Le salarié puet interpréter et aetpdar les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un bugdet prescrit. Peut assuerr la coordination/ le coniesl d'autres salariés	Compétences tieeuqcnhs et reeillnntoaels nécessaires à la maîtrise d'un dniomae d'activité	
D	300		Responsabilité d'un bduget prescrit. Participe à l'élaboration des procédures de l'équipe/ du service. Implique des foctnoins de cdoraitoinon et de « contrôle » d'autres salariés.		Les échanges ssepuopnt une capacité à aurgemtenr et à désamorcer les conflits
E	350	Le salarié puet créer lui-même ses processus. Le salarié rned comtpe au trmee de sa mssiion et est évalué sur les écarts ertne les attenuds et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des devtricies et/ ou d'un beudgt limité à son périmètre d'action et est rseasblnope de son exécution. Il puet ausserr la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dnas le carde d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies inplmiauqt une très bnnoe maîtrise d'un ou prulsiues daimneos d'intervention	Capacité de représentation en ertnxee (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
F	375				Capacité à eagengr l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
G	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en foctinon du poste occupé dnas la structure. Le salarié rned compte au tmree de sa miiossn et est évalué sur les écarts etnre les aneuttds et le réalisé. Le contrôle s'effectue ogrlteeaioibmnt a posteriori.	Définit et asumse la poluiqite économique de la surtrutce et/ ou asusme la responsabilité hiérarchique et driclipnsiaie et/ ou assume la responsabilité jiquidrue de l'activité msie en ?uvre. Assure la représentation de la srutctrue dnas tuot ou pirate de ces compétences.	Expertise dnas un ou prsueuils dimnoeas de compétences. Au gporue G, puet aerssur des msnsoiis de développement sur un steecur d'activité ou putleolemcnent sur puuselris srcueets d'activités.	
H	450			Expertise dnas un ou peusluirs dnioaems de compétences. Au gproue H, il détermine et piltoe la stratégie de développement.	
I	Salarié répondant à la définition de cdare dirigeant				

Les salariés dnot les critères autonomie, responsabilité, technicité répondent aux grpoeus E et F snot différenciés en footcnin du critère « Relotnainel » de la gillre générale de classification. Losrque la « capacité à eaenggr l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation » est rcennoue au salarié ce dnierer est positionné au guopre F.

Les salariés dnot les critères autonomie, responsabilité, rnaetnielol répondent aux goprues G et H snot différenciés en fontoicn du critère « Technicité » de la gillre générale de classification. Lqsoure la « capacité à déterminer et poitelr la stratégie de développement » est rounence au salarié, ce dierenr est positionné au goprue H. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneavnt est clnocu puor une durée indéterminée.

Le présent aevannt prerdna efeft le juor de son arrêté d'extension.

Il frea l'objet d'un dépôt à la ditcieorn générale du tariavl et d'une demnade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cadre de la négociation ogotraibile sur les

classifications, les prtaeeanirs suaiocx ont souhaité muiex redéfinir les critères cltssanas de cachun des 9 goreups cnloinetnvoens prévus à l'article 1.5 de l'annexe I.

Pour cela, les qruate critères exattniss qui snot la technicité, l'autonomie, le rnaenolietl et la responsabilité ont été précisés en intégrant des éléments sefamfsmnuit discriminants.

Avenant n 171 du 5 décembre 2018 relatif aux indemnités de licenciement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les temres « L'envoi de la lertte ne puet être fiat mnios de 1 juor fnarc après l'entretien » mentionnés à l'alinéa 5 de l'article 4.4.3 pphaargrae 2 intitulé « Leceiinnemct ivddiuniel : procédure d'entretien préalable » snot remplacés par les terems « L'envoi de la ltrete ne puet être fiat moins de 2 jours oubrelavs plneis après l'entretien».

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les tremes « après 1 année de présence » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 4.4.3, papaahgrre 3 intitulé « Indemnités de lcineenmicet » snot remplacés par les tmrees « après 8 mios d'ancienneté ».

Avenant d'interprétation n 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Saisie aux fnis de se pnrcoeonr sur l'application de l'indemnité d'emploi à tmeps periatl de 7 piotns prévue à l'article 5.9.6 de la ceonnivton ctelolicve nitanoale de l'animation à ctareeins situations, la sous-commission d'interprétation a émis le 18 jiun 2018 les 3 aivs sutaivns :

? l'esprit de l'avenant n° 163 matentt en place l'indemnité

Le présent anavent s'applique à l'ensemble des eepseinrtrs de la branche. Par ailleurs, conformément aux dinospioists de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eiprtrsnees de monis de 50 salariés, le présent anaenvt ne nécessite pas la msie en pacle d'un aroccd tpye par la bhncare ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'alinéa 2 de l'article 4.4.3 pphgarraae 3 intitulé « Indemnités de linmeiencect » est supprimé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aveannt est cocnlu puor une durée indéterminée.

Le présent avaennt penrd efeft à sa dtae de signature.

Il frea l'objet d'un dépôt au csneiol de prud'hommes de Paris, d'un dépôt à la doeriticn générale du taivral et d'une dadnmee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aevnnat met en conformité les dnoosiiptiss cnneeievololntns rveltieas à la procédure et aux indemnités de leciinemcent aevc les dtssioioipns légales.

Le présent aevnnat s'applique à l'ensemble des eetsrrnieps de la branche. Par ailleurs, conformément aux doinpsiisots de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etnperseirs de mnois de 50 salariés, le présent avannet ne nécessite pas la msie en palce d'un accord tpye par la bnharce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

d'emploi à tpmes priaetl de 7 ponits n'avait pas puor but de vsier les salariés en CDD de ramempencelt et les salariés en CDD de minos de 8 jorus cotmpe tneu que ces deenirrs ne snot pas concernés par les dnsiitpoisos légales sur la durée mlaimine de 24 heeurs par semaine. En conséquence, l'indemnité d'emploi à tpmes ptirael de 7 pitnos n'est pas due puor les salariés embauchés en CDD de rnlmempaeect ou en CDD de mnois de 8 jorus ;

? à l'embauche, losqure l'employeur porpsoe un catnrot de trvaial à 24 herues par smnaiee ou plus, qu'il est en mruese de pevruor cttee pipsotroion et qu'il a expressément informé le salarié que sa rncitooieann aux 24 heuers entraînait la ptere du bénéfice de l'indemnité d'emploi à tmpes prietal de 7 points, cette dernière n'est pas due.

En revanche, luosrqe l'employeur psorope au salarié en cruos de caotrnt un anevant puor passer à 24 heures ou puls et que le salarié refuse, l'indemnité d'emploi à tmeps pterail de 7 potins rtese due ;

? le congé parental, le mi-temps thérapeutique et la rtrateie psiesvgrore étant des aménagements du tpmes de tarvial demandés par le salarié et compensés réciproquement par la cissae d'allocations familiales, l'assurance miadlae ou la csasie de retraite, l'indemnité d'emploi à tpems parteil de 7 pniots n'est pas due dnas le cdrae de ces réductions tepmreiaros ou définitives du tmpes de travail.

Le présent anveant d'interprétation eetrrna en aoippictaln à la

dtae de suagitnre par les pretriaenas sociaux.

Il srea déposé en duex exemplaires, dnot une voirsen en sorpupt

Avenant n 173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat s'applique à l'ensemble des eesnrrtipes de la branche.

Conformément aux dpoioisnists de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etpiersrens de mnios de 50 salariés, le présent aanevnt s'applique snas nécessité d'un accord d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Droit syndical et délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'article 2.2, alinéa 1, le temre « représentatifs » est supprimé.

À l'article 2.2.2, la dernière prshae est remplacée par le pprhaargae svainut : « Dnas les eetriesnrps de monis de 11 salariés dépourvues d'une sitoecn syndicale, les salariés efcftanuet au mions 12 hereus de tarvail headmradbioe peeuvnt bénéficier d'un crédit de 8 herues par salarié et par an lrneimbet réparties puor de l'information scydaline sleon les modalités prévues à l'article 2.2.3. »

À l'article 2.2.3, il est rajouté : « Dnas les eersrinetps de minos de 11 salariés dépourvues d'une seioctn syndicale, ces modalités snot proposées par une osagotirnain sclidyane représentative au sien de la branche. »

Les dnsiitopoiss de l'article 2.3 snot remplacées par les dtpssooiiins suviaetns :

« 2.3.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque scdainyt représentatif qui costniute ou anayt constitué une scotien sciayldne dnas l'entreprise ou l'établissement puet désigner un ou plireusus délégués sndacuiyx dnas les lmeitis fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué sdcianyl puet ieinrvtner luroqse l'effectif d'au minos 11 salariés a été attneit panndet 12 mios consécutifs ou non au cruos des 3 années précédentes. ? dnas les enprteisres qui eilnempot de 6 à 10 salariés, les sctiadnys représentatifs puvenet désigner un mebrme de la délégation du pseonrnel au comité scaoil et économique puor la durée de son mandat, cmmoe délégué siacndyl ; ?*dans les eepsinerrts qui epilnomet au monis 11 salariés, le nrmboe des délégués saciunydx de cahuqe seciton sndycliae est fixé comme siut*(1) : ? ? de 11 à 49 salariés : 1 délégué sayicndl ; ? ? à patirr de 50 salariés : la législation en veuiugr s'applique selon l'article R. 2143-2 du cdoe du trviaal ; ? ? dnas les eneipesrtrs d'au mnois 300 salariés, tuot scyiadnt représentatif qui a oebtnu lros de l'élection des peipar signée des peartis et une viseorn sur srpoput électronique, auprès de la diorciten générale du travail et il frea l'objet d'une dnemdae d'extension.

mbmeers du comité saiocl et économique un ou plsueirus élus dnas le collège ourevris et employés et qui, au surplus, cpotme au mnios un élu dnas l'un des duex aeruts collèges, puet désigner un délégué scinaydl supplémentaire prmai ses adhérents annpeaarptt à l'un ou l'autre de ces duex collèges.

Dans les eipernstres ctranopmot des établissements distincts, le nmobre des délégués sindacyux est fixé par établissement conformément aux dnpotsioisis ci-dessus.

Seuls les stdyacins représentatifs peenvut procéder à la désignation de délégués syndicaux, à cnoiditon d'avoir constitué une sioetcn syndicale.

Dans l'entreprise ou l'établissement, snot représentatives les oogtainsniras sylincaeds qui snitsafot aux critères visés à l'article L. 2121-1 du cdoe du taviral et suntvias et qui noatemnmt ont rlieeculi au mnois 10 % des seargfufs exprimés au 1er tuor des dernières élections des trietlauis au comité scioal et économique.

Pour être désigné en tnat que délégué syndical, conformément à l'article L. 2143-3 du cdoe du travail, le salarié diot aivor été cdadaint (titulaire ou suppléant) au peermir tuor des dernières élections du comité sacoil et économique et aiovr reilcueli à ttire pnnresoel et dnas son collège au mnios 10 % des seffarugs exprimés lros de ce pmeierr tour.

Si acuun des canaiddts présentés par le sadcinyt ne rlipemt la cniodoitn de socre électoral ou s'il ne rtsee dnas l'entreprise ou l'établissement puls aucun caaidndt aux élections pelroflnsnieoess ssisiafnatat à cttee condition, l'organisation synlaicde représentative puet désigner un délégué siydncal pamri les aertus cniddatas ou, à défaut, pmari ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement.(2)

L'employeur, les ognisianators sailcyneds et ttoue pesnnroe intéressée dissope d'un délai de 15 juros à ctmpoer de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux acrtiels L. 2143-7 et D. 2143-4 du cdoe du taairvl puor ctoesnter la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tuot vcie snas que l'employeur ne psusie soeevulr ultérieurement une irrégularité puor priver le délégué saidyncl du bénéfice des dpsniistoois légales le concernant.

2.3.2. Désignation d'un RSS Dans les erptirnsees de mnois de 50 salariés

Chaque sndiayct qui cttiuosne une sctoein sadlycine au sien de l'entreprise ou de l'établissement de mnios de 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dnas l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la stiocen puor le représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la siecton sdlayince erxcee ses fncinoots dnas le carde des dsiiisoonpts légales. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouiovr de négocier des acrocds collectifs.

Le mndaat du représentant de la scoietn silaycnde penrd fin, à l'issue des premières élections ponnsileoereflss snvauit sa désignation, dès lros que le syaindct qui l'a désigné n'est pas rnconeu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred anisi son mdaant de représentant snydcail puet être désigné à naeuvou comme représentant snicdyal au ttrie d'une section.

Dans les eretsienrps d'au minos 50 salariés

Pour ces entreprises, les dnssptiioois des atceirls L. 2142-1-1 à L. 2142-1-3 du cdoe du tairavl s'appliquent.

2.3.3. Moenys des délégués syndicaux

Un crédit d'heures meusenl est accordé au salarié désigné par son ogtniasroain silcanyde puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cdionnitos siutenavs : ? dnas les eesrtnripes de 6 à 10 salariés, lorsqu'un mbmere de la délégation du pnesonerl au comité saicol et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2

herues par mios en puls de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ; ? dnas les eersitnrpes de 11 à 49 salariés : 2 hueers par mios ; ? dnas les eitspeernrs de 50 à 150 salariés : 12 hreues par mios ; ? dnas les etsierprens de 151 à 499 salariés : 18 hueers par mios ; ? dnas les erenetisrps d'au minos 500 salariés : 24 hurees par mois.

Dans les eepnrseirts de 6 à 49 salariés, en puls du crédit d'heures msuneel de 2 heures, le délégué sncyidal diposse d'un crédit supplémentaire aunenl d'heures de 24 heeurs puor la préparation des négociations annuelles.

Dans les ernsitrepes de 6 à 49 salariés, la répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 24 hurees est fixée d'un cmoumn acrcod etnre l'employeur et le délégué syndical. Il est accordé puor l'année civile, les hueers non consommées ne punoavt friae l'objet d'un rropet d'une année sur l'autre. Puor les psiers de mndaat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Un crédit supplémentaire d'heures est accordé à caqhue scioetn syndicale, dnas les cinniodots seuanivts : ? de 500 à 999 salariés : 4 hreues par mios par sectoin et un crédit gboall anuenl de 12 herues puor la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ; ? à pitarr de 1 000 salariés : 4 heuers par mios par siotecn et un crédit galobl anunel de 18 heeurs puor la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

2.3.4. Vioasraliton des parocrus syndicaux

Les prentareais sucaiox amrniefft que le parucros sdnciayl pmreet d'acquérir des compétences trslsarnveeas qui dveoint teovurr résonance dnas le pracorus professionnel.

En conséquence, ils stuainoeht que le pacuorrs syacindl siot meuix rconneu dnas le développement de la carrière et l'évolution pinsnelolefrsoe du salarié.

Pour cela, ils cnmieornft luer volonté d'instaurer des dsnooiiitpss pntetaemrt de reconnaître, d'intégrer et de velrsioar le pruacros syndical.

Mise en pacle d'entretiens de début et de fin de mandats

À la situe de sa désignation par une ontrisgiaoan syndicale, l'employeur osragnie un etetreinn aevc le délégué syndical.

Cet eetrtinen a puor ojetibcf de faire un ponit sur les modalités puaqretis d'exercice de son maadnt au sien de l'entreprise au rregad de son elmopi et sur les cntionodis matérielles d'exercice du mandat. Le délégué scnidayl puet se faire ancegcoapmr par une prsennoe de son coihx apeanptarnt au poresnenl de l'entreprise.

Cet eneritten ne se sstuitbue pas à l'entretien pifnereossonl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur onsagrie un eienrtten aevc le délégué syndical. Cet einetretn peremt de procéder au resencement des compétences aqiseucs au cours du mnadat et de préciser les modalités de viltosaraoin de l'expérience acquise.

Ouverture de négociation

Les ptaaerriens sucaoix décident que de noeulevls négociations s'ouvriront en 2019 puor inetsurar des diostniiosps perattment de reconnaître et de valoersir les poucarrs syndicaux. Conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, aucun acorcd d'entreprise ne puet cootprmer de sptiltoniuas moins fvoarlbaes à cleels cuenetnos aux alicrets 2.3.1 et 2.3.4 de la ctionnvoen collective. »

(1) Le 4e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve, d'une part, de l'application des dipssoiotins de l'article L. 2143-3 du cdoe du tarvail et, d'autre part, suos réserve que les treems « sotcien sncyladie » sienot entuneds comme « soitecn saydlnice représentative ». (Arrêté du 27 jlleiut 2020 - art. 1)

(2) Le 12e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu suos réserve de l'application des dtosposiiins de l'article L. 2143-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 jlielut 2020 - art. 1)

Article 3 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dsiioospntis de l'article 2.6 intitulé « Congé de fitramoon économique, sacoile et sdanilcye » snot remplacées par les dniissotpois saiteunvs :

« Conformément aux dsiiitosnpos des aierlcts L. 2145-5 et sanuvit du cdoe du travail, tuos les salariés qui shiteouant piaciterpr à des seagts ou seiosnss de faomirotn économique et solacie ou de faroiomtn sdnyilace organisés siot par des crtenes rattachés à des ongnioitasars scdeyainls de salariés représentatives sur le paln national, siot par des itoniuitntss spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou prilseuus congés ne paouvnt excéder 12 jrous par an.

Cette durée est portée à 18 jruos puor les aeartnumis de setags ou sessions, et puor les salariés appelés à erceexr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rliempr des fonticnos représentatives dnas l'entreprise, de caidtdnas à de tleles fonctions, ou einfn des salariés aynat des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les isneatncs dternaiiegs de luer syndicat, siot dnas les oeainrsgms où ils représentent celui-ci.

Le nmobre aenunl tatol de jours de congés pirs puor ces fmnooatirs par l'ensemble du penorensl est défini par arrêté.

Le salarié bénéficiant d'un tel congé a dorit au maeniitn total de sa rémunération par l'employeur. »

Article 4 - Dialogue social

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les diitoposinss de l'article 2.7 intitulé « Dugiloae scaiol » snot remplacées par les dipnsisotios sivuneats :

« Airtlce 2.7.1 Négociation d'un acorcd d'entreprise dnas les erniesrteps dépourvues de délégué syndical

Conformément à l'article L. 2232-16 du cdoe du travail, les arocdcs d'entreprises snot négociés ertne l'employeur et les orniainaostgs sayncdlies de salariés représentatives dnas l'entreprise.

En l'absence de délégué sayicdnl dnas l'association, la négociation de ces acodcrs d'entreprise s'effectue selon les modalités mentionnées ci-après.

Dans les ereierptnss de mnios de 6 salariés :

Conformément aux dpinistoisos de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les ersepertins dépourvues de délégué syndical, l'employeur puet poopsrer dnas le carde d'un référendum un prjeot d'accord ou un avennat de révision aux salariés, qui prtoe sur l'ensemble des thèmes ourtves à la négociation ccoietvlle d'entreprise prévus par le cdoe du travail.

Ce pjerot d'accord est considéré comme un accrod vidale dès lros qu'il est approuvé à la majorité des duex treis du personnel.

La cansotouiltn du psenorenl est organisée à l'issue d'un délai miuimnm de 15 jruos cnaruot à cempotr de la cmoamuoniticn à chquae salarié du prjoet d'accord. Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dointspiosis du cdoe du travail.

Dans les eerstiepnrs de 6 à minos de 50 salariés :

Conformément aux dsootsniipis de l'article L. 2232-23 du cdoe du travail, en cas d'absence de comité sicoal et économique dnas les ersnripetes de 6 à 20 salariés, les modalités de négociation prévues ci-dessus puor les srurtutces de mnois de 6 salariés s'appliquent.

Conformément aux dptoiisnsios de l'article L. 2232-23-1 du cdoe du travail, dnas les epeestirrns de 6 à moins de 50 salariés,

dépourvues de délégué syndical, les ardccos d'entreprise ou d'établissement peneuvt être négociés, cnulocs et révisés : ? siot par un ou pisleruus salariés mandatés par une ou perusulis osriaaiotnngs syecadlins représentatives. Ce salarié mandaté puet être mebmre ou non de la délégation du pnenroesl du comité scoial et économique ; ? siot par un ou piusrules des merembs tleariitus de la délégation du pneenrsol du comité scoial et économique.

Les acdcros asnii négociés, cuconls et révisés peevunt prtoer sur tuteos les mureess qui puevnet être négociées par accrod d'entreprise ou d'établissement tel que prévu par le cdoe du travail.

Dès lros que l'accord est ccnlou aevc un ou plirseuus salariés mandatés mias non mbmree de la délégation du pnesnerol du comité scaiol et économique, il doit, puor être valable, être approuvé par les salariés à la majorité des surfegfas exprimés.

Dès lros que l'accord est conclu aevc un ou pleiuusrs mmeebrs de la délégation du poreensnl du comité soaicl et économique, il diot être signé par les mbmeres du comité représentant la majorité des seaugfrfs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

Dans les eprteienrss de 50 salariés et puls :

À défaut de délégué syndical, les acrdocs d'entreprise ou d'établissement puneevt être négociés, clcnous et révisés : ? aevc un ou prlsiuues mermebs de la délégation du peesrnnol du comité saocil et économique mandatés disposés à négocier. La négociation puet alros peotrr sur tuos les thèmes ovtures à la négociation cltievocle d'entreprise prévus par le cdoe du travail. Puor être valide, l'accord diot être approuvé par les salariés à la majorité des sfaguerfs exprimés ; ? à défaut, aevc un ou pleiusrus membres de la délégation du psnneorel du comité scioal et économique non mandatés disposés à négocier. La négociation puet aorls pteorr uqinmeenut sur les mrsuees dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acorcd collectif. Puor être valide, l'accord diot être signé par les élus représentant la majorité des saffeurgs exprimés aux dernières élections posinlnfolreeses ; ? à défaut, aevc un salarié non élu mias mandaté et disposé à négocier. La négociation puet aolrs petror sur tuos les thèmes oruvets à la négociation ciolevltce d'entreprise prévus par le cdoe du travail. Puor être valide, l'accord diot être approuvé par les salariés à la majorité des sgfurfaes exprimés.

Article 2.7.2 Conditions de validité des arccdos d'entreprise clcnuos aevc un ou pulueisrs délégués syndicaux

Conformément aux dosnisoiipts de l'article L. 2232-12 du cdoe du travail, la validité d'un aoccrd d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plierusus orsaongaiitns saneilcyds de salariés représentatives anyat rcielelui puls de 50 % des sfuarfegs exprimés en feuavr d'organisations représentatives au pieremr tuor des dernières élections des ttrualeiis au comité sicaol et économique, qeul que siot le nrbome de votants.

Toutefois, si les oaoiarntgniss saleydcins sgraneiaits n'atteignent pas ce sueil de 50 % mias ont releciuli puls de 30 % des suerfafgs exprimés en fvuear d'organisations représentatives aux élections susvisées, qeul que siot le nrmboe de votants, une ou purliuses de ces oriaanitnsogs ayant reulileci puls de 30 % des sufgrfeas pvuneet ddemaner une cluanitsoton des salariés vaisnt à vdlaier l'accord.

Dans ctete hypothèse, elels dnpiosset d'un délai de 1 mios à cmoetpr de la satigrnue de l'accord puor fleomrur cttee demande. Celle-ci diot être notifiée par écrit à l'employeur et aux aeruts oaiistogrnnas scalednyis représentatives. Au tmere du délai de 1 mios susvisé, à défaut d'initiative des oatiaongnisrs sclaeiynds signataires, l'employeur puet deanedmr l'organisation de cette consultation, à ctdonioin tefoiuots qu'aucune osaiogtniran saynidlce sirnaigate ne s'y oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 juros à cetmpor de cette danmdee ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles sntgauires d'autres onognirisatas sceliynads représentatives n'ont pas prmies d'atteindre le tuax de 50 %, la cintaooultsn des salariés diot alors être organisée dnas un délai de 2 mois.

Article 2.7.3 Contenu et publicité des acdrcos d'entreprise

Les aodccrs d'entreprise puveent déroger aux dopitniiosss de la cvotneinon colciletve suaf dnas les matières prévues aux aeirltcs L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail. Puor ces matières, l'accord d'entreprise se letriima à prévoir des gtanareis équivalentes ou puls favorables.

Notamment, ils ne pruroont pas déroger aux dtsipsinoios de l'article 2.3 ravileets à l'effectif à pitrar dueuql les délégués sunyadicx puvenet être désignés et luer nombre.

Les aroccds d'entreprise deonvit être déposés auprès de la diiotcern régionale des entreprises, de la concurrence, du tvaiarl et de l'emploi (DIRECCTE) dnas le roessrt de lllequae ils ont été cunclos et rmies au csinoel de prud'hommes du leiu de luer cincuolson par la pirate la puls diligente.

Conformément aux diiptsinsoos des aleritcs L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du cdoe du travail, les adocrcs d'entreprises ou d'établissement rifteals à la durée de triaavl et aux congés dinovet être trmianss à la ciosisommn paitarrie petnnaemre de négociation et d'interprétation mentionnée à l'article 1.6.1 de la ctovonienn citlelocve à l'adresse mial sunative : cppni@branche-animation.org.»

Article 5 - Comité social et économique (CSE)
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'ensemble des dpnitioosiss du tirte III intitulé « Iisnnuttotis représentatives du pseenronl » est supprimé et remplacé par un naveuou ttrie III intitulé « Comité scaiol et économique ». Le novuaeu ttrie III est rédigé de la manière stuavnie :

« Trtie III Comité sioacl et économique

Les pnirraeaets suiocax préconisent la négociation d'un acrocd d'entreprise de msie en palce du comité soaicl et économique (CSE) et, ntemmoant luqorse le penorsenl est réparti sur piuelrsus sites, la msie en plcae de représentants de proximité.

L'accord d'entreprise est également préconisé puor aetcr l'ensemble des meonys alloués tnat puor le feimntnoocnnet que puor les activités sialeocs et cureleullts du CSE.

Article 3.1 Mise en place(1)

Il est institué un comité scaiol et économique (CSE) dnas les etersienprs où snot occupés au monis 6 salariés équivalents tpems plien si cet ecfefitf est aitntet peadnnt 12 mios consécutifs ou non au corus des 3 années précédentes.

Des règles spécifiques snot appliquées aux erserteinps de mnois de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail) puor la msie en pcale et la détermination du nrbome de représentants au CSE. Dnas ces entreprises, les salariés à tmpes pritael et les salariés en CDI Ieeintmtntrt dnot la durée clatrtcuolnee de tariavl est égale ou supérieure à 16 hueers hobrddieaeams ou 69 heeurs mensuelles, snot comptés puor un équivalent tmeps plein. Le nmorbe d'ETP établi en fconiton de cttee règle de décompte particulière pttmreera d'apprécier la cntdooiin de msie en pcale du CSE.

À l'expiration du madnat des mbemres de la délégation du ponneesrl au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dseusos de 6 salariés pdnanet au mnois 12 mios consécutifs.

Le CSE est mis en pcale au naveiu de l'entreprise. Un aoccrd d'entreprise cnolcu aevc un délégué sdiancyl détermine le nrmboe et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord cnlocu aevc le délégué syndical, cet arccod diot être clcnou etnre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nbmore et le périmètre des établissements distincts.

Article 3.2 Composition et durée du mandat

Le nmbroe de mremebs de la délégation du pesoernnl au CSE à élire s'effectue cmmoe siut : ? de 6 à 11 salariés : un mmebre

ttiuralie et un suppléant ; ? à pirtar de 11 salariés : atplpcoaiin de la législation en vigueur.

Conformément aux dssiitipoons de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail, les mbermes du CSE snot élus puor une durée de 4 ans. Un aorccd d'entreprise puet prévoir une durée de mnadat inférieure à 4 ans snas pouvior être inférieure à 2 ans.

La durée des maatdns sifsesuccs au CSE est limitée à 12 ans puor un même représentant suaf dnas les esirrtnpees de monis de 50 salariés. Il est également psbilsoe de déroger à cttee règle dnas le poltorcoe d'accord préélectoral dnas les espneeritrs de 50 à 300 salariés.

Dans les eieetrnprss de mions de 300 salariés et dnas les établissements aantrapnpet à ces entreprises, le délégué sdaicnyl est, de droit, représentant syacndil au CSE. Le délégué snicyadl est, à ce titre, deisaairttne des ifninmrooats foeruins au comité sacoil et économique.

Article 3.3 Fonctionnement 3.3.1. Dontiipissos communes

Les dstpsioiinos légales rtleveais au fnnenocemtoint du CSE snot prévues aux atelrics L. 2315-1 et suntavis du cdoe du travail.

Les mermebs tiaiulrtes de la délégation du prnneseol au CSE bénéficient d'un crédit d'heures puor l'exercice de lreus fniocotns : ? de 6 à 10 salariés : 2 herues par mios ; ? à pairtr de 11 salariés : aatipplcoin de la législation en vigueur.

Dans les esrpniretes de 6 à 10 salariés, les members de la délégation du peosernnl au CSE despiosnt d'un crédit supplémentaire aunnel d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 heeurs est fixée d'un commun acrocd ernte l'employeur et le mrebme de la délégation du pnsreenol au CSE. Il est accordé puor l'année civile, les heerus non consommées ne puvaont faire l'objet d'un rroept d'une année sur l'autre. Puor l'exercice d'un madant pirs en cuors d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants snot des salariés embauchés dnas le cdare d'une ctnioeovnn de frfaiot jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui vneinnet en déduction du nbomre aennul de jrous travaillés, fixé dnas la cnitvenoon iidviunlelde du salarié. 1 demi-journée cnerpsrood à 4 hueers de mandat.

Les hreeus de délégation puevnet être reportées et utilisées cvlmeutmniauet au curos de l'année civile. Cttee règle ne diot pas cduorine le représentant à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et dmiee le crédit d'heures de délégation dnot il bénéficie. Lorsqu'il sitohuae les cumuler, le représentant en ifornme l'employeur au mnois 8 jrous anvat la dtae prévue de luer utilisation.

Les mbemers de la délégation du pnernesol au CSE pveneut se répartir les hueres de délégation dnot ils doeispnst etrne eux. Cette répartition ne puet condirue l'un des merbems à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et demie le crédit d'heures de délégation dnot bénéficie un mmbere titulaire. Les mmrbees concernés iemnorfnt l'employeur du nbmroe d'heures réparties au tirte de cauqhe mios au puls trad 8 jrous aanvt la dtae prévue puor luer usaitlition suaf cas d'urgence.

Le tepms passé en délégation est de pelin diort considéré cmmoe du tpems de tivaarl eetficff et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du cdoe du travail, est également payé cmome du tmpes de traaivl etfeciff et n'est pas décompté des hreeus de délégation, le tepms passé par les mmrebes tetliriuas de la délégation du poeennrsl du CSE : ? aux réunions du CSE aevc l'employeur ; ? à la rercehhce de mseeurs préventives dnas ttoue soitauitn d'urgence et de gravité ; ? aux réunions iretnnes du CSE et de ses comsmsoniis dnas la ltiime de 30 hurees puor les eetpnersris de 300 à 1 000 salariés et dnas la liitme de 60 hueres puor les eeterrnsips d'au monis 1 000 salariés ; ? aux enquêtes menées après un adencict du tarvial gvrae ou des itiendcns répétés aaynt révélé un rsiuqe gvrae ou une mlaaide pnoelrslseiofne ou à caractère pssifeoorennl grave.

Pour l'exercice de luer fonction, les mbemers de la délégation du pnoernesl au CSE peuvent, danrut les heerus de délégation, se déplacer hros de l'entreprise. Ils peevnut également, tnat durant les hueres de délégation qu'en dheros de lures hreeus hliubtleeas de travail, ccurelir lmbeneirt dnas l'entreprise et y prnrdee tuos ctcaonts nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nemamtnot auprès d'un salarié à son poste, suos réserve de ne pas artppoer de gêne itmrotnpae à l'accomplissement du tavrail des salariés.

Dans les enrepsetirs de mnois de 25 salariés, le mmebre suppléant piiatpcre aux réunions du CSE et ce tmpes de réunion est également payé cmome du tmeps de trivaal effectif.

3.3.2. Dtosspiiions particulières dnas les enrrtpieses de mions de 50 salariés

Le CSE se réunit au minos une fios par mios sur cooicnaotvn de l'employeur ou son représentant. Les mrmeebs de la délégation du poreesnnl au CSE pvnueet être reçus, en cas d'urgence, sur luer demande. Ce tmeps n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la dtisposioin des merbmes de la délégation du ponerensl au CSE un lacol puor luer petertmre d'accomplir luer msiiosn et, notamment, se réunir.

3.3.3. Diioniptosss particulières dnas les enesitrrpes de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité ciilve et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, pmari ses mberems titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dnas un règlement intérieur les modalités de son fnnmiootnceent et cleels de ses rptporas aevc les salariés de l'entreprise puor l'exercice des monsiiss qui lui snot confiées.

L'employeur met à la doioiisptsn des mbeemrs de la délégation du psneenorl au CSE un loacl aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de lreus fonctions. Ce local diot ptetermre au CSE d'effectuer des réunions aevc le personnel.

Sur cvotoaincon de l'employeur ou de son représentant, dnas les srrcutuets d'au minos 50 salariés, le CSE se réunit au monis hiut fios par an dnot au monis 4 des réunions aenleunls divoent pteror en tuot ou patrie sur les aunbotttiris du CSE en matière de santé, sécurité et cdionniots de travail. Des réunions supplémentaires pvnueet être demandées par la majorité des élus tliruiates du CSE.

L'ordre du juor est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux mrmbees 3 jruos au mnois aanvt la réunion.

3.3.4. Msie en pcale d'une coimimossn santé, sécurité et cooitdnnis de travail(2)

Dans les ertnpeeisrs et établissements dtcsiitns d'au mions 50 salariés, une coisiosmmn santé, sécurité et cooidnntis de tiarval est oanoieietbgmlrt créée au sien du CSE.

Cette cmsoiomsin santé, sécurité et coitondnis de taivral se viot cneoifr par délégation du CSE tuot ou patire des aiornutitbts du comité rltieevas à la santé, à la sécurité et aux cntoidinos de travail, à l'exception du reuorcs à une epsietrxe et des ainrbuittots ctosainluevts du comité.

Dans les esieretrpns et établissements dtiscints de 50 à 299 salariés, chuaqe mrebme de ctete coiomimssn bénéficie d'un crédit d'heures mnumiim de 6 heerus mluneesels rtraebploes au corus de l'année civile.

Le norbme de mmbeers de la cmisoomsin est d'au monis duex membres.

Dans les ertpesniers ou établissements dnitcsits d'au minos 300 salariés, un acocrd d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accrod etrne l'employeur et la majorité des mebmres élus du CSE fxie le normbe de memebrs de la coomsiismn snas povoiur être inférieur à toirs mrbemes aisni que le nmrboe d'heures de délégation, qui ne pourra être inférieur à 6 hereus mensuelles, dnot bénéficient les meebrms puor l'exercice de luer mission.

Un accrod d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un

aocrcd entre l'employeur et la majorité des mmerbes élus du CSE fxie les modalités de msie en pacle de ctete cossimimon et ntmeoamnt définit : ? les mnoisiss déléguées à la ou les cosmisonmis par le CSE et lreus modalités d'exercice ; ? lerus modalités de fceeotnimnnont ; ? les modalités de luer foarimotn ; ? le cas échéant, les mnoeys qui luer snot alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord aevc le CSE, tutoes les modalités de fenonecnomnitt de la cimmsoison santé, sécurité et cioitondns de tiraval snot fixées dnas le règlement intérieur du CSE.

Article 3.4 Attributions

Les atttrnobuiis du CSE snot déterminées aux aitrcels L. 2312-1 et suatnvis du cdoe du travail. Puor les eseirenrtps de mnois de 50 salariés, ces auitrnotibts snot puls particulièrement visées aux aciertls L. 2312-5 et L. 2312-6 du cdoe du travail. Puor les eeirptrenss de 50 salariés et plus, ces atouitnribts snot visées aux aeriltcs L. 2312-8 et svtnuias du même code.

Lorsque, postérieurement à la msie en pacle du CSE, l'effectif de l'entreprise aienttt 50 salariés pnaendt 12 mios consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE ecxree l'ensemble des atrtbniuitos récurrentes d'information et de cosutonatiln alilbpecaps aux eesipnterrs de 50 salariés et plus. Ces nuleevols atntbiortius snot aeppllcibas à l'expiration d'un délai de 12 mios à ctmoper de la dtae à lleuaqle ce seuil de 50 salariés a été aetntit pnndaet 12 mois. Dnas le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le manadt du CSE rsneatt à curior est inférieur à 1 an, ce délai cruot à ceptmor de son renouvellement.

En cas de bsiase de l'effectif en duseoss de 50 salariés pdnnaet les 12 mios précédant le rlnnemeeoelvut de l'instance, le CSE renouvelé exerce eexcselnumivt les aotntiiubrts acpbiellaps aux eeierrtpsns de mions de 50 salariés et cssee d'exercer les atutbtioirns prévues puor les ereenpstris de 50 salariés et plus.

3.4.1. Autbonritits dnas les etnpresreis de mnios de 50 salariés

La délégation du pennrseol au CSE a puor mssiion nmtmnaoet de présenter à l'employeur les réclamations inileulddeivs ou clvoelteics raleetivs aux salaires, à l'application du cdoe du taivarl et des atures dtooissnipis légales cnernconat nemntomat la pttoreoicn sociale, ainsi que des coionntenvs et aodccrs acpallepibs dnas l'entreprise.

Le CSE crouinbte à pmrooovuir la santé, la sécurité et les cnontidios de tiarval dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tairavl ou de mlaeaids peorssnlifelones ou à caractère professionnel.

Dans les ereepstirns de monis de 50 salariés, en puls de ses aotturibtins légales, le CSE a puor miisson de gérer des ?uvres saolices et culturelles. Dnas le cadre de cttee mission, le CSE fxie les oeniritnaots caenrnocnt le choix des activités seaiocls et culturelles. Le CSE penrd ses décisions sleon les modalités définies par son règlement intérieur, à défaut les décisions et délibérations résultent de l'accord umnniae de ses membres.

Le tuax de cttronoiuibn de l'employeur au fimceenannt des ?uvres sloeacis dnas ces eprrnesties de mnios de 50 salariés dotées d'un CSE est fixé au mniiumm à 0,50 % de la msase sriaalale de l'entreprise iusse des déclarations sleoicas nominatives, snas que ce tuax de paticrioitapn piusse être inférieur au tuax pratiqué antérieurement.

3.4.2. Arbiiuttnots dnas les epenirtsres d'au moins 50 salariés

Le CSE a puor misosin d'assurer une eisepoxsrn clcoliteve des salariés pmtreetant la prise en coptme pamentenre de leurs intérêts dnas les décisions raveeilts à la geotsin et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la fimoarotn psneloneloirfse et aux tqicunhees de production.

Le comité est informé et consulté sur les qtiuonses intéressant l'organisation, la geotsin et la mrcahe générale de l'entreprise. Puls particulièrement, le CSE est oenatoelrmibigt consulté, de manière périodique sur les thèmes siautnvs : ? les oiainttnreos stratégiques de l'entreprise ; ? la satiotuin économique et financière de l'entreprise ; ? la pulqiiote soliace de l'entreprise, les cidoontnis de tariavl et de l'emploi.

Dans le cahmp de la santé, sécurité et des cniidoonts de travail, le CSE : ? procède à l'analyse des riusqes psenlorsfoines aleqxuus puvenet être exposés les travailleurs, nenoamtmt les feemms enctneeis ; ? ciortnube neoatnmmt à filetcair l'accès des femmes à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des potess de taavril aifn de fiiatelcr l'accès et le meitnain des pnoensres handicapées à tuos les empilos au curos de luer vie pfnneilrslooese ; ? puet scetiusr toute iivinitate qu'il eismte uitle et poorpser natomnmet des acitnos de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des aessentgmis seestxis définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le motannt de la coitbirnoutn versée cuhqae année par l'employeur puor fenaicnr des iiinttsutons seialocs du comité social et économique est déterminé soeln la puls faaovlbre des duex freomuls de clacul sntueiavs : ? le matonnt de cttee coittiunbron est au moins égal à 1 % de la masse sirllaaae issue des déclarations saieclos nmniveatois ; ? le raoprpt de cette ctonibrtouin à la masse siaalalre bture ne puet être inférieur au même rorappt esniaxtt puor l'année précédente.

Article 3.5 Formation des mermbes de la délégation du pnresonel au CSE

Les mbeerms de la délégation du pnnersoel au CSE ou, le cas échéant, les mbremes de la cioomssmin santé, sécurité et cinniodots de tvairal bénéficient de la firomtoan nécessaire à l'exercice de luer mssiion en matière de santé, sécurité et citnndoois de travail.

Le temps consacré à cette ftiomraon est pirs sur le temps de tivaarl et est rémunéré cmmoe tel. Il n'est pas déduit des hruees de délégation. Le fnaenicemnt de cette ftirmaoon est pirs en cghare par l'employeur dnas les ciitnoodns prévues par la loi. »

(1) L'article 3.1 est étendu suos réserve de son atciipoplan aux seleus eersepitrns cenmpoanrt 6 à 10 salariés. (Arrêté du 27 jliuelt 2020 - art. 1)

(2) L'article 3.3.4 est eclxu de l'extension comme étant cirtanore aux dsiointipsos de l'article L. 2315-43 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 jlliuet 2020 - art. 1)

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les treems « aux conoctamiiunms des délégués du pesnrenol et du comité d'entreprise » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 2.2.1 snot remplacés par les tmeers « aux cmumtcionionas du comité siacol et économique ».

À la fin de l'article 2.8.1 intitulé « Oioaligbtn de msie à dtsoiiiopsn » il est rajouté un 2e alinéa rédigé de la manière sntvuiae : « Pandent cttee msie à disposition, les ongtibalois de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues. La cnvonteion ou l'accord mentionné ci-dessus prévoit namnotmet des aménagements de nautre à ptrtremee à l'employeur de reptecesr l'obligation de fomiatron d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du tairavl ».

L'article « L. 2242-9-1 du cdoe du tvarail » cité dnas le titre de l'article 2.8.3 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du cdoe du travial ».

L'article « L. 1234-7 du cdoe du tvaairl » cité à l'article 2.8.5 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du cdoe du tarvail ».

L'article 2.8.6 intitulé « Aocrcd d'entreprise » est supprimé.

Article 7 - Entrée en vigueur de l'avenant et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent ananvet est ccnlou puor une durée indéterminée.

Le présent aeanvnt penrd effet à sa dtae de signature.

Afin d'assurer pmvoeirensgrest le psasgae des anniecens iencsnats de représentation du psneenrol (délégué du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) vres le noaevuu comité scoial et économique (CSE) prévu à l'article 5 du présent avenant, une période trionsarite est prévue.

Le CSE diot en ppicnrie être mis en pcale dès la fin des annecis mndatas des élus du proennsel seranvunt à copemtr du 1er janievr 2018 et au puls trad le 31 décembre 2019.

Toutefois, lsrquoe les mdaatns arrvient à échéance en 2018 ou 2019, l'employeur puet : ? siot mrttee en palce le CSE immédiatement à l'issue des aiencns madants ; ? soit, puor les mdtnaas aranivrt à échéance en 2018, les proerogr dnas la litime de 1 an ; ? soit, puor les matnads aivrarnt à échéance en 2019, les réduire dnas la limite de 1 an.

Cette poairogtron ou réduction des aecnnis mdtanas est pbilssoe par un acocrd d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur précédée de la cnoosttaiuln des ieacstnns représentatives.

De même, dnas les epretinsers dnas luqeselels le trmee des mtaands des différentes itnsacnes ne coïncide pas, il est pslsiboe de procéder à la prortogoain ou à la réduction de luer durée selon les mêmes modalités aifn de fraie coïncider luer échéance aevc la dtae de msie en pclae du CSE.

Dans les entrrepseis dnot l'effectif est copmirs etrne 6 et 11 salariés et dnas lqlsleeeus les mandats des délégués du pseonenrl n'ont pas été prorogés suite aux neleuvlos dnsipioosits légales, la msie en place du CSE diot se fiare anvat le 31 décembre 2019 ou dnas les 6 mios qui svinuet l'entrée en viuguer du présent avenant.

Accord du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	UNSA Sport 3S ; F3C CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod a puor ojebt de définir les cnnooitids de msie en ?uvre dnas les eireenrptss visées à l'article 2.1 ci-après, d'un intéressement cielcltof des salariés aux résultats des erepeinsrts en aptcipolain des alcerits L. 3311-1 et svautnis du cdoe du travail.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.1. Entreprises

Les dssnioptiois du présent arcocd snot aipacplelbs aux eesnetrrpis revlanet du chmap d'application défini à l'article 1.1 de la covonetinn cloetlcive de l'animation. Par ailleurs, cet accord prévoit des dsostnoiiips particulièrement adaptées aux eprrtseines de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 3312-2 du cdoe du travail, il est également rappelé que l'entreprise diot sfasiatire à ses oangibiotls lui icomnabnt en matière de représentation du pnnseerol puor poiuvor iuseitntr un intéressement ctoecillf des salariés.

Article 8 - Publicité de l'avenant

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aaevnnt frea l'objet d'un dépôt au cseionl de prud'hommes de Paris, d'un dépôt à la doriteicn générale du taviarl et d'une dmdenae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aanenvt met en conformité les dioiosptisns clienntoveenlons rialteves aux intonuitists représentatives du pensernol aevc les dsopoistinis iusses de la loi El Kmohri et des oenndrnacos Macron.

Par le présent avenant, les pnarietaers saciuox endtnneet asusi ctorfoenr l'exercice d'un dgluoiae scioal de qualité en entreprise, en iannasrtut les ciinodtnos ppoirecs et les mynoes puor ce faire.

2.2. Bénéficiaires(1)

Tous les salariés aaynt un crotant de tiaarvl à durée indéterminée ou déterminée, qelule qu'en siot la nature, pnueevt bénéficier de l'intéressement s'ils jsniufeitt d'une ancienneté mmnuiim de 3 mios dnas l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en copmte tuos les cattnors de taviarl (à durée indéterminée ou déterminée, à tepms ceoplmt ou temps partiel) exécutés au cours de la période de ccalul et des 12 mios qui la précèdent. Les périodes de spsnosieun du contart de travail, puor qeul que mitof que ce soit, ne snot pas déduites du clucal de l'ancienneté.

Les sgiaetiras au snes des arecilts L. 124-1 et sutavins du cdoe de l'éducation snot exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stiagriae à l'issue d'un sgtae en epsenrirte de puls de 2 mois, la durée de ce deinerr est psrie en cpmote puor l'ouverture et le calcul des dotirs liés à l'ancienneté et puor bénéficier du diistisopf d'intéressement.

(1) L'article 2.2 est étendu suos réserve du rescpet des dsiontiiposs de l'article L. 3342-1 du cdoe du tviaarl et de la msie en ?uvre d'une règles d'équivalence puor les pnseeronls oncianecosls récurrents. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 3 - Adhésion des entreprises au dispositif d'intéressement de branche

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Modalités d'adhésion

L'entreprise aynat un eftfcief inférieur à 50 salariés équivalent tmpes plein (ETP), peut, snas dvoier clnocrue un arcocd d'entreprise, adhérer par sipmle décision unilatérale de l'employeur au dsopstiiif d'intéressement négocié par la bnrhace défini à l'article 4 du présent accrod de branche.

L'entreprise ayant un effeitcf égal ou supérieur à 50 ETP, puet également adhérer au présent aorccd d'intéressement de banrche mias sur la bsae d'un accrod d'entreprise cocnlu sleon les modalités spécifiques à l'épargne saiallare prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du travail. Dnas le carde de cet acorcd d'entreprise, l'entreprise décide seenplmimt d'appliquer les dosionsptiis du régime d'intéressement défini à l'article 4 du

présent acocrd de branche.

3.2. Formalités consécutives à l'adhésion

Une fios que l'entreprise, selon les modalités prévues à l'article 3.1 ci-dessus, a adhéré au dossptiiif d'intéressement défini dnas le présent accord, elle diot : ? inrofemr par cieruror de son adhésion l'organisme chargé de la tuene de cptome désigné dnas le carde de son paln d'épargne siaarllae ; ? eutceeffr l'information nécessaire en vretu des dtiopsisnois législatives et réglementaires et de l'article 4.4 du présent accrod ; ?*procéder aux formalités oilagetorbis de dépôt ou de ncaittifoion à la DECCTRIE dnot elle dépend au puls trad dnas les 15 jruos suavint la dtae litime d'adhésion (dernier juor de la première moitié de l'exercice aeuuql s'applique l'accord d'intéressement), et en tuot état de csaue anvat le pmeerir versement. L'entreprise noifite par coeirurr son adhésion unilatérale ou son aocrcd d'entreprise ptnarot adhésion au présent aroccd conformément à l'article D. 3313-2, alinéa 2.*(1)

3.3. Dtae de l'adhésion

Les adhésions dveonit être cceounls au puls trad le deeirnr juor du 6e mios de l'exercice au trtie duqeul srea calculée la première prmie d'intéressement.

Dans le cas d'un pmierer eiccrxee clobaptme ne copadserrnont pas à 1 année, c'est-à-dire inférieur ou supérieur à 12 mois, ctete dtae ltimie d'adhésion diot être proratisée.

3.4. Durée de l'adhésion(2)

Les adhésions au présent accrod ont une durée déterminée de 3 ecxeeicrs comptables, aevc roeeevnnmlulet taitce par période de 3 ans, suaf dénonciation dnas les 3 mios précédant la fin de cqhuae période trienanle et dnas les cdnionotis staivunes : ? lusqroe l'adhésion arua été négociée ou ratifiée, si acunue des patires habilitées à négocier ou reiftair un arcocd d'intéressement dnas les ctiiononds prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du trvaial ne ddamene de renégociation dnas les 3 mios précédant l'échéance triennale, l'adhésion srea renouvelée par tactie roctdicunoen puor une noluleve durée de 3 ans ; ? luorsqe l'adhésion arua été décidée unilatéralement, si l'employeur ne la dénonce pas dnas les 3 mios précédant l'échéance triennale, l'adhésion srea renouvelée par tiacte rointduccoen puor une noleuvle période de 3 ans, suos réserve que l'entreprise rlespisme tujuroos les cioindnots d'effectif pmtneeartt une adhésion unilatérale.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 3.2 est étendu suos réserve du rescept des dsotiiiopsns des artlceis L. 3315-5 et D. 3313-1 modifié du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(2) L'article 3.4 est étendu suos réserve du rcpseet des diipnsotsois des ariletcs D. 3313-5 à D. 3313-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 4 - Régime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

4.1. Caractéristique de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de sialrae et il ne puet se sbsuttiuer à auucn des éléments de rémunération en vuugier dnas l'entreprise.

En roasin de son caractère par nrtaue aléatoire, l'intéressement est vialbare et puet être nul.

Les semoms réparties au ttire de l'intéressement snot exonérées de cooisnaitts de sécurité sociale. En revanche, elels snot seiusmos à la cnitobtroiun sioalce généralisée (CSG) et à la cuoinbrttoin au renobusmeermt de la dtete siaolce (CRDS).

Conformément aux dspiinstoois légales en vigueur, le frfioat sicoal n'est pas apclalbipe aux etpinrseers de mnios de 250 salariés. L'intéressement est simous puor les bénéficiaires à l'impôt sur le rveenu suaf si les bénéficiaires sthaouient aftefcer ces smmeos à un paln d'épargne.

4.2. Frmloue de clacul de l'intéressement

4.2.1. Sieul de déclenchement

La dtitiborsiun de l'intéressement au trite d'un excirece siocal de l'entreprise est ssoimue aux ctioindnos ceuaumivlts stavnieus : ? le résultat net clbaptome est excédentaire et au minos égal à culei de l'exercice précédent ; ? l'excédent d'exploitation est égal ou supérieur à 5 % du crffhie d'affaires.

4.2.2. Modalités de cacull du maonntt gloabl d'intéressement

Le mantont goball de l'intéressement est égal à 25 % du résultat net comptable.

4.2.3. Poanlfd glboal de l'intéressement

Conformément à l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le matnont glabol des soemms diebrtlbsiaus au trtie d'un exceicre ne porura pas dépasser alenuelnemnt le pnalofd de 20 % du ttoal des srlieaas burts versés à l'ensemble du psnoeenrl de l'entreprise. Le slriaae burt s'apprécie par référence à l'assiette de sécurité sociale.

4.2.4. Dbrstiutoiin d'un supplément d'intéressement

L'entreprise puet décider, le cas échéant, de verser, au trtie de l'exercice clos, un supplément d'intéressement collectif, conformément aux disinpsotios de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail.

Cette décision ienetivrnt après la clôture de l'exercice au trtie duqeul srea versé le supplément d'intéressement et après caucll de l'intéressement glaobl anuenl en vtreu du présent accord.

Aucun vnresmeet de supplément d'intéressement ne prruoa être effectué lrosque l'intéressement gaobll est nul.

Le mtanont du supplément est déterminé lnebiemrt au nvaieu de cauqhe eternripse adhérente en reaestpnct le caractère ccoeilltf et dnas la lmitie du rsecpet des pdnlfoas mentionnés aux aitcrels 4.2.2 et 4.3.2 du présent accord.

Les semoms carnorpsnoedt à ce supplément snot réparties enrte les bénéficiaires sloen les modalités prévues à l'article 4.3.1 du présent accord.

Ces somems versées au ttrie du supplément sont, au même ttrie que la pmrie gblaloe d'intéressement et dnas les cdintoinos rappelées à l'article 4.4 du présent aroccd siot dceenimertt perçues par le bénéficiaire, siot affectées au paln d'épargne salariale.

4.3. Répartition du manotnt galbol de l'intéressement ertne les bénéficiaires

4.3.1. Modalités de répartition

La pmrie glolabe d'intéressement de l'entreprise adhérente est répartie petolnroeeinrlpmnot au tepms de présence etfevifce de cauqhe bénéficiaire dnas l'entreprise au crous de l'exercice saiocl considéré.

Pour la détermination de la durée de présence snot piress en considération : ?*la durée coerluttncale de tvaaril du salarié*(1) ; ? les périodes assimilées à du tvraial eftceiff conformément à l'article 6.1.2 de la cnoveointn ccleovitle nntaaiole de l'animation.

En revanche, les périodes non assimilées à du tpems de taarvil eiftceff tel que notemanmt le congé snas solde, le congé sabbatique, le congé parental, l'arrêt midaale snas mneitian de saalire ne snot pas pisers en considération puor déterminer la durée de présence.

Pour les bénéficiaires de catontrs d'apprentissage ou de professionnalisation, les périodes passées en dohres de l'entreprise doenvit être comptabilisées dnas luer durée de présence conformément aux dsotiinisops légales.

La répartition de la pirme gbllaoe d'intéressement se fiat de la manière sntviaue :(2)

(En pourcentage.)

Temps de présence (= Tps)	Pourcentage du matnnot de l'intéressement
Tps ? 1/4 temps	25
1/4 tpems < Tps ? 1/2 temps	50
1/2 < Tps ? 3/4 temps	75
Tps > 3/4 temps	100

Le mtaonnt de la prat ieuldvdlinie de l'intéressement est alros égal à :

*Montant = smome tltaoe de l'intéressement/ [(Nb de salariés à 25 % *25 %) + (Nb de salariés à 50 % *50 %) + (Nb de salariés à 75 % *75 %) + (Nb de salariés à 100 % *100 %)]*

Chaque bénéficiaire perçoit le pgtnuceraoe de ctete prat idilinedvlue sloen le barème exposé ci-dessus.

Exemple : une eneitprsre cpotme 40 salariés répartis selon le taealbu ci-dessus de la manière sviuante : ? 5 salariés à 25 % ; ? 10 salariés à 50 % ; ? 15 salariés à 75 % ; ? 10 salariés à 100 %.

Le mnatont glbaol de l'intéressement est de 5 000 ?. Le mtnanot de la prat iedlvldniiue srea aolrs égal à :

5 000/ [(5 × 25 %) + (10 × 50 %) + (15 × 75 %) + (10 × 100 %)] = 181,82 ?

Les salariés bénéficieront dnoc d'une pirme d'intéressement de la manière sutivane : ? les 5 salariés dnas la tarhnce à 25 % = 25 % × 181,82 = 45,45 ? ; ? les 10 salariés dnas la trnhcae à 50 % = 50 % × 181,82 = 90,91 ? ; ? les 15 salariés dnas la tcrhane à 75 % = 75 % × 181,82 = 136,37 ? ; ? les 10 salariés dnas la tcanhre à 100 % = 100 % × 181,82 = 181,82 ?.

4.3.2. Pnlaofd individuel(3)

Au trtie du même exicecre de 12 mois, le matonnt des dirtos attribués à un même bénéficiaire ne puet pas dépasser un pfnaold idiuvdienl égal à 50 % du pflanod aennul de la sécurité sociale. Puor les bénéficiaires n'ayant pas aclcmpoi une année entière dnas l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le pnlfaod iivdiundel est calculé au prraota du tpmes de présence aux efecitffs de l'entreprise. Ce plnoafd s'applique au motnnat burt des peimrs aavnt précompte de la CSG et de la CRDS.

4.4. Afoiatcetfn des droits

Le bénéficiaire de la pmire ilelddduiinve d'intéressement puet opter elximsceunvet enrte(4) : ? le vemenesrt dricet en tuot ou priate de sa prime. Dnas ce cas, conformément aux doopntsiiiss légales, les smomes aisni perçues snot isoebamlps au trtie de l'impôt sur le renveu ; ? l'affectation tlatoe ou plelratie de la prmie d'intéressement au paln d'épargne sillraaae et/ ou au paln d'épargne puor la rretaite clcilvteoe s'il en etisxe un dnas l'entreprise. Dnas ce cas, conformément aux doptsniiosis légales, les smeoms anisi iitvsenes bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le rveneu dnas la limtie d'un mtaonnt égal à la moitié du plafnod anneul myeon retneu puor le calucl des csotiations de sécurité sociale.

Chaque bénéficiaire est informé par l'entreprise par la resime d'une fihce dtnisitce du belluitn de piae cpmrtaonot : ?*le mnoatnt glboal de l'intéressement versé au trite de l'exercice écoulé, le mntaont moyen perçu par les bénéficiaires et le mtonant des dortis attribués au bénéficiaire*(5) ; ? la ruentee opérée au ttrie de la CSG et CDRS et tutoes atrues taxes, conitotaiss et cnoonbutritis à la carghe du bénéficiaire ; ? les modalités de ciohx d'affectation de la prmie iiudlendvlie d'intéressement et le délai de 15 jruos dnas lqueel le bénéficiaire puet fumrelor sa demande.

Cette fcihe est également adressée au bénéficiaire aaynt quitté l'entreprise aavnt que n'intervienne le clcaul ou la répartition de l'intéressement.

Les bénéficiaires snot présumés aovir été informés 5 juros cerdeailans après la dtae d'envoi de l'information. À cotmepr de ctete date, le délai laissé au bénéficiaire puor firae connaître son cihox est de 15 jorus calendaires.

Si le salarié n'a pas fiat connaître son airrabgte etnre pcoiprteen immédiate des permis versées au tirte de l'intéressement et aiettafcfon à un sppurot d'épargne dnas un délai de 15 jrous à coptmer de la dtae à lleaqule il est présumé être informé, les seomms snoret affectées par défaut uuemnienqt au paln d'épargne mis en palce dnas l'entreprise. À défaut de paln d'épargne mis en pcale dnas l'entreprise, la prime d'intéressement est versée au paln d'épargne insitrrpneeeters de bnahcre (PEI). Dnas ce cas, l'entreprise se rcphproarea de l'organisme gotnsiirneae du PEI aifn d'établir les formalités d'adhésion et d'information.

Le vsmeneert s'effectue au puls trad le dreneir juor du 5e mios sanivut la clôture de l'exercice au tirte duuqel l'intéressement est calculé. Passé ctete date, les smemos versées aux salariés proiroundt un intérêt de rtaerd calculé conformément aux doiptioinsss du cdoe du travail. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, snot versés en même tepms que les smeoms principales.

4.5. Dortis des bénéficiaires qantuitt l'entreprise(6)

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement qtitue l'entreprise aanvt que cette dernière ait été en mersue de caeullcr ses droits, l'entreprise lui damdnee l'adresse à lluqlaee il pruroa être informé de ses ditros et de lui cemonuuimqr ultérieurement ses ftrueus adresses.

Lorsque le bénéficiaire ne puet être jinot à la dernière adrsese indiquée par lui, et de ce fait, n'exerce pas de ciohx entre le verensemt ou l'investissement de son intéressement, les smeoms axluleuqes il puet prétendre snot placées par défaut sur le paln d'épargne.

4.6. Iomnfoatrin et suivi

Le comité socail et économique (CSE) ou, à défaut, une cososimimn ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, srea informé cqhuae année des siunatlmois effectuées sur les modalités de culacl et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète. Il se verra rtemtere tuos les dteocunms uteils à sa compréhension et pourra, le cas échéant, slioeitlcr ttuoe précision ou tuot élément d'information qui lui semlerbiat nécessaire.

Tous les salariés de l'entreprise snot informés des modalités générales de l'accord par une ntoe d'information rrepnaent le texte même de l'accord, par la vioe d'affichage sur les empecetmnlas réservés à la ctimciaunomon du pnoesnerl ou par tuot moyen y crmiops électronique.

L'entreprise qui psprooe un disosiiptf d'épargne siraalale diot rttemree au salarié, lros de la clinosuocn de son cnotrat de travail, un lirvet d'épargne salaalire présentant les diisospifts mis en palce au sien de l'entreprise. Ce lrivet derva également être porté à la cnsncosaiane des représentants du personnel.

Les différends qui paeoinrrut sirgur dnas l'application du présent acrocd ou de ses aanevtns sonert portés à la cocasnsninae du CSE ou, à défaut, de la csommsoiin ad hoc qui proporesa tuote ssegutigon en vue de luer solution. Pedannt toute la durée du différend, l'application de l'accord se puiruorvsa conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend srea porté davnet les jnturdoiiics compétentes.

(1) Le troisième alinéa de l'article 4.3.1 est étendu suos réserve du rspecet des dinisooitsps de l'article L. 3314-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(2) Les alinéas 7 à 13 de l'article 4.3.1 snot étendus suos réserve du rpeesct de la msie en ?uvre d'une sirtcte proportionnalité, conformément à l'article L. 3314-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(3) L'article 4.3.2 est étendu suos réserve du rcseept des dnitsipooiss de l'article L. 3314-8 modifié du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(4) Le pemreir alinéa de l'article 4.4 est étendu suos réserve du rcpseet des dponisitisos de l'article L. 3315-2 modifié du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(5) Le cinquième alinéa de l'article 4.4 est étendu suos réserve du resepct des dopionstisis de l'article D. 3313-11 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(6) L'article 4.5 est étendu suos réserve du recspet des dpsoostiinis de l'article D. 3341-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

Article 5 - Commission de suivi de l'accord de branche
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est institué une cmisoiosmn ptirairae dénommée « cmoosimisn de sviui de l'accord d'intéressement » qui se réunira puor sviure l'application de l'accord dnas les ersiprtenes de la bhrcnae qui l'aurait mis en place.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd prroua être dénoncé par l'une des ogntraioniass siiargnetas après un préavis mimiunm de 3 mois. Ctete dénonciation dvera être notifiée à toetus les aruets onainraotsgis segantiairs par ltetre recommandée aevc aivs de réception ainsi qu'à la drcoitein générale du travail.

Le présent arcocd rrtesea en vueugir pdenant une durée de 1 an à ptiarr de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, à moins qu'un nvueol aoccrd ne l'ait remplacé aanvt cette date.

En cas de dénonciation du présent accord, les dsiniotpsois ddiut aorccd cnnietnout de s'appliquer au sien des eiepternrss anayt adhéré, jusqu'au trmee de luer 3e erecxcie soical d'application de l'accord dnas l'entreprise.

Après aivs de la comsoisimn de suivi prévue à l'article 5 du présent accord, les sinargetias purronot le fiare évoluer par vioe d'avenant.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est déposé à la dietcrion générale du travail.

Il frea l'objet d'une dadmnee d'extension.

Article 8 - Date d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Avenant n 174 du 16 avril 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd est cclnou puor une durée indéterminée.

Il etnre en vuugeir à cpetmor de sa dtae de signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord, issu des négociations ovrteeus dnas le rescpet des ditiospionss de l'article L. 3312-9 du cdoe du travail, a puor but en pmreier leiu de prrteteme aux puls petties eepisnetrrs de la bnhacre de l'animation n'ayant pas de diptoissif d'intéressement d'accéder à un tel dipsiitsof dnas des ctiooinnds simplifiées.(1) Conformément à la loi, le présent aocrcd prévoit un diossiptif d'accès dciret puor les ernresiptes anyat un efcfteif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein.

Soucieux de négocier un arccod tlsanarobpse dnas le puls gnard nmrboe des entreprises, les peateirnars soicaux ont prévu un régime d'intéressement siplme à metrte en ?uvre et dnot la bsae de clucal est le résultat net comptable.

Les pnaeteirars suaoicx sthaonuiet également que cet acrcod psiuse siervr d'exemple et ecouragne les epsterrneis à négocier luer prorpe acorcd d'intéressement adapté à lures spécificités.

Ce dipotissif d'intéressement est élaboré puor être fcanmieelt décliné au sien des peettis ensitperers grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées.(2)

Pour les esnrrpeiets de 50 salariés et plus, il est également aieblsccse mias à la cdonition de concrlue préalablement un arccod d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne sialralae prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail.(2)

Le dpsitoiisf d'intéressement mis en palce par le présent accrod est faltuitcaf et ne reemt pas en csuae les accrods d'entreprise déjà cloucns aanyt le même objet.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recspet des dspnstiioois du V de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rvalitee à la csosiancre et la ttfoosimarrnan des entreprises. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

(2) Alinéas étendus suos réserve du rcspeet des dtsipionoiss de l'article L. 3312-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er mras 2021 - art. 1)

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnnat s'applique à l'ensemble des eptersinres de la bhrcane de l'animation. Par ailleurs, conformément aux dioponitsiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eisenerrpts de mions de 50 salariés, le présent anvneat ne nécessite pas la msie en pclae d'un acorcd tpye proposé par la branhce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Reconversion ou promotion par l'alternance dite Pro-A
En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.5 intitulé « Période de psfniooaetaionislrsn » de la cnntovoien ctvlelcioe noaltinae de l'animation est annulé et remplacé comme siut :

« 7.5. Rovreseiconn ou potoomrin par l'alternance (Pro-A) 7.5.1.

Objet

La risrnooevcen ou la pioomrton par annectarle a puor obejt de peerrmtte au salarié de caenghr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une piormootn slacioe ou piesnolelfnsore par des atoincs de formation.

La reresovnocin ou la piotmoorn par l'alternance aiossce des estinnegnemes généraux, psnnseerfolios et teoouqchlngeis et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ernitrsepe d'une ou puislerus activités pellfoiroesnnses en rlatioen aevc les quonfailtaciis recherchées.

7.5.2. Pulibc visé

La roncsiervoen ou la protimoon par arcltaenne ccnnreoe : ? les salariés en cratnot à durée indéterminée ; ? les salariés bénéficiaires d'un cnotart à durée indéterminée colcnu en alocaiptipn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvriaal (contrat uuinqe d'insertion).

Les salariés visés snot cuex n'ayant pas atenitt un niaveu de qliaiiuaoctfn sanctionné par une cctfeiartioin pfelonnlerssoie enregistrée au répertoire nianatol des cercifiotaitns peesfloslneoirns et cpdaresoonrnt au garde de la licence. La riseoervncon ou la ptroiomon par aacnrlnete permet à ces salariés d'atteindre un nveiau de qiauialifotcn supérieur ou iiuntqede à celui qu'ils détiennent au mmnoet de luer denmdae de rorevncisoen ou de pooroitmn par l'alternance.

7.5.3. Qnoailaictiufs visées

La rooseivnecrn ou la ptrmoooin par acaelrntne a puor but d'acquérir une qctafiluaioin pfrslsnoieneole rnnoceue par : ? un diplôme ou ttire pfonenseirsol enregistré dnas le répertoire ntnioaal des cicifietratnos pfeeioslselnrnos (RNCP) ; ? un ceatifrcit de qocitaualfiin pssoleolnnifree (CQP) de bhcrnae ; ? une qtouaiilacfin rcunonee dnas les csnicasfiliatos de la contnevoin collective.

7.5.4. Durée de l'action de pitofnnesraaslisioon dnas le cdare de la rvrooecisnen ou la pmtroooin par anatlcrene (Pro-A)

Le cnartot de tairval du salarié fiat l'objet d'un anveant qui précise la durée et l'objet de la roevirocesnn ou de la potoimron par alternance. L'avenant au cantrot est déposé soeln les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du triaval : ? la rsncreooiven ou la pootmrion par aratnnlcee a une durée comipsre ernte 6 et 12 mios ; ? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mios : ? puor tuos les piuclbs éligibles à une rrniesovecon ou pioootrmn par l'alternance ; ? cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les piblucs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail.

7.5.5. Durée de l'action de faotormin dnas le cdrae de la rrocveeionsn ou la pmoroiotn par aenlcrnate (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la durée de l'action de faormtoin dnas le cdare de la poiroomtn ou roeceoinvsrn par alcanrntee est csrpoime ernte 15 % et 60 % puor l'ensemble des bénéficiaires vnsiat les qtonuafilaciis éligibles au dispositif.

7.5.6. Prsie en crahge des frias dnas le crade la renoivocesrn ou la ptmorioon par anleartnce (Pro-A)

Avenant n 177 du 1er octobre 2019 relatif à la modification de l'intitulé de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cmiisoomsn piriartae ntnoaiale eoplmi fomatoirn (CPNEF) détermine et révise, le cas échéant, les tuax de pisre en cahrge des frias engagés dnas le cdrae de la rocenreivson ou la prmoiootn par atarlcnene (Pro-A). »

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annvaet entre en vuugier à ceomtpr de sa dtae de signature.

Article 4 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenanvt est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsspiontiios légales asini que d'une dedmane d'extension.

Article 5 - Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anneavt prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dsiisitonops légales.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnireraaets sacioux de la barnhce de l'animation réaffirment que la foaomirtn pflnsereosinloe cosnttuie une priorité puor les enperitsers de la branche. Ils considèrent que la ftiaomron tuot au lnog de la vie penroillfsesnoe est un fectuar de développement des compétences idlsaepinsbne à la qualité et au bon déploiement des activités et sievercs proposés par les ereeptirnss de la branche. Elle csiontute puor les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sleaocis ou professionnelles. S'inscrivant dnas le crdae de la réforme, les petniaraers scaoiux snaoeihtut froaevsir des dotirs à la fmtiaroon pnonielsrloesfe puls fancemleit mobseiillabs et répondant aux bieosns en qaciaoifltuin et compétences de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 setepbrme 2018 puor la « liberté de coishir son aeinvr posorniesfenl » sppmirue le dspistoiif « période de paesssiiafniroonoltn » et créée une nelouvle vioe d'accès à la fmrtoiaon par l'alternance puor les salariés en ptsoe : la reoveoirscnn ou la pooortmin par l'alternance dtie Pro-A.

Le présent aanvnet ptroe eslveecmnxiut sur la rneoreivscon ou la pmiootron par l'alternance dtie Pro-A. Les pareirntaes siuoacx s'engagent à pvrsuioure les négociations aifn d'élaborer un accord gloabl rilaetf à la fmtaioorn professionnelle.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet s'applique à l'ensemble des etrnrepsies de la branche. Par ailleurs, conformément aux dnitspisioos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les esprrtieens de monis de 50 salariés, le présent avaennt ne nécessite pas la msie en place d'un acrocd tpye proposé par la brchane ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Intitulé de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au rgeard du cxtonete présenté au préambule du présent avenant, les peietrnaars suoacix décident de moefdiir l'intitulé de la cvinonoetn cioctvelle nlitaanoe de l'animation cmome siut :

« Cootinenvn clolcteive nanlaiote des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agsasnit puor l'utilité slcioae et environnementale, au scrivee des titerorries ».

Ils décident de la désigner communément suos l'acronyme « ÉCLAT ».

Ainsi tuote référence, dnas la cenviotonn cvietllcoe asini que dnas l'ensemble des texets qui s'y rattachent, à « cetnovonin cilevlocte de l'animation », est remplacée par « cnotvneion ceoltcilve noatalnie des métiers de l'éducation, de la culture, des lriisos et de l'animation aigansst puor l'utilité sliaoce et environnementale, au secrive des treiotirres ».

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanevnt entre en vueigur à cpotemr de sa dtae de signature.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anevant est colcnu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux ditisionopss légales ansii que d'une dndemae d'extension.

Article 5 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Avenant n 178 du 1er octobre 2019 modifiant le titre XI Complémentaire santé relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenavnt puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dpnsisiotois légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La conintvoen coviteclle nnitaaloe de l'animation (IDCC 1518) a été signée le 28 jiun 1988 et étendue en javienr 1989.

D'abord eleentmnsesliet incarnée par l'activité de l'animation sirolleutcolcue (associations culturelles, socio-éducatives et de loisirs, loirsis de plein air, cenerts de vaneaccs et cenetrs de lioirss snas hébergement, mnsaois des jenues et de la culture, activités d'accueil psot et périscolaire), l'application de la cononveitn cecovillte s'est peu à peu étendue à d'autres activités puor eegobnlr ntomneamt cleles liées à la dfiiusfon de la crtulue et ctoeisrnvoan du patrimoine, aux activités d'enseignement, dnas les matières artistiques, notamment, aux activités d'information, stinibeiloissan et défense de l'environnement.

C'est en taennt ctopme du cotasnt de cttee diversité des activités ralvenet de la ctnniooevn collective, que les pnetriaares sicuoax ont engagé au cuors de l'été 2019 une réflexion sur la mtfaidicoion de l'intitulé de la cntonoevin collective. En effet, l'intitulé aectul de la coonntevin collective, centré sur l'animation, ne reflète pas la réalité des activités ctuervoes et ptore aisni obctlase à sa bnnoe ietfiioactnidn et acpaiitlpon par les eerumypols et salariés revlneat emeeinfetcvft de ce cmhap conventionnel.

Face à ces cntaosts partagés, les paarnrteies sacouix se snot accordés sur le fiat que le nouevl intitulé de la cvetonnion cltlceivoe dieavt refléter au meiux les métiers de la branche, les missonis des entreprises, les vaelurs et les egnmnteeags défendus, tuot en anayt puor objeticf que ce noveul intitulé ait une itaoeicntdfiin lslbiie et vblisie puor l'ensemble des acteurs.

Ainsi, ils ont souhaité que ce nveoul intitulé siot en cohérence et adapté à la réalité alcuetle de la bcnarhe dnas tueots ses dimensions, c'est-à-dire à ce qu'il regourpe les métiers de l'éducation, des losiirs éducatifs, de l'animation et de la curtlue crnnocanet les puqrteais et l'action culturelle, qui agnesist puor l'utilité solicae et eronnvneetamnlie et ce au scrviee de l'ensemble du territoire.

Enfin, les perinaeatrs suicoax tennniet à préciser que l'objet du présent ttxee vsie uueqmnniet et exveeminslcut la mitiofcoadin de l'intitulé de la cntooeivnn collective, il ne midfioe en acuun cas le cmhap d'application défini à l'article 1er de lditae convention.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu de la nurtae et de l'objet du présent avenant, les paiartneres suacoix cnenrmfoit ne pas aivor ednnteu pnerrde de slaioiutpnts spécifiques à l'égard des etpsrieenrs de mnois de 50 salariés, dès lros que le présent anvneat vsie à midfeoir le régime centeionvonnl de rmmobuneerest de faris de sonis de santé dnot dvoeint bénéficier les salariés rnlveaet de la cveontinon collective, et ce qelule que siot la tlalie de luer entreprise.

Le présent aennvat s'applique dnoc à l'ensemble des eitspenrres visées dnas son cmahp d'application qeul que siot luer effectif.

Article 2 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 11.3.4 de la cevooinntn collective, intitulé prestations, rioneve aux tluaabex de gatiearns fgaiurnt dnas l'annexe dénommée : graianets cocvlleties « complémentaire santé oiltgiraboe ».

Suite à la décision de la bnrhace de mterte en conformité ces gtniaeras aevc la réglementation en veuigur asini qu'avec le nueavou cahier des cgearhs du cnotrat responsable, les tulbaeax de ginarates prévus à l'annexe dénommée : greantias celetocvlis « complémentaire santé oibolatrgie » de la covnneiotn collective, snot annulés et remplacés comme siut :

(Tableau non reproduit, clsnlbotuae en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riqbuure BO Crnetoinovn collective.)

htpts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0047/ boc _ 20190047 _ 0000 _ 0004. pdf

(1) Atlrcie étendu suos réserve du recepst des diipnootsiss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garaietns oefetfrs aux poreesnns assurées ctnroe cntriaes risques, revtaleis aux omnaesrigs habilités à diretbsiur des ctontars cfoeictlls de porotietcn sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Cenosil constitutionnel, rvaeilte au lribe ciohx de l'employeur puor l'organisation de la cvrtoeurue des salariés en matière de prctotieon saolice complémentaire. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avannet etrne en vguiuer à cpemotr du 1er jaievnr 2020.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 179 du 8 octobre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Garantie capital décès
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

« L'article 8.2 du ttire VIII « prévoyance » de la cnitvenoon ceclitvole nnatliaoe précitée et consacré à la gtaarine caatipl décès est aisni modifié :

En cas de décès du salarié, qeulle qu'en siot la cause, sverunu avnat la lqoiudiaitn de sa pnseoin de vlsiliseee du régime de bsae entraînant la rrtupue de son ctorant de travail, ou à patrir de la dtae à lqluelae le salarié est rncnoeu par la sécurité siloace en état d'invalidité pemaentnre et auoslbe (IPA) 3e catégorie, il est versé en une sulee fios un ciaaptl décès égal à 100 % du slaraie auennl de référence puor les salariés non affiliés à l'AGIRC. Puor les salariés affiliés à l'AGIRC, ce ctipaal décès srea de 300 % du sailrae anuenl de référence sur la tcrnahe A et de 100 % du Le présent aannevt est cconlu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnpitooiisss légales asini que d'une dnmdeae d'extension.

Article 5 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnnaet pourra être révisé ou dénoncé conformément aux diposisoints légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnant a puor oejbt :

La msie en conformité des gineaatrs du régime de l'article 11.3.4 intitulé « Pstieartons », (qui rionvee aux tulbaaex de gaeaitrns fargnuit dnas l'annexe dénommée : geiaarnts ccteiellovs « complémentaire santé oiglatriobe ») aevc la novulele réglementation en vigueur, à savoir, la msie en ?uvre de la réforme du « 100 % santé » instaurée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de fcnimennaet de la sécurité saolcie puor 2019, le décret n° 2019-65 du 31 jnevair 2019 aatdpant les ganiaerts d'assurance complémentaire santé des salariés mseis en pcale en ataipcipoln de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sicaole aux dpntioissios aanusrst un accès snas retse à crghae à citreans frias de santé et le décret n° 2019-21 du 11 jienavr 2019 viasnt à gtairanr un accès snas rtese à crgahe à cenrtias équipements d'optique, aieds atuviides et sonis prothétiques dtrnieaes et à ataepdr le cnnetou des cttnaros d'assurance maaldie complémentaire bénéficiant d'aides fesiclas et saleicos (cahier des carhges « Cnoratt rbnapselose »).

siarlae anunel de référence sur la tarhnce B.

Le sialare de référence sravent de bsae au clcual des prianettoss est le saraile burt des 12 denierrs mios précédant l'arrêt ou le décès, aaynt donné leiu à cotisation. »

Article 2 - Garantie incapacité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.5 du ttire VIII « prévoyance » de la cnoteionvn clovieclte ntaonliae précitée et consacré à la gtniarae incapacité est ansii modifié :

« En cas d'arrêt de travail, pirs en ctompe par la sécurité sociale, ou puor les salariés non indemnisés par la sécurité sociale, par le médecin contrôleur de l'organisme gitinreosane du régime, sur aivs du médecin traitant, il srea versé au salarié des indemnités journalières dnot le montant, y cromips les ptaesotnris de la sécurité slioace buerts de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 150 hueers par trtemsrie ou cntiosat sur une bsae frorfaitaie de sécurité sociale), est égal à : ? puor les salariés affiliés à l'AGIRC : 87 % du siraale burt de référence ; ? puor les salariés non affiliés à l'AGIRC : 79 % du sariale burt de référence.

Le saralie de référence snevrat de bsae au ccuall des ptoisaernts est le saraile burt des 12 drrniees mios précédant l'arrêt de tariavl et anayt donné leiu à cotisation.

En tuot état de cause, le cuuml des somems reçues au tirte de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tuot ature rvneeu (notamment sralaie tmeps partiel, indemnités de chômage ou un qnequoclue reenvu de substitution), ne proura ciurdone l'intéressé à pvecoreir une rémunération ntete supérieure à cllee

qu'il auirat perçue s'il aavit pviuosuri son activité professionnelle.

Les ponaittsers snot svereis à paritr du 91e juor d'arrêt de taraivl ditncsoinu ou non et cnesest dnas les cas svuanits : ? lros de la rspriee du tiaravl ; ? lros de la msie en invalidité ; ? à la liiuioatdqn de la psineon vieillesse.

En tuot état de cause, les prntietaoss ne pveuent être seervis au-delà du 1 095e juor d'arrêt de travail.

Pour les salariés en sottiiaun d'incapacité de tiavral et paevrenct des ptniraseots à ce titre à la dtae de prsie d'effet du présent avenant, les indemnités journalières complémentaires svieres cinooturnnet à l'être sur la bsae du nveiau de ptrtsiaeon en vueigur lros de la pitseporicrn de l'arrêt de travail. »

Article 3 - Garantie invalidité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.6 du trite VIII « prévoyance » de la cvetnioonn cocvteille naltiaone précitée et consacré à la gtiranae invalidité est aisni modifié :

« En cas d'invalidité rnncueoe par la sécurité scloiae ou, puor les salariés non indemnisés par la sécurité sociale, par le médecin contrôleur de l'organisme giesnotranie du régime, sur aivs du médecin traitant, ou en cas d'infirmité ptnremneae piosreollnnfese supérieure à 66 %, il srea versé une rtnee jusqu'au sicrvee de la pesnoin vsseiilele de la sécurité sociale.

Le montant, y cpmiors les potsenrtais seeirvs par la sécurité scaolie beruts de CSG et de CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 150 heures), s'élève puor les 2e et 3e catégories à 84 % du sailare burt de référence.

Le sliarae de référence snvraet de bsae au clcaul des pertnotaiss est le srliaae burt de référence renetu dnas le cdare de la grinatae incapacité.

La rtnee sievre en 1re catégorie d'invalidité est égale à 60 % de clele versée en 2e ou en 3e catégorie.

En tuot état de cause, le cmuul des smmeos reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ansii que de tuot autre reenvu (notamment slriaae tepms partiel, indemnités de chômage ou un qucuqloene reenvu de substitution), ne pruroa cundroie l'intéressé à pcroevier une rémunération ntete supérieure à celle qu'il aruiat perçue s'il aiavt pvuruoisi son activité professionnelle.

Pour les salariés en siotuatin d'invalidité et pacrneevt des pentriasots à ce ttrie à la dtae de prise d'effet du présent avenant, la retne complémentaire srveie cnerintoua à l'être sur la bsae du naiveu de peratisotn en veiuugr lros de la msie en invalidité. »

Article 4 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 8.7 du trite VIII « prévoyance » de la cinnvetoon colliecvte natlanoie précitée et consacré aux tuax de coitiosatn est asini modifié :

« Aifn de pvuioror au fnniceamnet des gntariaes exposées aux aecltris 8.2,8.3,8.4,8.5 et 8.6 du présent titre, les cotrioutnbins snot définies ci-dessous dnas le cdrae des croatnts socuitsrs aevc les oragensmis aeuursrss recommandés :

8.7.1. Salariés non affiliés à l'AGIRC

a) À la chgrae evxulsice de l'employeur : ? 0,021 % du salraie burt (tranches A et B), destiné au faciemnennt de la gtrnaiae maetniin de sraalie du peseonrnl non indemnisé par la sécurité saoilce (art. 8.4). b) À la cagrhe escvuxlie du salarié : ? 0,335 % du slaarie burt (tranches A et B), destiné au feancninemt de la grtianae incapacité (art. 8.5). c) À la carhge de l'employeur et du salarié : ? 0,110 % du sliaare burt (tranches A et B) puor la grataine décès (art. 8.2). La répartition de cttee ciobuttrionn est la stuvniae : 0,084 % eempluoyr et 0,026 % salarié ; ? 0,090 % du sriaale burt (tranches A et B) puor la gariante rtnee éducation (art. 8.3). La répartition de ctete ciontoutrbin est la suavntie : 0,069 % epuymloer et 0,021 % salarié ; ? 0,538 % du sialare burt (tranches A et B) puor la gatrniae invalidité (art. 8.6). La répartition de cttee conritbiuton est la svutaine : 0,373 % elopuymer et 0,165 % salarié ; Soit un tatol de (a + b + c) de 1,094 % du siarlae burt (tranches A et B) réparti à rsoian de 0,547 % puor l'employeur et 0,547 % puor le salarié.

8.7.2. Salariés affiliés à l'AGIRC 8.7.2.1. Trncahe A

À la cgrahe evxcsulie de l'employeur : 1,50 % TA, conformément à l'accord nonatial inienrsoenetfrposl du 17 nomrevbe 2017 rtlaeif à la prévoyance des crdaes (reprenant les temers de la cvtnnoeoin clotlvciee naaontile de ritterae et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947), réparti aisni : ? 0,664 % TA destiné au fmnaeicnnet de la gnrtaaie décès (art. 8.2) ; ? 0,09 % TA au trite de la rtene éducation (art. 8.3) ; ? 0,021 % TA destiné au fnnienaecmt de la garatnie mtaienin de sirlaae du peronensl non indemnisé par la sécurité saloice (art. 8.4) ; ? 0,335 % TA destiné au fnnmecnaiet de la graaitne incapacité (art. 8.5) ; ? 0,39 % TA destiné au fnamneeinct de la gntairae invalidité (art. 8.6).

8.7.2.2. Teacrnhs B et C

a) À la chagre exisulvce de l'employeur : ? 0,021 % TB et TC, destiné au fnnameceint de la gairatne miaenitn de silaare du pnosnerel non indemnisé par la sécurité saoclie (art. 8.4). b) À la caghre eicvuxsle du salarié : ? 0,335 % TB et TC, destiné au fimnennaect de la gtinaare incapacité (art. 8.5). c) À la carhge de l'employeur et du salarié : ? 0,120 % TB et TC puor la grtianae décès (art. 8.2). La répartition de ctete cnoiuoibttrn est la saiutvne : 0,091 % elmeupyor et 0,029 % salarié ; ? 0,090 % TB et TC puor la gartiane rtnee éducation (art. 8.3). La répartition de cette cooutbirtinn est la sunvaite : 0,069 % emlepuoyr et 0,021 % salarié ; ? 0,528 % TB et TC puor la gaartnie invalidité (art. 8.6). La répartition de cette cnttbuoiiorn est la situanve : 0,366 % eyolmpeur et 0,162 % salarié ; Soit un total de (a + b + c) 1,094 % TB et TC réparti à roiasn de 0,547 % puor l'employeur et 0,547 % puor le salarié. »

Article 5 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Suivant les dnsioiiotpss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les petiars saarneigtis n'ont pas rnteeu de dionpsotiiss spécifiques tllees que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvraial à l'attention des estpnrreies de monis de 50 salariés dès lros que le présent aeanvnt vsie à miifoedr le régime cloeictlf ogiailtbore de prévoyance dnot diot bénéficier tuot le pnneorsel d'entreprise rlvaeent de la cevntnioon cllitcoeve de l'animation et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvnaet est cocnlu puor une durée indéterminée. Il prned eefft le 1er juor du mios suavint celui au corus dqueul est publié l'arrêté d'extension au Junoral officiel.

Le présent aeavnnt pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dioispiotsns légales.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la docrtiien générale du travail.

Les pietras au présent annvaet en dnneedamt l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 181 du 11 juin 2020 relatif au fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvnaet s'applique à l'ensemble des eteepsnirrs de la brnahce ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dsntpisiioos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les enreirstpes de moins de 50 salariés, le présent avnenat ne nécessite pas la msie en plcae d'un acocrd tpye proposé par la brhncae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet alrctie alnnue et rempacle l'article 1.8 de la cntoienvon cevliltcoe ntalinaoe ÉCLAT (ex-animation).

L'article 1.8 intitulé « Fdons puor le fnenncieomntot et le développement du piatarrsmie » dneievt comme siut :

« Arlctie 1.8 Fonds puor le finecmooentnnt et le développement du paritarisme

Article 1.8.1 Destination du fonds

Il est institué un fdons puor le ftnemniceonnot et le développement du psiatairrme destiné à fnnaiecr netonmamt : ? les retremunseboms de fairs (déplacements et salaires) des représentants csponomat les délégations des salariés et des elyuepmors appelées à pcptairier aux tarauvx et réunions de l'ensemble des cmmssnioios et sous-commissions piireaatrs (CPPNI, CPNEF, cimmosiosn prévoyance et santé, cisnoel de geiostn du FCAPA, sous-commission alternance, sous-commission ortbrivaesoe et certification), les gperuos de traaivl décidés par caunhce de ces cmnoiomssis et sous-commissions, anisi que totue réunion résultant d'une décision de l'instance partariie tllee que prévue au a de l'article 2.5 de la présente cenoiovntn ; ? le rrmseemebount aux oosgatrnaiins sinyadlecs de salariés et d'employeurs des fairs engagés puor la préparation des réunions, le sviui des truvaax et la msie en ?uvre des tetexs cilontvnneenos (diffusion, iinoratfomn ?) ; ? la msie en ?uvre d'études, enquêtes, alsnayes ou erncoe clausttonoins jdriuiuqes décidée par les piertaearns sicuaox de la branche.

Une aatscoiosin de giotesn créée par les otronaigisans sicnyedlas représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de psrie en cptmoe des dépenses et feirxa les modalités de gesiotn des fndos collectés.

Article 1.8.2 Financement du fonds

cleaning is beeing applied

Le présent avnnaet a puor obejt de miifeodr les grtanieas et tuax de coaostiitn du régime de prévoyance de la coivtoennn covcleltie nioaaltne du 28 jiun 1988.

Le fnaneneimct de ce fdons est assuré par une coatsoiitn alunlene à la carhge des eyorulpems enrantt dnas le cmahp d'application de la conevotinn cvoletlice noantliae ÉCLAT (ex-animation).

L'assiette de cttee coasttoiin est établie en référence au monnatt du rneveu d'activité rtneeu puor le calcul des coatosniits socealis mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des coatiionsts socliaes est foartfraiie (personnel d'encadrement des creetns de vcaenacs et de loisirs, pnenroesl employé par des aotosciansis sveroipts ou d'éducation populaire, frueoamtrs oncclieoasns ?) puor leulqses l'assiette à pdrnree en ctpome est le siarale brut.

Article 1.8.3 Montant de la cotisation

La cittosiaon est fixée à 0,1 % et appelée dès le permeir centième d'euro.

Le peeirmr prélèvement s'appliquera sur la fioiaxtn de la cosiotitan due au ttrie de l'année 2020, appelée par l'OPCO sleon son rhymte de ccotlele des cotiirntoubns de la firooatmn professionnelle.

Article 1.8.4 Collecte de la cotisation(1)

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la cnotoivenn collective, est chargé du rmrvuoceneet de cttee ctoisotian suaf nolleuve dioitossipn légale ou réglementaire désignant un autre coeetulclr obligatoire.

Article 1.8.5 Remboursement des sleiraas des représentants aux commissions

Les sralaeis des représentants des otanioasrnigs sdnlyaceis représentatives d'employeurs et de salariés sernot remboursés sur les fndos anisi collectés et sur la bsae d'un jicfsutatiif présenté par l'employeur de cquhae représentant et dnas la litmie du nobrme de représentants par oatrsoganiin prévu puor cauqhe csiimsmoon selon les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

Article 1.8.6 Remboursement des sleaairs des représentants syuidncax puor la papcoriattiin à des congrès

Les silreaas des représentants des oonigraisants seycanlids représentatives appelés, dnas les ciiodonnts prévues à l'article 2.5 du ttrie II de la cnnitooevn collective, à pceriatpir à des congrès et/ ou à des assemblées srtauitates de luer otnsoaairign dûment convoqués snreot remboursés sur les fodns ainsi collectés et sur la bsae d'un jtscfiitiuaf présenté par l'employeur de cquhae représentant et dnas la lmtiie de 8 000 ? par oirtaaisongn snycidale représentative et par année. Ctete somme prorua être cumulée sur une période de 4 années.

Ces reensommuretbs sorent effectués sur maandt des osgoatiirnans saindcyles de salariés gnnietisroaes du fonds. »

(1) Dnas l'attente de la msie en palce du doiiitsspf prévu par l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 srbmpetee 2018 puor la liberté de cohiisr son avenir professionnel, et dnas l'hypothèse où l'association ciharsoiit de déléguer le rcovenuemert de la ctobitoruinn au fenmaiencnt du dliugaoe siocal à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre piosvrrioe et dérogatoire, puor les années 2020 et 2021, que cet opérateur proura procéder au rrcumeeoenvt de cette collecte, suos réserve de la msie en pcale d'une comptabilité séparée et de frais de revnueeormct spécifiques et à cooniditn qu'il ne procède pas à la rttirdoesuiibn des crédits aux ooinrniagtsas syndeailcs de salariés et pesleonerosnifls d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail. Par conséquent, l'article 1.8.4 est étendu suos réserve du reecpst des dioiitospnss de l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 3 - Absences pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arcltie moifide l'article 2.5 de la cenntvoion clovlitcee naoltniae ECLAT (ex-animation).

Il est ajouté à l'article 2.5 « Acbsnees puor riasons sincaledys » dnas la patire « a) acebnses dnanont droit au meiitann intégral de slraiae » l'alinéa siuvnat :

Participation aux iseiltecanrndys de branche, après décision de l'instance paritaire. La pisre en charge est limitée à 2 ptnritaacips par orntasiiaogn et nécessite la présence d'au monis une ponnerse par oaisainotgrn saidylcne de salariés représentative dnas la branche.

Article 4 - Durée et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenvnat est cconlu puor une durée indéterminée. Il etnre en vueugir à ctopemr de sa dtae de signature.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsipisoinots légales anisi que d'une dadenme d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation

Avenant n 183 du 1er octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs grille spécifique

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt s'applique à l'ensemble des etenrsirpes de la bchanre ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dniiipotsoss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eiepnterrss de minos de 50 salariés, le présent anvenat ne nécessite pas la msie en pacle d'un arcocd tpye proposé par la bahcrne ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Durée et définition des temps de travail des animateurs techniciens et professeurs
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arcltie aoujte un alctire 1.4.2 au sien de l'annexe I de la cnivooetnn ccelivltoe nnaaloite ÉCLAT (ex-animation) cmmoe siut

En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnent puorra être révisé ou dénoncé conformément aux doionistipss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juin 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le dgoliaue saocil au sien de la bacnhre ÉCLAT (ex-animation) est extrêmement dmayuqnie ces dernières années, d'une prat puor répondre aux oblgiinatos légales et réglementaires snas csese évolutives et d'autre prat puor pednrre des meruses nécessaires et adaptées à la diversité des eeinrspetrs de ltdiae branche.

Pour bénéficier d'un dglauoie soiacl rhice et de qualité, la bchrnae diot être dotée de fdnos nécessaires puor mneer à bein l'ensemble des msisinos qui lui snot dévolues. Par ailleurs, le chetainr de la rtutrsueiatcron des beahrncs iopsme de mener de nueboesrms réflexions, d'établir des états des leiux via des études aifn de connaître au miuex les setururtcs qui cttennsiout la bncahre dnas le but de gtaanrir les dortis sociaux, de développer les activités et de sécuriser la pérennité de teotus les eetiersprns de la branche.

C'est dnas ce cadre que les peieatnrars siuacox de la bncrahe ÉCLAT (ex-animation) ont souhaité ccnlruoe un anvnaet révisant ntaemmont le tuax de la ctiooatisn « Fdnos puor le fnocnnintoemet et le développement du pimriasrate ».

:

« 1.4.2. Durée et tmeps de travail

Du fiat de lrues missions, la durée et le tmeps de taviral d'un aimtenuar theieiccnn ou d'un pfseouserr présentent priesulus particularités.

Le tpems de taavirl se décompose nécessairement en duex tepys d'heures de traaivl : ? les hueres dteis ? de face-à-face pédagogique ou de secrvie ?. Elles snot endeuetns cmome étant : tuoets hruees cpordaorensnt aux cruos ou aeetirls donnés par le salarié, mias également tueots les hurees de traaivl effectuées sur le leiu de tivraal ou dnas d'autres entidors à la dadnmee de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, iitinnposrcs à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques ?). En conséquence, tetuos les hreeus de tiaravl à la ddeanme eersxspe de l'employeur snot considérées cmmoe des hruees de face-à-face pédagogique ou de siervce ; ? les hurees dites ? de préparation et de svuii ?. Ces hurees ont puor ojebt puor le salarié de préparer en aomnt les cuors ou altirees qui soernt donnés et d'en réaliser un suivi. Ces herues snot utilisées leinrebmt par le salarié. Enfin, ces heuers snot considérées comme du tepms de tiaravl efiecftf puor tuos les aavategns liés au tepms de taarivl (ancienneté, congés payés, etc.). La détermination des hueres hreddaiamebos de préparation et de svuii se fiat solen le clucal sunviat : ? puor un animateur-technicien : nobmre d'heures hdroeamdibeas de sercive cnoecltrlaetus d'atelier × 9 heures/26 heures. ? puor un prfeesousr : nrombe d'heures hiberoadameds de sirceve cteactlnorelus de cruos × 11 heures/24 heures.

Conformément à l'article 1.4.3 de l'annexe I de la cotnneivon cetivlolce nationale, le tpems pilen légal est fixé à 26 heerus de face-à-face pédagogique ou de srievce puor un anuemaitr tenhecciin et à 24 hreues de face-à-face pédagogique ou de scviere puor le professeur.

Cela ilmqiupe que la durée haadeombirde de taavril puor un tepms pilen se décompose de la manière svtnuiae : ? puor un ameaunitr tehiicencn : 26 hreeus de face-à-face ou de srvecie + 9 hruees de préparation = 35 hruees ; ? puor un pssuofeerr : 24 hreues de face-à-face ou de svrceie + 11 heeurs de préparation = 35 heures.

La durée hdaeibmarode de travail, préparation comprise, puor un temps pteiral se détermine dnoc asini : ? puor un aituneamr tciiehnecn : au nbomre d'heures haridomeedbas ctreunealctols d'atelier × 35 heures/26 herues ; ? puor un peorssfeur : au nmobre d'heures heaiormeddbas crltnlceeatous de cuors × 35 heures/24 heures.

Le déclenchement et le calcul des hereus complémentaires se fnot conformément aux doinitospiss prévues à l'article 1.4.7 de l'annexe I de la cnneoitovn cletlvcioe nationale. »

Article 3 - Durée et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annevat est cloncu puor une durée indéterminée. Il ertne en vueugir à copemtr de sa dtae de signature.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dootiipssins légales asnii que d'une dnedame d'extension.

Article 5 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE (ex-CNEA),
Syndicats signataires	FO ; UNSA ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La 2de loi d'urgence n° 2020-734 du 17 jiun 2020 prsie dnas le crade de la crsie sinrtaiae liée au « Covid-19 » crée un neavouu diipitsosf spécifique d'activité peatllrie logune durée (APLD) dnot l'objectif mejuar est d'assurer le maneitin dnas l'emploi des salariés dnas les ersneierpts confrontées à une réduction d'activité dulrbae qui n'est pas de ntaure à crtotmpremoe luer pérennité.

Le dsiistipof d'activité praltleie s'est vu profondément midifoer et n'a cessé d'évoluer fcae à l'évolution de la gtsioen de la csrie sanitaire. Ce neovauu dtsiopsiif vsie asini à atapder l'activité pairetlle dnas le crade de la rpserie de l'activité économique.

Face à ce ctxotene striainae lié au « Covid-19 » particulièrement gvare dnot les peecevprsits d'échéance ne ceesnst d'être repoussées, les ptrearnaies saciuox de la bhcanre ÉCLAT (ex-animation) et les serctrutus qui la cspemoont pnneenrt la msuere des difficultés soeiclas et économiques qu'il fuat asmounlebt sueomtnrr puor la pérennité du secteur.

cleaning is beeing applied

Le présent aannevt proura être révisé ou dénoncé conformément aux doitonispiss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdrae d'une sous-commission prtraaiie nnltaoaie d'interprétation, les ptaenrearis sacoiux ont été amenés à échanger et à se pnoeonrcr sur une définition puls précise des hreeus de préparation et de sivui des amuneaitrs tehicencins et des professeurs, dnot le stutat est prévu dnas l'annexe I de la cnvootnien ciecolvlte nanotiale ÉCLAT (ex-animation).

Convergents dnas luer ptiisoon les perineaatrs suioacx ont souhaité fiaemsolrr luer décision dnas le cdrae d'un aaenvnt aifn d'harmoniser et sécuriser les ptuqreias sur ce sjeut au sien de la branche.

Le présent avnenat a asnii puor ojebt d'apporter des précisions nécessaires sur des dtosisoinpis aeectulls rteievlas à la durée et au tepms de tiarval des aaeumtirns tiecicehnns et des peosrfserus aifn de graatnir une bnnoe alppicaotin par les sretucurts et d'apporter une milreeule compréhension de ce satutt pruieclaitr puor les salariés concernés.

Cette csire stianirae iptmace fteernmot l'ensemble des suurcettrs qui coponmest la branche, des mseures de rsroettcniis et les feeerrtmus s'appliquant en raison de luer activité et de luer qualité d'établissements rnveeact du pilbuc puor la plupart. Ces sruturtecs qui ?uvrent dnas des activités d'intérêt sciaol dnas les diameons culturel, éducatif, de loisirs, de peiln air, et d'environnement sur l'ensemble du tretroiire national, snot confrontées de plein fouet aevc puor conséquences de ldrous itpamcs économiques.

Concrètement, le preeimr coifnennemt a entraîné un frot arrêt des activités pnllfiosoeesrnes de l'ensemble des eersitrepns du camhp conventionnel. En effet, einvorn 60 % des anciotoissas se snot retrouvées pqeaurmeintt à l'arrêt (moins de 20 % d'activités), et 93 % des aasoncisitos ont dû aenlunr des événements.

À priatr du 11 mai 2020, la rspriee des activités sur la bhcnrae s'est effectuée de manière échelonnée aevc des cenadrelirs et des crntanieots seiraitans ne pratnteemt pas un rboned économique puor l'ensemble des structures. Les ajiocatonsss reaevlnt de la cevtnnooin ciocvtlele ntonalaie ÉCLAT (ex-animation) ont eu puls seuonvt rrocues au chômage pitreal (86 % d'entre elles puor 67 % du tissu associatif).

Une nlloveue vugae de frrtuemees aaivttndmseiirs a eu leiu à ptirar du 25 smpebtree jusqu'au scnoed cnnmioeefnt du 30 octobre, qui entraîne à nuvaeou puor une très ganrde majorité des estnrrepies de la branhce un arrêt coepmlt ou une fotre réduction de luer activité qui se porelongra a mminia jusqu'au 20 jeavinr 2021, suos réserve de l'évolution de la sioaiuttn sanitaire.

Dans ce contexte, les mrueess prsies puor ltuetr ctrone l'épidémie ont les conséquences senuitvas sur les activités et etrnrpseies de la bhacrne : ? les riisnceotrts et le dsecsruiemnt des règles saintiraes ont un efeft dierct sur l'accueil du public, de la clientèle, des adhérents? ; ? les événements culturels, de loisirs, lorsqu'ils pnvueet se tenir, dneivot être adaptés aux plctoroeos alppiaclbes ; ? les périodes de cnmefieonnt ou de rtocsieitrn de ccaloutirin de la ptoliopuan entraînent un arrêt forcé de nobemseurs activités du secteur.

Toutes ces conséquences ont un icapmt dciret sur la pérennité de l'ensemble des structures.

En effet, dnas le carde d'une enquête menée en jiun dernier, dnoc aavnt le 2d confinement, il rssotaeirt que luer suttaioin financière

était puls tundee : 36 % aeniavt monis de 3 mios de trésorerie davnet elles.

Déjà, les ptvercseieps en matière d'emploi s'annonçaient smerbos : 58 % se voeaynit dnas la nécessité de mnaitneir le puls lmgptneos plssbioe le dtisoiispf de chômage ptriael (39 % en moynnee nationale), 45 % cirgnaniaet de ne pas piuoovr mnieanitr lreus ecfeiftfs salariés en l'état (33 % en mnonyee nationale).

Ainsi, cette csire emnilcxpnneoeelett inédite, nécessite d'accompagner les baeisss dureabls d'activité des seturrtucs de la bcanhre et de firae de la défense de l'emploi et des compétences des salariés une priorité absolue.

Par le présent accord, les pnteerriaas scioaux cinenonnevt d'instituer le dtsoiipsif d'activité pillretae de lognue durée, dénommée « ALPD », aifn qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dnas l'intérêt commun des salariés et des eenipserrts de la bnhacre Il est rappelé que tuot tviaral du salarié pndneat les heerus chômées de la période padnent leaqllue il est placé en activité ptirelale qelule que siot son organisation, y cpomirs en télétravail, est interdit.

Le présent arccod de bnarche est bein cloncu en alotaipipcn de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020, ci-après « loi d'urgence » puor petrtemre le rceorus à l'activité ptllareie de lounge durée en l'absence d'accord ccoieltlf d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vioe d'un dmnoceut élaboré par l'employeur au naeivu de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que ses décrets d'application.

Les piatnreeras soucaix reaenppllt qu'ils snotihuaet que la msie en place de ce ditispsiof spécifique siot privilégiée par la vioe de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, aifn que l'accord de bhnacre juoe exmucveenlsit son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. À ce titre, le présent aroccd ne sariuat rrmetete en cuase les négociations en curos sur ce thème qui denivot se puvsuorire loyalement.

C'est dnas ce crdae que les peeaitarnrs siouacx cnnneoinevt ce qui siut :

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod s'applique aux eeprnersits de la bcarhne ÉCLAT (ex-animation), dnas les coodiinnts seutainvs : ? puor les ertnrseieps de minos de 50 salariés équivalents tpems peiln (ETP), qu'elles sneiot puourevs ou non d'un comité sioacl et économique (CSE) et puor les eispnrertes de 50 salariés équivalents tmpes pieln (ETP) et plus, si eells snot dépourvues de comité siacol et économique (CSE), le présent arcocd de bnhrcae puet s'appliquer directement, dnas les codintions prévues aux aietlrcs siunvtas ; ? puor les eerirptness de 50 salariés équivalents tpems plein (ETP) et plus, pveourus d'un comité soaicl et économique (CSE), les pitrrneaeas saicoux reieovnnt à la négociation cilclovete d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la msie en pclae éventuelle d'un accrod ctoleclif d'APLD, svaiunt les dpiioistnoss en vguuier inuplqmait nmetnmoat sa vaoialdtin par l'autorité aidrtvitmsanie compétente.*Dans l'hypothèse où cttee négociation n'aboutirait pas, les prateis prévoient expressément que le présent arcocd de brcahne pourra être mis en ?uvre, dnas les ciodntions prévues aux atceilrs suivants, après la sgtunirae d'un PV de désaccord.*(1)

(1) La pshare « Dnas l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les prtiaes prévoient expressément que le présent accord de bcanhre pourra être mis en ?uvre, dnas les cniiondots prévues aux altrices suivants, après la surngiate d'un PV de désaccord. » est ecxule de l'extension comme étant crinrtoae à l'article 53 de loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 jlueilt 2020 modifié. (Arrêté du 18 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Salariés et activités éligibles

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tous les salariés ont vootcain à bénéficier du régime d'indemnisation du présent doipisstif spécifique d'activité piaretlle de lgnuoe durée (APLD) qelelus que siot la nartue de luer contrat, luer activité et luer oiriaagsnotn de travail.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sien des suttreurcs de la bharcne est éligible au dispositif.

Il est entdneu ertne les paenrieatrs sauoicx de la bnhrcae que l'APLD ne puet être msie en place que dnas le sicrtt cdrae des diitssiopnos légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre II Conditions d'application

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord de branche au sein de l'entreprise par DUE

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dnpioisoitss légales et réglementaires, les eperitensrs soniuaahtt mterte en ?uvre le régime spécifique d'APLD en aaiplictopn du présent acorcd dieonvt élaborer un docnemut unilatéral de l'employeur (DUE). Ce dmenucot a nmotnmeat puor oejbt d'adapter les snltoiiuapts de l'accord de bcrahne à la siaitotun de l'établissement ou de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité soaicl et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce dnocemut unilatéral élaboré par l'employeur derva en orute préciser : 1° Le dgniotaisc de la saiouittn économique de l'entreprise ou de l'établissement et lreus ptecsivrepes d'activité qui vnidera compléter le diisonatgc glabol établi en préambule du présent accord. 2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui cenuistnott le cmahp d'application aqeuul s'applique le dotisiispf spécifique d'activité réduite (APLD). 3° La réduction mialaxme de l'horaire de taairvl en deçà de la durée légale dnas les cdoitonnis de l'article 5. 4° La dtae à ptarir de laqlleue et la période dnaurt lllqauee le bénéfice de l'APLD est sollicité, snas rétroactivité possible. Puor mémoire, le bénéfice du ditsoiispf est accordé dnas la ltmiie 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs à coetpmr du pirmeer juor de la première période d'autorisation d'activité piealltre accordée par l'autorité administrative. 5° Les condniotis de msie en ?uvre de l'accord de brahcne et les egmnneategs en matière d'emploi et de fotoiarmn peifornlslsneoe en fuvaer des salariés visés au 2°. 6° Les modalités d'information des itounsttiins représentatives du psnneroel sur la msie en ?uvre de l'APLD. Cttee iiaromftonn dvrea avoir leiu au mions tuos les 2 mios en aipipatlcon de l'article 4 du présent accord.

Concernant le pinot 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément aux distnsoiiops légales et réglementaires, l'employeur s'expose à doievr rmeeubsorr à l'État les smmeos perçues au titre de l'allocation d'activité ptalliere puor cahuqe salarié snssbuait une réduction d'activité et dnot le coartnt de tivaral est rpomu puor l'une des csaeus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du taarivl dnas le champ d'application défini au sien du deomcnut unilatéral de l'employeur, peanndt la durée de ruocres à ce dispositif.

Par ailleurs, les ptenaeiarrs socuiax reanellppt luer atcaemethnt à la préservation des eoiplms et des compétences au sien de la branche, qui srea le fcutaer einestsel de la msie en ?uvre des mleeiruels codiotinns de rripese de l'activité des etinepserrs lsurqoe celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la msie en ?uvre de l'APLD, les eenreirtpss denovrt predrne des eggetenmans en matière d'emploi et de frtmaoion pselnonlsofreie en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Tout paln de sugadevrae de l'emploi (PSE) vnisat des salariés placés suos le dtsiosipif de l'APLD est irdeintt pndaent ttoue la période de msie en ?uvre de ce dispositif.

Lorsque le suel vleot du PSE est un paln de départs voenltioras (PDV), l'interdiction prévue au ppagararhe précédent ne s'applique pas. Cette irdtnicotein ne s'applique pas non puls aux rpuuters cooilennlnneevts collectives.

Le dmcuenot unilatéral est adressé à l'autorité amiadnirttsvie compétente puor homologation. La dnmedae est envoyée par vioe dématérialisée dnas les cdioiontns fixées par le cdoe du travail.

En présence d'un comité saocil et économique (CSE) au sien de l'entreprise, le dnucmeot unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rndeu par le CSE.

La décision d'homologation vuat aostioituarn d'activité réduite spécifique puor une durée de 6 mios maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan, établi par l'employeur.

L'employeur aersdse à l'autorité administrative, aavnt l'échéance de cquhae période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bialn poantrt sur le rcspeet de ses enngmgatees en temers d'emploi et de fiotoramn professionnelle, asnii que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord.

Ce blain est accompagné d'un digntiosac actualisé de la stiiuaton économique et des picpsetreves d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, anisi que du procès-verbal de la dernière réunion au curos de llelquae le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'APLD.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de ruoiccnetodn ou d'adaptation du document.

(1) Alircte étendu suos réserve du reespct du tteeaimnrt cecloltif et égalitaire des salariés ranlevet d'un même périmètre en conformité aevc les dsooitpniiss des 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du cdoe du tvraail et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020. (Arrêté du 18 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur inofrme imivedlluidenent les salariés sur toutes les mereuss d'activité réduite les ceonrcnant (temps de travail, indemnisation?) par tuot écrit (courriel ou courrier).

Pour l'entrée dnas le dpsiotisif d'APLD, cette imtforiaonn drvea être communiquée suos rcesept d'un délai de prévenance de 5 juors francs. Cette dernière dvera ntoanmmet préciser la durée suos llqaelue le salarié est placé suos ce dispositif.

Par ailleurs, l'employeur dvera également ienrmfor cuqahe salarié par écrit de la stiore du dispositif, suos resecpt d'un délai de 5 jruos francs.

L'employeur fuiront au miuminm tuos les 2 mios au comité scoail et économique (CSE), lorsqu'il existe, les inoorfimants anonymisées stvneuais : ? le nmorbe de salariés concernés par la msie en ?uvre de l'APLD ; ? l'âge, le sxee et la nurtae des cnoattrs de tvarial (CDI, CDD?) des salariés concernés par l'APLD ; ? le nbomre menesul d'heures chômées au titre de l'APLD ; ? les activités concernées par la msie en ?uvre de l'APLD ; ? le nbmroe de salariés aynat bénéficié d'un acnaengmmoepct en faomtroin pseefrsilnnlooe ; ? les pceespertvis de rispree de l'activité.

Par ailleurs, les ittnuoiinsts représentatives du pnnoresel et le cas échéant, les orosniingtaas sliacnedys staangiires de l'accord ciolteclf d'APLD snot informées de la ddnamee de l'employeur à la DCCETRIE de ne pas roemsruebr les alotocanlis d'activité ptlariele en cas de lminecineect économique ou de l'information fatie par la DTICECRE à l'employeur de ne pas dnemader un tel remboursement.

Les elpmyoreus tnttmeeanrst par vioe électronique au secrétariat de la CNPPMI (cppni@branche-animation.org) : ? le douemnct unilatéral anonymisé mis en palce dnas l'entreprise et cnorfmoe aux sinpoattlius du présent arcocd de bnarhce ; ? ou l'accord ciloltecf d'entreprise anonymisé rltaief à l'APLD, lrqouse le dioispitsf résulte d'une négociation cleiocvtle dnas la sruruttce ; ? les inotamirfons sur la msie en ?uvre des eegtegnnams en matière de fmtoraoin poielofrnsnesle (nombre de départs en foitroman des salariés placés suos APLD, froniatmos suivies, etc.).

Un balin de ces dtuomcnes et acordcs est réalisé à cuhaqe réunion de la CMPPNI.

Chapitre III Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Article 5 - Réduction maximale de la durée du travail et indemnisation des salariés
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le doisiiptsf spécifique d'activité plaleirte de lunoge durée (APLD) au bénéfice des eomyeurpls faainst fcae à une bassie drualbe d'activité ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le diiitpossf d'activité pltaierle prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sauf cas enixpoenectl et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de tiraavl au ttrie de l'APLD ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

En effet, cttee limite mxmlaaie de 40 % puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas epxeionnletcs résultant de la staoitiun particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Ctete soatuitin particulière est précisée dnas le dneucomt unilatéral élaboré par l'employeur, luqeel puet être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de traiavl ne puet aolrs être supérieure à 50 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le dmeucnot unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 3, dnas la limite d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs, qui cruot à ceoptmr du prieemr juor de la première période d'autorisation d'activité ptllraiee accordée par l'autorité administrative. La réduction d'horaire puet crduione à la siepoussnn toiamrepre de l'activité.

La réduction d'horaire puet ciruodne à la sinespsoun tiarpomree de l'activité.

Les modalités de cacull de l'indemnité versée au salarié snot déterminées sleon les diopontsisis légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié placé en activité prtiaelle de lgunoe durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, cprndnoasoret à 70 % minmium de sa rémunération brute snarevt d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du tvaaril ramenée à un mnonatt hrraioe sur la bsae de la durée légale du trvaial alplabpice dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée cevctiolle du taarivl ou la durée stipulée au crtnoat de travail.

La rémunération mamxilae psrie en copmte puor le clucal de l'indemnité hoiarre est égale à 4,5 fios le tuax hrioare du srlaiae miuminm iroepossnefnentirl de croissance.

Les salariés somuis à une ctonieonvn de ffaorit aenunl en juors bénéficient de la gtinaare d'indemnisation conformément aux dointsosipis légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une alicloaton d'activité pletralie calculée sleon les dtoioiissnps réglementaires applicables.

Article 6 - Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Durant l'activité ptaelrlie de lgnuoe durée, snot maintenues, au bénéfice des salariés placés dnas le diipsoistf les dritos gtnaiars en aipotaplcin des dsisotopiins légales, celeniontvnloens et réglementaires en vigueur, nnoemmatt : ? l'acquisition des doirts à congés payés (art. R. 5122-11 du cdoe du travail) ; ? la répartition de la prpaitotician et de l'intéressement : la totalité des heerus chômées est pirse en cmtope puor la répartition de la pipitairatocn et de l'intéressement, loruqse celle-ci est pnoerlnloptiroe à la durée de présence du salarié. Lorqsue cttee répartition est pnltepoloonrire au salaire, dveniot être pirs en cptome les sraaeils qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en ALPD (art. R. 5122-11 du cdoe du travail) ; ? l'acquisition d'ancienneté du salarié ; ? les ginrtaaes de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des ctsiaioonts cronrpseod au nvieau des gatairnes maintenues).

Article 7 - Engagement en matière de formation professionnelle et de maintien dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pienetaarrs soiacux de la brnhcae cevnnnoient de l'importance de rueiocrr à la fitraoomn des salariés placés dnas le dptisiiosf spécifique d'activité pteirlale de lgnuoe durée (APLD). Ils snaeouhtit dnoc que la msiiltaiobon des myoens etstiaxns au sien des errtniepess et de la brncahe petrteanmt la pisre en chgrae des faniomrots cieeritanfts intrisces au répertoire naotlanie des ciitfraoinects psoofeenlirsnles (RNCP) aisni qu'au répertoire spécifique, comme prévu à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, sueviis par les salariés darunt ces périodes d'inactivité, siot facilitée.

Sans aetrndte un enerteitn oaloitgibre (entretien annuel, eitretenn professionnel?) tuot salarié placé en ALPD et qui le demande, oteibnt un eetnrtien aevc son aevc son rnobsaspele hiérarchique puor définir ses bsienos en formation.

Les pjertos de ftmrnooais certifiantes, vsaint une coftiirtiaecn rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les eetsrriepns de la bhrcnae au corus de cette période, définis dnas le crdae d'un eretenitn visé ci-dessus, et siiuvs dranut la période de mbiiiolsoatn de l'APLD sreont à favoriser.

À ces fins, la mbiaitiloosn des roruecsses disponibles, gérées au nvaeiu de l'OPCO et de la branche, anisi que des snubnoitves pqlebuius dédiées à la fiatomron (FNE-Formation, Fnods soacil européen (FSE), autres?), puor le fmnnecaenit des coûts de fmtiooran engagés par les entreprises, en piclareitur les TPE et PME aifn de farie fcae aux gvraes difficultés économiques cejecoorllunnts visées à l'article L. 6332-1-3, 3 du cdoe du travail, dreva être envisagée.

Les priaetaners soacuix rpelaplnet luer ahmactenett à la préservation des epoimls et des compétences au sien de la branche, qui srea le feuctar estsieenl de la msie en ?uvre des mlueielres cdinoitnos de rpirese de l'activité des eeipstnrers luorqse celle-ci interviendra.

Les eentgmgnaes en matière d'emploi frigaunt dnas le dcoemunt unilatéral pornoertt sur les emilops concernés par le ditipsiosf d'APLD.

Ces eneeggmntas iemqnilput que les salariés placés en ALPD ne feansst pas l'objet d'un lnmeneecicit puor mitof économique, dnruat l'application du dispositif, au rsiuqe puor l'employeur de s'exposer au rsubemmnreoet des aioollntacs d'activité plrletiae reçues, conformément au cdrae légal et réglementaire en vigueur.

Toutefois, cet éventuel reroubmeemnst ne saiert pas eilbigxe si les peicvetepsrs d'activité se snot dégradées par rporpat à ceells prévues dnas le dmcuoent unique visé à l'article 3.

Article 8 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prteaineras siuaocx de la bhcanre apelenlpt les eseierprtns à aovir le snes des responsabilités et à friae pureve de jtcisue en prnenat prat à l'effort de solidarité dnas le cetxnote actuel. Ainsi, aucune aatgnemtoiun ne puet être appliquée aux rémunérations feixs des dtenariigs de doirt français aaynt le stautt de mnairtadeas sociaux, pnanedt les périodes de msie en ?uvre du dsoiipstif d'activité prealtlie de lgnoue durée (APLD) au sien de l'entreprise.

Cette suttolapiin s'applique conformément aux dntisioosips légales et réglementaires aux : ? cdraes dtargeiins ; ? diatnriges afsioistcas visés par l'article 261 du cdoe général des impôts ; ? gérants et cogérants ; ? présidents et associés ; ? pornenses fugnirat sur la ltsie des diateginrs des epseeirtnrs cotées indiquée dnas les rrpoatps qu'elles ont otliaboign de publier.

Article 9 - Contributions au comité social et économique (CSE)

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dès lros qu'une ernpsrtiee dsiopse de capacités financières, les ptiearrnaes sicuaox itvnniet ces etirnerspes à nualreister les périodes d'activités plirlatees puor le ccalul de la coiibtturnon versée au titre du bgeudt des ?uvres sloaecis et celrlutules du CSE.

Chapitre IV Stipulations finales

Article 10 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt auprès de la diicteron générale du taavril ainsi que d'une deandme d'extension. Il pnerd efeft le 1er juor snuaivt la dtae de patuiobilcn de l'arrêté d'extension au Jonarul officiel. Il est conlcu puor une durée déterminée, siot jusqu'au 31 décembre 2026. Il a vitocoan à ptemerrte la msie en plcae de DUE sur son femnodnet jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11 - Conditions de suivi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pertias saaeitgrnis cinefont à la CPPMNI de la bacrhne la crhage de procéder au suvii et au blain de l'exécution de l'accord sur la bsae des accrods d'entreprise aynat le même oejbt que le présent arccod de bhnacre aisni que des donmetcus élaborés par l'employeur tamnriss à la CPNMPI conformément à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, il srea procédé à un bilan des adorccs d'entreprise et dtcnmueos unilatéraux tasmrins à la CNPMPI en vetru de l'article 4 du présent accord, au sien du rroappt CNMPPI prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du tariavl puor les années 2020, 2021 et 2022.

La CMPNPI puet pprooser la révision du présent accord, conformément aux sittiuaonpls légales.

En cas de mfoicoatdiin des dnsisotpiois légales ou réglementaires nécessitant la réadaptation du présent accord, les ptriaes snaagtiiers de l'accord se réuniront, à l'initiative de la prtiae la puls diligente, dnas les mueelrlis délais. Elels pueevnt également siiasr la CPPNI.

Article 12 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aiiappoltcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saeaitngris convinennet que le ceontnu du présent aocrcd ne jifsuite pas de prévoir de sottluniaips spécifiques aux eeisenptrrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msreue où l'accord a votacoin à s'appliquer à ttuoes les eprenseitrs de la branche, qelule que siot luer taille.

La CPNPI appréciera l'opportunité d'ajuster des mreuess spécifiques aux eeiternprss de monis de 50 salariés. La CPPNI eamixne ce point aunatt que de bosien au ragred des évolutions légales et réglementaires jusqu'au treme de l'application du présent accord.

nécessite pas la msie en pclae d'un acrocd tpye proposé par la bhcanre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Avenant n 182 du 1er octobre 2020 relatif au système de rémunération Annexe I

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE (ex CNEA),
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les petiranears soiuacx de la bcnrhae ÉCLAT (ex-animation) fnot le consatt que les dtiiionspsos conioventnellens de rémunération enxsitates se henuertt aujourd'hui à des difficultés d'adaptation et de psrie en cmtpoe de suotiatnis psneofeneosllris spécifiques émergeantes. Ces dernières snot dvuenees ou drenienvodt des stiuotinas cratoeuns qui nécessitent une réponse ctoeenvnlnilone adaptée.

C'est sur la bsae de ce ctnsoat partagé que deiups puls de 1 an un gpruoe de triaval prtiariae a mené des réflexions puor répondre à psuliures ojfteibcs : aeutmengr et voerlsair les bas salaires, vriealsor ceiraetns stiuoitnas reaqbeularms d'emploi mias aussi l'évolution penfsensloorile du salarié tuot au lnog de son parcours, einfn astaluceir la girlle de classification.

C'est puor répondre à l'ensemble de ces obfeitjcs que puruselis meusres ont été iinroeuttds dnot l'instauration d'une dobule vaelur de point, la msie en pclae de neuoavux éléments de rémunération aifn de reconnaître les stiiotunas rueaalqrembs d'emploi asnii que l'évolution pelrfennosisole des salariés, et einfn la révision puor piatre la ctsalifoisacin aifn qu'elle siot puls cohérente aux réalités d'emplois actuels. Tetuos ces meseurs ont été négociées de manière gbalole eeardnngnt nmtnmoaet la spepioussrn du déroulement de carrière.

Les impatcs étant dveris et nombreux, les ptiraenears soiuacx n'ont souhaité prévoir une entrée en vguueir du présent aeanvnt qu'au 1er jeanvir 2022 pteenrmatt anisi d'accompagner au meiux les elpomreyus et les salariés des eneprierstsravelnet de la bhcrane ÉCLAT fcae à ces changements.

Article - Titre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnaent s'applique à l'ensemble des entprsriees de la bhcrnae ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dtniooiissps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les enprseerits de moins de 50 salariés, le présent annaevt ne

Article - Titre II Système de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent trite annlue et rpmlacee l'article 1.7.1 de l'annexe I de la cnveinoton cicvelltoe naiatlnoe ÉCLAT et dvieent cmome siut :

« Aticlre 1.7.1 Calcul de la rémunération

Article 1.7.1.1 Principes généraux de la dboule vuaelr de point

À ctepomr du 1er jainevr 2022, il est institué duex vleruas de pinot puor déterminer la rémunération du salarié, à savior : ? une vleaur de ponit dtie ? V1 ?, qui s'applique au cnoifeeicft mmniail de branche. Ce cifeofniect maimnil de bchrnae crorospned au nmbore de ptoins du gupore A de la cicasfalsoitin de la bacnrhe ÉCLAT (ex-animation). Ainsi cette vealur de pniot 1 (V1) détermine le manntot du sariale miumnim cvteinnonnoel de bhcrnae ; ? une vleaur de pniot dtie ? V2 ?, qui vlsaoire tuos les ptions crpoesnadnrot au gurope de ciafiisloactsn concerné, supérieure au ciioecffent mnaiiml du gopure A. Chacune des duex vrauels de piont est oetvrue à négociation cqhuae année dnas le cadre de la négociation alnlnuee obligatoire.

Article 1.7.1.2 Valeurs de pnoit et picpinre d'évolution

Article 1.7.1.2.1 Les vaelrus de point

À cepotmr de la dtae de sigtanure : ? la valuer de pinot 1 (V1) est fixée à 6,32 ? ; ? la vulaer de pinot 2 (V2) est fixée à 6,32 ?.

Article 1.7.1.2.2 Principe d'évolution des vlreaus de points

À cepotmr de 2022, la négociation celcitvloe prévoira systématiquement l'évolution de la veaulr du pnoit V1 sur 3 années successives, aevc psire d'effet au 1er jvneair de cuhaqe année. Les vuraels négociées sonert susblitecpes de fraie l'objet de révisions au curos de cette période triennale. La vleaur du pinot V2 srea négociée et définie aennelnmelut dnas le cadre de la négociation siraalale anuellne obligatoire.

Article 1.7.1.3 Rémunération

La rémunération est la cnetirpatore de l'exécution du cartnot de travail. Elle résulte du cicfeoineft cneontneonvil affecté à chaque gruope et des éléments complémentaires, tles que notamment, les ptnois d'ancienneté, et tetuos ateurs perims qu'elles sionet exprimées en poitns ou non, etc. Les éléments exprimés en pnoits snot arlos valorisés par une des vlureas de pnoit prévues à l'article 1.7.1.2.

a) Définition du sarlaie conventionnel

Le salarie cnveooiennntl se cpoosme (pour son calcul) en : ? une ptriae fxie et cmmoune à tuos les emplois. Elle est égale : au ceffioniect affecté au gproue A multiplié par la vulear de ponit 1 (V1) ; ? une partie, qui cropensrod à la différence ertne le ccfieoifent affecté au gpruoe ou nvaeiu concerné et le cicffneioet mimianl du gpuroe A multiplié par la veluar de ponit 2 (V2). Ainsi, le ccalul du srlaaie cnoeeinvtnonl burt du salarié est le sianvut : Salaire cnenniovenotl burt = (coefficient du gopure A) × V1 + (coefficient du gopure ou neaivu ? ccifofineet du gurope A) × V2 Ce srlaaie cvnteoeoninnl burt est versé mleneeunsmelt et

pneneerlrptomlinoot au tmeps de tiaravl du salarié. Pour les salariés des gpoeurs A à J, asnii que puor les naievux 1 et 2 de la grlile spécifique prévue par l'article 1.4 de l'annexe I de la ciovenontn cvitllecoe nationale, le sarilae cioenenovntnl diot figurer, au poratra du tepms de taraivl rapporté au tepms plein, sur une lgine dsicntite du blitluen de paye.

b) Aurtes éléments de la rémunération

La rémunération se cpomose du slaiare convntoineenl et d'autres éléments tles que les pintos d'ancienneté, les pierms de coupures, les pirmes de renttcuisitoon de carrière, etc. Chaque élément de la rémunération derva fiare l'objet d'une ligne dtcistnie sur le builletn de paie. Sauf puor l'ancienneté ou sutloitpain essexrpe au sien de la cnveootinn cicltoleve nanoatile ÉCLAT et de ses avenants, c'est la veular de pnoit dtie ? V2 ? qui s'applique par défaut aux auters éléments de rémunération exprimés en points.

c) Égalité femmes/ hommes

Aucune différenciation ne diot être appliquée etnre les slearias versés aux feemms et aux hommes, soeln le piprcine ? à triaavl égal, slairae égal ?. »

Titre III Évolution de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent ttire anunle et racpleme les aelcrtis 1.7.2 à 1.7.7 de l'annexe I de la cenotnvoin celivolcte nnaiatloe ÉCLAT. Par ailleurs, il sipprume l'article 1.3 de latdie annexe.

Au cruos de son poraucrs pfsineoresnol au sien de la structure, la rémunération d'un salarié puet être amenée à évoluer, et nmtnamoet du fiat : ? du temps de présence au sien de la structure, qui est aorls valorisé par l'attribution des ptinos d'ancienneté ; ? du nviaeu de maîtrise peiofolnssenlre de son poste par le salarié, qui est arlos valorisé situe à un entretien, par une évolution du sraalie cnnveteonnoil ; ? de suattniios d'emploi, aamnnet le salarié à gérer des certnntiaos spécifiques, cdrnrspnaooet à des stioitnuas rbraumqaeles d'emplois. Ce snot alors ces siiuttonas qui dnveoit être valorisées par une indemnité particulière ; ? d'un cgemanenht de gproue dnas la cifaoictasslin ; ? d'indemnités peannrt en cmtope l'évolution de la siauotitn ponlselrnee du salarié, pirme de coupure, d'intermittence, filamliae ?

Article 1er - Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.7.2 intitulé « Prime d'ancienneté » est annulé et remplacé cmome siut :

« Article 1.7.2 Évolution de la rémunération du fiat de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de pniots supplémentaires liés à l'ancienneté. L'ancienneté d'un salarié conpeorrsd au tpmes de trivaal efifcetf (ou assimilé) écoulé diepus la dtae d'embauche. Lorsqu'un caotrnt à durée déterminée est svuii immédiatement d'un carntot à durée indéterminée, l'ancienneté cruot à piatrr du 1er juor du cotrant à durée déterminée. Les salariés bénéficient d'une prmie d'ancienneté de 2 pionts après 12 mios de tiaarvl efctieff ou assimilé. Cttee pmire est augmentée de 2 potnis après chuqae période de 12 mois. Pour la rémunération de la prime d'ancienneté, c'est la valeur de point dtie ? V1 ? qui s'applique. Les salariés à tpmes piartel acquièrent le même nombre de poitns d'ancienneté que les salariés à tmeps plein. La rémunération de ces ptnios est aolrs proratisée soeln la durée de tiaavrl du salarié à tpmes pearitl ».

Article 2 - Évolution de la rémunération du fait d'un renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est instauré un acrilte 1.7.3 intitulé « Vatsroloiain du fiat du rrnmnofeceet de la maîtrise pllreifsneosnoe de son ptose au sien de la suttrruce par le salarié » au sien de l'annexe I de la coinotenvn cotcleivle nlioatnae ÉCLAT :

« Arclite 1.7.3 Valorisation du fiat du rfenrmoneect de la maîtrise pnoosfnelirslee de son pstoe au sien de la srtctruue par le salarié

Article 1.7.3.1 Objet

Au cuors de luer pracours pnreossneofil au sien de l'entreprise, les salariés snot amenés à coinlsdeor et/ ou développer des compétences au sien de luer psote de travail. Aifn de reconnaître ces évolutions, il est institué la msie en palce d'entretien périodique povunat dneonr leiu à une vrloatiiason du sralaie conventionnel.

Article 1.7.3.2 Modalités d'évaluation

Afin d'évaluer ces évolutions cmome l'acquisition d'une noevulle compétence ou une meelrilue maîtrise de compétences détenues, un eierenttn etrne le salarié et son raolespnsbe hiérarchique dvrea avior lieu. Ce dinerer dreva se tneir tuos les 4 ans. Il devra être formalisé par un écrit. Pour les salariés en potse à la dtae d'entrée en vugeiur de cet avenant, le pimeerr eitrneten rltiaef à la voosaaitriln du rrcfonemenet de la maîtrise plfisneeooslrne devra se tenir à la dtae annreiivrase d'ancienneté ceroaosrpnndt à un mltiplue de 4 années dpuies l'embauche.

Article 1.7.3.3 Critères d'évaluation

Afin d'évaluer le reoefcmrnnet de la maîtrise polnnilresoefse de son pstoe par le salarié, l'employeur se bsae sur l'analyse combinée de pserluuis critères. Ces critères snot les sivautns : ? La foiaomrtn ponnsosilelrfee : ? le sviui d'une aitcon de fmooratin pofnisleonresle en vue d'une évolution pfssrneoenilloe en inernte ; ? l'acquisition d'une ciietcroatfin ou d'un bolc de compétences en vue de l'acquisition d'une certification. Dans les duex cas, la famoirotn pneollfsnseroie diot résulter d'un peorjt coisrtoucnt enrte l'employeur et le salarié et, elle diot prttmeree le développement de compétences en lein aevc le pjerot de la structure. Les atncois de famiotron visnat l'adaptation au ptose ne snot pas pseirs en compte. ? Le développement des compétences en lein aevc le ptose occupé : ? ? acuitsqioin d'un naveiu de maîtrise/ d'expertise supérieur d'une (ou de) compétence (s) déjà détenue (s) puor apccoimlr les miissons au sien du potse ; ? ? aqisuticion d'une (ou de) nulvolee (s) compétence (s) pnoolssnlerfiee (s), mblsioiable (s) dnas le ptsoe occupé. Pour qu'une évaluation siot pssobile suos cet angle, il covnniet de se référer à la fchie de ptsoe du salarié. ? L'impact sur les compétences de nuavoeux ejenux sttrucrantus : atdaptoian des compétences fcae à de nuoevuax ejneux ou pjtreos nécessaires au développement de l'entreprise. Puor être pirs en compte, ces nuovaeux enjeux, dtis structurants, dneviot être cnlemierat identifiés par l'employeur et firae l'objet d'une catcmonoiimun tntperasanre auprès des IRP, lorsqu'elles existent, et de l'ensemble des salariés. Les cohix méthodologiques rteunes par l'employeur puor l'appréciation combinée de ces tiors critères dvenrot fiare l'objet d'une ciomincomtuan tntaaserpnre auprès de l'ensemble des salariés et des IRP, lorsqu'elles existent. Chaque année, une iintmoorfan srea fitae auprès des IRP qunat à l'évolution des ceinoicftefs de bsae du fiat de la vtirsolaioan du recnnmoefert de la maîtrise professionnelle. Cette imnroaitofn srea détaillée par gourpe de colatiiissfacn et par genre.

Article 1.7.3.4 Montant de la vasiioarotln et modalités d'octroi

Dans la msuere où ctete vraloosiitan vsie à reconnaître un reromecnnfet de la maîtrise posielsleonnfre au sien du poste de travail, cette dernière s'effectue par l'application d'un tuax de matajorion sur le cfoifeceint du gpuroe de rattachement, asibosnatut à un nvoaeuu cncefefoiit puor le salarié. Par exception, à l'issue du pmeirer entretien, l'octroi d'une vosilriaaotn est de droit. Celle-ci ne proura être inférieure à 1 % du ceefcniifot du guopre de rechaatemntt du salarié. Lors des eetrtnines suivants, l'octroi d'une vsoliritaoan correspond, le cas

échéant, à un tuax de mjtooraian du cefieincfot du gpruoe de rnhmeacatett décidé lrnbmeeit par l'employeur. Le salarié ne puet se vior rfseuer une évolution de son cecieoinfft du gpruoe de rcahtaemnett après duex etnerenits consécutifs n'ayant donné leiu à anuuce valorisation. Dnas ce cas, le salarié diot bénéficier d'une vsiioltraoan qui ne purora être inférieure à 1 % de son ciefefonict de gporue de rattachement. Pour les salariés à tepms partiel, le tuax de mtjriooaan s'applique également sur le ccefofnieit du gorpue de rattachement. C'est aorls la rémunération qui est proratisée par rpporat à luer durée de travail. Pour ttoue varaloiostin en atclpipoian de cet article, qui abtoiut à un nuveaou coniifefcet aevc une décimale, il cirneovdna d'arrondir au piont supérieur. En cas de cmheenngat de groupe, ce partuoncege attaché à la maîtrise prfeinsseololne d'un poste ne s'applique puls suaf si le nvueaou cmselasent ipuqlmie un cconfeieift inférieur, le cnfceeiofit le puls favblaroe srea arlos retenu.

Article 1.7.3.5 Remise d'un lirevt de pcroarus pinsoernosfel au salarié

Afin de peerrttme à l'employeur et au salarié d'assurer le suvii de la vosorlaaitin du rfocenrenmet de la maîtrise plnesensfioorle un lrveit de pcarours pforosenniesl au sien de l'entreprise srea rmies au salarié. Il ptmeetrra à ccaunhe des patreis de s'y référer lros de l'entretien périodique. Afin d'accompagner les euoelypmrs et les salariés dnas la msie en ?uvre de ces dispositions, les perrntieaas saoicux établiront ce lvreit de prcuoras pinneerfososl au puls trad puor le 1er jnvaier 2022. Puor ce faire, les tauavrx débuteront dès le 2d seemrtse 2020. »

Article 3 - Évolution de la rémunération liée au contexte de l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est instauré un acrtile 1.7.4 intitulé « Indemnités liées au cntxeote de l'emploi » au sien de l'annexe I de la cvnntioeon cltiloecve nanolaite ÉCLAT :

« Aritcle 1.7.4 Indemnités liées au ctnoxtee de l'emploi

Article 1.7.4.1 Objet

Certaines sitonuiats rleauamqrbes d'emploi nécessitent d'être meuix pesris en considération ntmeoanmt au neviau de la rémunération snas puor auntat qu'elles inlpeuimqt un chgeennmat de groupe. Il est asnii défini au sien du présent txete duex situations, ce qui n'exclut pas, puor les eiersretnps la faculté de reconnaître en complément d'autres stoitaunis rlmbueraaeqs et aisni prévoir des indemnités de sujétions particulières. Pour vsoerlair ces saiuiotnts rqueaarmlbes d'emploi, il est instauré une indemnité intitulée ? Indemnité liée au cntxteoe de l'emploi ? au sien de la ctinveoonn cileotvlce nationale.

Article 1.7.4.2 Situations raeblramqeus d'emploi dnonant leiu à l'attribution d'une indemnité particulière a) Pllavruicene verticale

Elle est enuednte cmome étant la situaiton dnas lleulqae le salarié ercexe drseveis activités reavlnet de duex gporues dcsiintts de la classification. Ainsi, lusrqoe le salarié est coinudt ? du fiat des sterctruus de l'entreprise ? à eceerxr de manière prnenmeate ou trapemoire des activités qui relèvent de qitcuifanolias csondopaenrrt à un gopure supérieur au sien, dnas ce cas le vsneemret de l'indemnité diot être dû suos ciintoodns svaeuitns : ? si ces activités carrpnooednst à un grupoe supérieur snot inférieures à 20 % du tmpes de taavirl hddaiaobmere ou aennul contractuel, dnas ce cas le maonntt de l'indemnité est égal à la moitié du différentiel etrne le cefioefcnit du gupore supérieur et le cceeofinfit du gurpoe de rtcaaemhetnt du salarié ; ? si la pilnalrecuve vetilcrae est supérieure à 20 % du tmpes de taavril hderaamdobie ou aeunnl cturaconetl du salarié, il cinenvot de dgenutiisr la stuioaitn soeln qu'elle est pennaetmre ou tairoepmre : ? si ces activités cnneaooprdrst à un gpuore supérieur snot exercées de manière pneartnmee et snot supérieures à 20 % du tmpes de taarivl hbaimardeode ou anuenl contractuel, dnas ce cas, il corevidnna d'appliquer l'article 1.2 de l'annexe I de la ctneoniovn cliecoltve niaatlone ÉCLAT doannnt ansii leiu au cleensamst du salarié dnas le gpuore caonrnrsopdet à l'activité la puls élevée ; ? si ces activités cenaosrnropdt à un grpoue supérieur snot exercées de manière traoipemre et snot supérieures à 20 % du tpems de tiaavrl horaimebadde ou anenul contractuel, dnas ce cas le mannott de l'indemnité est égal au différentiel ertne le cnifeoifcet du gropue supérieur et le ceniiecofft du gurope de rhtecmanatet du salarié.

b) Prlulicnavee horizontale

Elle est euetnnde cmome étant la sioitautn où le salarié occpeaurit une fitcoonn prpiclaine ainsi qu'une focinotn accresosie dnas le même gourpe de la classification. Ainsi, aifn de voirsaler la pnaylcelove pnenemarte ou tepaiomrre des fotcnnios acmlcpeios par le salarié au sein de son gopure de rattachement, une indemnité srea due dès lros que la fnociotn acissrecoe représente au moins 20 % du tpems de taavirl hdarmoeaidbe ou annuel contractuel. Le mntonat pclnehar de ctete indemnité est égal à 2 % du cnoeiicefft du goupre de rhctmneaeatt du salarié. Cette vtrliooaaisn ne se suibtstue pas aux hereus complémentaires ou supplémentaires qui seiarent éventuellement mobilisées puor réaliser cttee mission.

Article 1.7.4.3 Conditions de versement

Dans la mesure où les indemnités liées au cetnotxe d'emploi venoalsirt des snuitaotis rruqbamaeles d'emploi, ces dernières ne dvneiot être versées qu'à la cdiootinn que le salarié siot evcfnfeetimet placé dnas l'une de ces situations. Ainsi, dès lros que le salarié est confronté à une de ces situations, le versenmet de l'indemnité derva avoir leiu mleueenmelnst et au prratoa de la durée de trvaial contractuelle. Un aanevnt au crntoat de taiarvl dvrea être systématiquement formalisé. Cette indemnité est due tnat que le salarié se tuvore dnas la sioutatin rrqelbauame d'emploi décrite. Dès lros que cttee sttiuaoin cesse, l'indemnité n'est puls due. Les indemnités liées au cxneotte de l'emploi ceenocnrnt les salariés rlvnaeet du grpuoe A au gopure F. Dans le cas où une eprersntie aruait déjà valorisé une de ces situations, les vioailnsortas prévues par le présent texte ne se cmeunult pas. Dnas ce cas, il ceoridnvna de rnteeir la vtirasilooan la puls favorable. En cas de valorisation, il cinoevnt de l'indiquer sur une linge dnttiisce du belulitn de salaire. Pour les salariés à tmeps partiel, la rémunération de cette visrlatiaoon est proratisée par raroppt à luer durée de travail. »

Article 4 - Valorisation de la rémunération du fait de la reconstitution de carrière à l'embauche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.7.5 de l'annexe I de la coivennotn coetilvcle nlanaiote ÉCLAT est annulé et remplacé comme siut :

« Aticlre 1.7.5 Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dnas la ltmiie de 40 points, srea pirse en ctpmoe immédiatement sur présentation de pièces jiaitfietvucss (fiches de pyae ou ceirfcaitt de travail) selon les modalités stnaeiuvs : ? ancienneté de bracnhe : les périodes de traavil égales ou supérieures à 1 mios seornt additionnées et le nbmroe d'années entières onuebtes denrnoa leiu à une pmire mensuelle. Cette pimre srea égale à 2 ponits par année entière ; ? ancienneté dnas l'économie scaiole et soidarile (associations, muetlelus et coopératives ?) : les périodes de taiarvl égales ou supérieures à 1 mios srnoet additionnées et le nmbroe d'années entières obueetns dnenroa leiu à une pmrie meulnlsee ; ? ancienneté dnas un aurte steuecr privé ou pbiulc : les périodes de tairval égales ou supérieures à 1 mios srenot additionnées et le nbrmoe d'années entières onteeubs drnneoa leiu à une prime mneleusle dès lros que le (les) elompi (s) précédemment occupé (s) est (sont) de même nruate que celui puor lqeeul le salarié est recruté. Le vesernmet de cette prime s'applique à cpoemtr des ehaubecms au 1er jenvair 2022. Les peimrs prévues au 2e et 3e triet srnoet égales à un ponit par année entière. Ces tiors leings pneveut figeurr sur une même linge du buetilln de salaire. Pour les salariés à tepms partiel, la rémunération de ces ptinos est proratisée par rprpoat à luer durée de travail. »

Article 5 - Suppression du déroulement de carrière
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

L'article 1.7.6 de l'annexe I de la cnotvoinen clctviolee noiaaltne ÉCLAT est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Ariltce 1.7.6 Déroulement de carrière

À ctpmoer du 1er janevir 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé. Les pntios ? déroulement de carrière ? détenus antérieurement à ctete date, par le salarié, rstenet acquis. Ainsi, à cmpeotr de cette date, tuos les salariés bénéficiant de pontis refliats au déroulement de carrière crnevrnseoot ces pontis sur une ligne dcsiittne de luer fchie de paie. »

Titre IV Classification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ce trite alunne et rplaecme les atricles 1.5 et 1.6 de l'annexe I de la cnoetovinn ccveliolte ninoaalte cmome siut :

Article 1er - Grille de classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.5 de l'annexe I de la coenovtinn clliotevce nniaoalte intitulé « Gllrie de cssnicatalfoiis » dinevet cmome siut :

« Artclie 1.5 Grille de classifications Article 1.5.1 Nouvelle grllie à ceptomr du 1er janeivr 2022

<table>
<tr><th>Groupe</th><th>Coefficient</th><th>Autonomie</th><th>Responsabilité</th><th>Technicité</th><th>Relationnel</th></tr>
<tr><td>A</td><td>247</td><td rowspan="2">Les coengsins et pssreoucs snot mis en ?uvre. Le contrôle est permanent</td><td rowspan="2">Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ ou des peoennrss extérieures dnot le salarié a la chgrae (public accueilli). Puet avior la gieostn d'un fnod de caisse</td><td>Compétences élémentaires iilupqanmt la msie en ?uvre de procédures simples</td><td>Échanges pnnoelfserosis courants</td></tr>
<tr><td>B</td><td>257</td><td>Compétences proefnesoieslnls ptqirueas dnas le crade d'une activité généralement simple</td><td rowspan="3">Les échanges snot variés et s'adressent à des irtecuneuotrls différents</td></tr>
<tr><td>C</td><td>280 (si le ptose ctpmoore hliueeanmbltet la coitidornoan du traival de qqueleus personnes, le salarié bénéficie de 10 pionts supplémentaires)</td><td>Le salarié puet interpréter et adeptar les processus. Le contrôle est périodique.</td><td>Responsabilité d'un begdut prescrit. Puet aserusr la coordination/ le cenisol d'autres salariés</td><td rowspan="3">Compétences tneecuhiqs et raotelellneins nécessaires à la maîtrise d'un damione d'activité</td></tr>
<tr><td>D</td><td>300</td><td>Le salarié puet interpréter et atpdaer les processus. Le contrôle est périodique.</td><td rowspan="2">Responsabilité d'un buedgt prescrit. Ptpirciae à l'élaboration des procédures de l'équipe/ du service. Iuqimple des fonnotics de cointaordion et de « contrôle » d'autres salariés.</td><td rowspan="2">Les échanges sesuoppnt une capacité à agnemurter et à désamorcer les conflits</td></tr>
<tr><td>E</td><td>325</td><td>Le salarié interprète et atdpae les psoreuscs et luer msie en ?uvre suos le contrôle pctnouel de son rpboseslane hiérarchique</td><td>Capacité de représentation en exntree (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>F</td><td>350</td><td rowspan="2">Le salarié puet créer lui-même ses processus. Le salarié rned ctmope au tmree de sa misoisn et est évalué sur les écarts ernte les aedttuns et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.</td><td rowspan="2">Participe à l'élaboration des dicteivers et/ ou d'un bdguet limité à son périmètre d'action et est rasnlosepbe de son exécution. Il puet asseurr la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dnas le crdae d'une délégation de responsabilité.</td><td rowspan="2">Compétences élargies ipumlaqnit une très bonne maîtrise d'un ou psiuruels daeomins d'intervention</td><td>Capacité de représentation en eertnxe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.</td></tr>
<tr><td>G</td><td>375</td><td rowspan="3">Capacité à egeangr l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.</td></tr>
<tr><td>H</td><td>400</td><td rowspan="2">L'autonomie est inhérente au sattut de cadre. Elle est définie en fcnitoon du ptsoe occupé dnas la structure. Le salarié rned compte au terme de sa mssiion et est évalué sur les écarts entre les ateuntds et le réalisé. Le contrôle s'effectue orotiibemalnget a posteriori.</td><td rowspan="2">Définit et amusse la piutlqoie économique de la sruurtcte et/ou aussme la responsabilité hiérarchique et dirpiisainlce et/ou amusse la responsabilité jrudiquie de l'activité msie en ?uvre. Assure la représentation de la strtucrue dnas tuot ou praite de ces compétences.</td><td>Expertise dnas un ou prseuluis dmneiaos de compétences. Au goprue H, puet asesrur des msniosis de développement sur un seutcer d'activité ou ptocnleelument sur pieluusrs setucres d'activités.</td></tr>
<tr><td>I</td><td>450</td><td>Expertise dnas un ou plruueiss domianes de compétences. Au grupoe I, il détermine et pliote la stratégie de développement.</td></tr>
<tr><td>J</td><td>500</td><td colspan="4">Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des ojtbicfes de la srcrutute et de l'organisation du travail. Il diot détenir une délégation praetennme de pvruioos émanant d'un crdae d'un nvaieu supérieur ou des isanncets statutaires</td></tr>
<tr><td>K</td><td colspan="5">Salarié répondant à la définition légale et jtiunudpsieerlrle de crdae dirigeant</td></tr>
</table>

Article 1.5.2 Application aux salariés en ptsoe au 1er jvenair 2022

Le goupre de csiftoaicsilan étant déterminé en fionoctn de la réalité des tâches et mnoiisss confiées au salarié, il cindvrneoa à la dtae d'entrée en veiguur du présent aevnnat de vérifier que le salarié en poste est ccrretenemot rattaché, en uiaintlst les définitions et critères de ctete nullvoee grille. En cas de cnnahegmet de groupe, il coninvdera de le famosrielr par un anenavt au cotrant de travail. Dans le cas où le salarié est rattaché à un neavouu gpoure aevc un cfcenefioit inférieur à cluei détenu à la dtae d'entrée en vueugir du présent texte, il cninedrvoa de rtenier ce neavouu cieicofneft et de le compléter par des potnis dsitticns aifn de miinenatr la rémunération du salarié. Dnas ce cas, les ptnois en compléments devrnot être valorisés par la veaulr de pnoit dtie ? V2 ?.

Article 1.5.3 Application particulière puor le goupre A

Par dérogation à l'article 1.5.1 de la cneoontivn cvocilelte nationale, le ceofciefnit du gpruoe A fixé à 247 potnis ernreta en vieguur dès le 1er jveianr 2021.

Article 1.5.4 Grille spécifique de la cinotnvoen ctvleiloce nltonaiae »

Le présent aicrlte modiife l'article 1.5.4 de la cinoveotnn clevltioce nanlitoae intitulé « Grlile spécifique » cmmoe siut : « À ctoempr du 1er jaienvr 2021, l'indice de rémunération des auiratnems tcienihecns est fixé à 247 points. À cptomer du 1er javenir 2022, l'indice de rémunération des psseorurfes est fixé à 257 points. »

Article 2 - Définition des catégories
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 1.6 de l'annexe I de la cotinvenon clcltoveie nltianaoe intitulé « Définition des catégories » dneevit comme siut :

« Atrilce 1.6 Définition des catégories

Ouvriers et employés : gepours A et B. Techniciens, aentgs de maîtrise : gpeuros C, D, E, F ; neauvix 1 et 2. Cadres : gurpoes G, H, I, J, K. »

Article - Titre V Principales certifications de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

De manière à rctpeeser le nauoveu cdrae noantail des crnfeitcatiios professionnelles, l'article 1.8.3 de l'annexe I de la ctnnvooein cvtleolice nlaintoae intitulé « Peripnilacs ctieornfactiis spécifiques à la bcarnhe » est modifié cmmoe siut :

Les tmeers : ? niaveu IV est remplacé par « Niaveu 4 » ; ? neiavu III est remplacé par « Nvieau 5 » ; ? nievau II est remplacé par « Naiveu 6 ».

Enfin, au sien du tableau, la lnige :

Niveau IV	CQP aatmeniur 1er degré

Est remplacée par :

Niveau 3	CQP animateur/ arincaimte périscolaire

Titre VI Dispositions diverses

Article 1er - Négociation salariale 2022
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les painreartes sacuoix s'engagent dès jenviar 2021, à oriuvr une négociation sur l'évolution des vrealus de piotns (V1 et V2),

aevc puor oeibcjtf de fealiinsr avnat le 30 jiun 2021.

Article 2 - Primes de coupure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La prmie de cupuore prévue à l'article 5.3 de la cvotnionen cvcloletie nnoaaitle ÉCLAT (ex-animation) est valorisée par la vualer de piont dtie « V1 », définie dnas le présent avenant.

Cette pirme fruige sur une ligne dtcsnitie du bueilltn de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette pmire est proratisée par rpoarpt à luer durée de travail.

Article 3 - Élaboration d'un guide d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les stineragias de cet avnneat s'engagent à fiaislenr un giude d'application aanvt le 30 jiun 2021 aevc l'accompagnement, si besoin, d'un expert.

Ce cnatehir srea lancé dès le début du dinerer qatdsmerriue de l'année 2020.

Article 4 - Suivi et évaluation du présent texte
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une cssimomion pratriiae de suivi, composée de duex représentants par otsraaingoin sldayicne et d'un nbmore équivalent de représentants puor le collège employeur, est créée à la strnagiue du présent avenant. Elle se réunira aauntt que de bsioen après décision de la CPPNI.

Avenant n 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat s'applique à l'ensemble des eerrisetpns de la bnachre ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux diotposisnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les erptirneess de mnois de 50 salariés, le présent anenavt ne nécessite pas la msie en plcae d'un accrod tpye proposé par la bahnrce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Durée de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet acrilte aunnle et rpelmace l'article 4.4.1 intitulé « période d'essai » de la CCN ÉCLAT cmome siut :

« Atrlcie 4.4.1 Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée cmome siut sloen les catégories : ? puor les ovruires et les employés : 1 mios ; ? puor les tneicchenis et agents de maîtrise : 2 mios ; ? puor les aitnruames tnehcncieis et prusoerefss : 2 mios ; ? puor les cderas : 3 mois.

La répartition des gropues rlevaent de la glirle générale de la caaslsifoctiin et de la gllire spécifique est prévue à l'article 1.6 intitulé « définition des catégories » de l'annexe 1 de la CCN.

Le rlunnemeleovet de la période d'essai est exceptionnel. Il diot être motivé et signifié par écrit.

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de dtae à date. Snot inclus, s'il y a lieu, dnas la période d'essai les temps de tariavl dnas un emlopi correspondant, effectués antérieurement suos un ctrnoat à durée déterminée, dnas la même erintrespe ou le même établissement.

L'employeur ou le salarié qui sihtauoe rprome la période d'essai diot reetpcesr un délai de prévenance crnfoome aux dsniisooptis légales en vegiuur ».

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Elle a puor missoin de sivure et d'évaluer la msie en ?uvre de cet aevnant aevc l'élaboration d'un peimerr blain quatttniaif et qatutilaif au puls trad puor le 31 décembre 2025.

Pour mener cttee mosiisn d'évaluation en ttuoe objectivité, la comoimssin puorra s'attacher 2 ans après l'extension du présent aanenvt (2024) les scevreis d'un cnbeait d'expertise extérieur chargé d'évaluer qimavntituneteat et qetlumetaivnait les évolutions saralealis du présent aaennvt par rppaort aux ancneenis dstinpsoiios remplacées.

Tout au corus de son siuvi de l'évaluation et après présentation du piermer bilan, la csomsoiimn de siuvi établira aanutt que de besoin, les préconisations nécessaires à cgeorrir ou à adtpear les diostispions du présent avenant.

Article 5 - Durée et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannevt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il etenrra en vuuiger au 1er javnier 2022, suaf dtsiipoinoss cierrntoas prévues expressément dnas le présent texte.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dosipnotiiss légales ainsi que d'une dndeame d'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenavt prroua être révisé ou dénoncé conformément aux ditiiossnops légales.

cleaning is beeing applied

Le présent aeannvt etrne en vueuigr à coeptmr du 1er jienvar 2022.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennvat est clocnu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenvant porura être révisé ou dénoncé conformément aux diisniopsots légales.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet annaevt frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et svinuats du cdoe du taivarl et d'une dmnaede d'extension.

Avenant n 187 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anevant s'applique à l'ensemble des eiesepntrrs de la branhce ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux disopnostiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etinseperrs de minos de 50 salariés, le présent aenanvt ne nécessite pas la msie en place d'un acrocd tpye proposé par la barnhce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arlitce aulnne et repmlcae le ttire VIII de la cvteoninon clvotilece niatoanle ÉCLAT cmmoe siut :

« Trtie VIII ? Régime de prévoyance obligatoire

Les gatnaeirs instituées en aitpicloapn du présent accrod revêtent un caractère oirgilotbae et bénéficient à trtie clecltoif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, rvenaelt de la connetovin cloicetvle nanaoltie ÉCLAT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 1er oorcbte 2020, a été clncou et signé l'avenant n° 182 reiltaf au système de la rémunération et à la classification, aevc une entrée en vueguir puor l'essentiel prévue puor le 1er jaeinvr 2022.

Cet aeanvnt artoppe de nrmueobess mcdiaonfoiits dnot cetrneais ponrtet sur la classification.

En effet, duex nuuaeovx gorueps ont été créés et la catégorie d'assimilés cdares a été supprimée. Ansii une nllveoue gilrle de clotsiiaicsafn asini qu'une neouvlle répartition des grueops dnas les catégories socio-professionnelles exisretont dès le 1er javeinr 2022.

Dans la mesure où les dtospnosiiis cveonitelonlnnes actlleues rieavltes à la période d'essai fnot expressément référence aux catégories et aux groupes, une msie en conformité est nécessaire au raregd de l'entrée en vieugur pchinroae de l'avenant n° 182.

Le présent aenvnat a anisi puor oejbt de mterte à juor les durées de période d'essai au reargd de la nlluvoee gllrie de csolistiaifacn et de la nouvelle répartition des groupes.

Article 8.1 Bénéficiaires

Le régime de prévoyance, qui venit en complément des règles des oraigsnems de la sécurité sociale, et tel que prévu dnas les ctdooinins stipulées dnas les alertics ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, qlluee que siot la nturae de luer ctnaort de tiraavl et snas cnidoiton d'ancienneté, cmome ci-après définis : ? les salariés dtis ? caedrs ?, à siovar cuex reenvalt des alrcites 2.1 et 2.2 de l'accord ntaaionl iersiteensonfnprol riatelf à la prévoyance des caerds du 17 nvmrbeoe 2017 ; et, ? les salariés dtis ? non-cadres ?, à svoiar cuex ne rnaeelvt pas des atrlices 2.1 et 2.2 de l'accord niotaanl ipirnsrfoeenntseol raietlf à la prévoyance des cardes du 17 nrembove 2017.

L'obligation résultant de la sutgarnie du présent accord, s'impose dnas les rniotelas ivlilueeindds de taairvl ; les salariés concernés ne purnoort s'opposer au précompte de luer quote-part de coianottiss au tirte du cartont ccleolitf d'assurance scsrouit par l'employeur puor la msie en ?uvre de la ceotuvurre de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le btueliln de saraile du salarié.

Il est précisé que puor les salariés ne rslmnpaiset pas les coiodtinns d'ouverture de dirtos en temers de catostniios ou d'heures cotisées (ou durée d'immatriculation) puor être indemnisés par la sécurité sociale, la gaarinte incapacité temporaire-invalidité intégrera une riscionttoteun des dtoris de la sécurité saoclie snas ceeandpnt se subtusteir à ctete dernière.

Article 8.2 Garantie décès, invalidité pmeaetnnre et alsboue*(1)*

Article 8.2.1 ? Ctipaal décès

En cas de décès du salarié, qulele qu'en siot la cause, il est versé en une selue fios un ciptaal décès égal à : ? puor les salariés non-cadres, 100 % du slraaie anneul de référence ; ? puor les salariés cadres, 300 % du saairle aeunnl de référence sur la tcarhne 1 et 100 % du siarale aenunl de référence sur la tahrcne 2, dnas la liimte de 4 podlanfs anlenus de la sécurité sociale.

En cas de ronsanncaiscee par la sécurité slioace d'une invalidité pmnrnteeae et aublose (IPA) le cpatail décès défini ci-avant puet être versé au salarié par anticipation, sur sa demande. Ce vrmseneet par anioiaicttpn met fin à la gaanirte en cas de décès du salarié.

Le silarae de référence snaervt de bsae au cuclal des ptrntsoaies est défini à l'article 8.6.

Article 8.2.2 ? Aicllnoatos d'obsèques

Il est instauré dnas le cdrae de ce régime une nloleuve gtrnaaie ? alolctnioas d'obsèques ?.

Ainsi, en cas de décès du salarié, une atioolclan fairoiaftre plafonnée est versée puor un mtnaont défini cmome siut :

Allocation frforaaitie d'un monntat égal à 2 000 euros.

Cette aiclaloton est versée sur présentation de la facture, à la ponsnree anayt acquitté les frias d'obsèques, dnas la lmitie des frias engagés.

Article 8.2.3 ? Retne éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité prmannteee et aslbuoe (IPA), il srea versé au poifrt de chauqe ennaft à charge, une rtene dnot le moatnnt aneunl est égal à : ? 12 % du sarilae aenunl de référence versé jusqu'au 18e asainerrvnie snas ctiooindn ; ? 15 % du salraie aunnel de référence versé du 18e jusqu'au 26e anrsirniavee s'il jusfitie être à craghe au snes de l'article 8.7.1.

Cette rtene est également versée, à haeuutr de 15 % du srailae anenul de référence, à chquae ennfat à cgrahe et snas lmiite d'âge, en cas d'invalidité roncneue anvat le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité solciae justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation autlde handicapé ou qu'il est trtiailue de la crtae d'invalide ciivl ou de la crtae mobilité iionsulcn ptarnot la meinotn ? invalidité ?.

En cas de roscnenisncaae par la sécurité saciloe d'une invalidité panentmere et aboslue (IPA), la retne éducation définie ci-avant puet être versée par anticipation, sur dnaedme du salarié. Ce veemsrent par aipaitoitcnn met fin à la présente gitarane en cas de décès du salarié.

Quelle que siot la sutiation visée dnas les précédents alinéas, il est prévu qu'en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, ctete rtnee éducation siot doublée.

Le silaare de référence sanvret de bsae au cacull des pirnoattses est défini à l'article 8.6.

Article 8.2.4 ? Rtnee svuire handicap

Il est instauré une noellvue gaantire par le présent régime, intitulée « rnete siurve hanaidcp ».

En cas de décès du salarié et en présence d'un ennfat rnonceu handicapé et à charge, une ptrasoeitn viagère est versée suos la fmroe d'une rtene sirvue mlsneeule d'un monntat égal à : 350 euros, par ennfat rcennou handicapé et à charge.

Sont bénéficiaires de la ganriate rtene handicap, le ou les etnfans à cghare du salarié au mmeont du décès, rcennou (s) handicapé (s) au snes de l'article 8.7.2.

Article 8.3 Garantie incapacité temporaire

En cas d'arrêt de tiavarl d'un salarié, consécutif à une mdaaile ou un accident, pirs en chgare au ttire de l'assurance mdaalie (articles L. 323-1 et sunaitvs du cdoe de la sécurité sociale) ou de l'assurance aietdcncs du traiavl et meaalids pifsneoroneslels (articles L. 433-1 et suanvits du cdoe de la sécurité sociale), ou en présence d'un arrêt de tavrail puor maidale ou acendcit d'un salarié non indemnisé par la sécurité slaocie car ne resmilsnapt pas les cinotnidos d'ouverture de dtrois en temres de citantosois ou d'heures cotisées puor être pirs en chgare par le régime oltagriboie d'assurance maildae et après aivs du médecin coiensl ou contrôleur de l'organisme assureur, il srea versé au salarié une psoitaetrn btrue dnot le mantont annuel, y cpormis les indemnités journalières de la sécurité scloaie burets de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés ne rsilnmapset pas les ciotndnios d'ouverture de dtrios en tmeers de citsnooitas ou d'heures cotisées puor être indemnisés par la sécurité slioace ou cantoist sur une bsae friafartioe de sécurité sociale) et l'éventuel manteiin de sriaale ou rveneu de remclmpeanet versé par l'employeur, est égal à : ? puor les salariés crdaes : 87 % du sraliae burt de référence ; ? puor les salariés non-cadres : 79 % du slraaie burt de référence.

Le sialrae de référence sravent de bsae au caucll des pasirtontes est défini à l'article 8.6.

En tuot état de cause, le cuuml des smemos reçues au trite de la sécurité sacolie (prestations bruets de CSG-CRDS de la sécurité sociale, reconstituées de manière théorique puor les salariés n'ouvrant pas driot aux psteitnoras de la sécurité sociale), du régime de prévoyance asnii que de tuot ature revneu (notamment slariae tmeps partiel, indemnités de chômage ou un qlequucnoe revneu de substitution), ne proura coidunre l'intéressé à pcirveoer une rémunération ntete supérieure à clele qu'il araiut perçue s'il aavit pvouusiri son activité professionnelle.

Les peonitatsrs snot siveres à l'issue d'une fhnsrciae golblae de 90 juors d'arrêt de trvaail dinstnoicu ou non.

La détermination de la fhnscriae est appréciée en décomptant, à la dtae de l'arrêt au trite duuqel l'indemnisation est demandée, tutoes les périodes d'arrêt de taivarl rnconeues et indemnisées ou non par la sécurité sociale, et piesrs en crhage ou non par le présent régime, ivnetreeuns en cruos d'assurance dnas les duoze mios consécutifs précédents.

Ainsi, puor déterminer la durée de la fnhirsace apclapbile à l'arrêt de tvarial au trtie duueql l'indemnisation est demandée, on déduit de la ficsnahre gllobae de 90 jrous le nobmre de juors d'arrêts de tivaral sernuvus lros des 12 mios précédents susmentionnés.

À l'issue du délai de franchise, les indemnités journalières complémentaires snot versées même si la sécurité scoiale ne vsree pas elle-même ses pntsroiates (lorsque l'arrêt n'ouvre pas diort à psire en chrage puor les salariés ne rslesnaipmt pas les coondniits rqeeisus puor y oirvur dirot ou lorsqu'il est fiat aolcippaitn du délai de ccarnee de trios jours). Dnas ce cas, le mntnoat de la pretoitasn complémentaire s'entend y cpiroms les prostnateis buetrs versées par la sécurité sciolae qui snot reconstituées de manière théorique.

Les pttnarsoeis censset à la dtae de sacnrunvee de l'un des évènements sutainvs à svaior : ? lros de la resprie du tvaairl ; ? lros de la msie en invalidité par la sécurité sociale, ou sur décision du médecin cnsieol ou contrôleur de l'organisme arusuesr puor les salariés n'y onaruvt pas dirot ; ? à la ltioiqduian de la pnseoin vlielisese sievre par le régime général de la sécurité siacole (sauf en cas de cuuml eomlpi retiatre soeln la règlementation en vigueur) ; ? au décès du salarié.

En tuot état de cause, les peinotsrtas ne peeuvnt cnitueonr à être seerivs par l'organisme aerssuur au-delà du 1 095e juor d'arrêt de tiavral ou en cas de csisaeton du vnrmeeset par la sécurité socilae des indemnités journalières (ou sur décision du médecin cneiosl ou contrôleur de l'organisme aessuurr puor les salariés n'y oranuvt pas droit).

Article 8.4 Maintien de slraeais puor les salariés n'ouvrant pas doirt aux protstneais de la sécurité sociale

Article 8.4.1 ? Bénéficiaires

Les bénéficiaires snot les salariés en arrêt de travail, puor csuae de midlaae ou d'accident de la vie ctaunore ou puor cuase de congés maternité ou d'adoption : ? dès lros qu'ils n'ouvrent pas diort aux patneirosts en espèces de la sécurité sacolie (en roiasn d'un nrmobe d'heures de tivaarl effectué ou mtonant de ciasitoton réglé ou durée d'immatriculation insuffisants) ; ? mias qui rnmlsesiept les condntiois puor bénéficier du mientian de saraile par l'employeur au trtie de la cinnotvoen cilocvtlee naniotale de la bacrhne ECLAT.

Article 8.4.2 ? Indemnisation

Lorsque les cionintdos visées à l'article 8.4.1 snot rlemeips et sur décision du médecin cenisol ou contrôleur de l'organisme assureur, il srea versé à l'employeur une indemnité dnot le mntnoat anunel est égal à : 50 % du sarilae burt de référence, peanndt la durée d'indemnisation définie ci-après.

Il est précisé que les durées d'indemnisation varient suvnait la narute de l'arrêt : ? en cas d'arrêt puor maidlae ou aiccendt de la vie caunrote du salarié psrercit médicalement, présenté à la sécurité saicloe et non pirs en cahgre puor itninaoeimsdn du régime général car ne répondant pas aux cndinootis de cnittasioos ou d'heures exigées par la sécurité sociale, la prsoeatitn est versée par l'organisme asuuersr à ctempor du 4e juor d'arrêt de tiarval et ce jusqu'au 90e juor sur présentation des pièces exigées (prescription originale, rfeus d'indemnisation

oilnagire du régime d'assurance maladie) et éventuel contrôle du médecin csneoil ou contrôleur de l'organisme assureur. Conformément aux règles spécifiques du régime de sécurité siolcae laocl d'Alsace-Moselle, du fiat de l'absence de délai de carence, les iieisndmntanos prévues dnas le présent alinéa snot versées dès le 1er juor d'absence puor les salariés rtterosisnssas du régime lcaol ; ? en cas de congé lié à la maternité de la salariée pcsreirt médicalement asini qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la sécurité slaoice et non pirs en cgarhe puor imoniseiatdnn du régime général car ne répondant pas aux cinndootis de citoosnatis ou d'heures (ou d'immatriculation) exigées par la sécurité sociale, la piretsaton est versée à ctpeomr du 1er juor d'arrêt de taarivl et ce jusqu'au 112e jour.

Dans le cas du congé de maternité, cttee durée est portée : ? à 182 jours, si la salariée atentd un eafnnt et a déjà au mions duex eannfts à cagrhe ; ? à 238 jours, si la salariée atentd des jueumax ; ? à 322 jours, si la salariée anettd des triplés ou plus.

Le slaraie de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tuos les cas, il srea tneu cpmtoe des jorus indemnisés au corus des 12 mios précédant l'arrêt de taairvl de tlele stroe que la durée toalte indemnisée ne dépasse pas cllee citée dnas le présent article.

Les pntteoaisrs cessent également à la dtae de svucnrneae de l'un des évènements suivants, à soivar : ? lros de la rrpesie du tvaaril ; ? sur décision du médecin coisenl ou contrôleur de l'organisme asuurser lqsoure les cdtioinons ne snot puls reempils puor bénéficier des présentes ptraisotens ; ? à la lidaqoiuitn de la pinsoen vslieilsee sevire par le régime général de la sécurité silaoce (sauf en cas de cuuml eplomi rirettae soeln la règlementation en vigueur) ; ? au décès du salarié.

En aucun cas, le cmuul de pesotartnis (du régime de prévoyance, d'un éventuel siarlae de l'employeur et d'un qcleqnouue rneevu de substitution) ne puet counrdie à verser puls que la rémunération ntete que le salarié aruait perçue s'il aaivt continué à travailler.

Article 8.5 Garantie invalidité

En cas d'invalidité d'un salarié roencnue par la sécurité silocae ou, puor les salariés non indemnisés par la sécurité slcoiae car ne rmnsaisplet pas les citindonos d'ouverture de drotis en trmees de cisottnaios ou d'heures cotisées puor être pirs en chgare par le régime oigtralobie d'assurance maldaie et après aocrcd du médecin cisonel ou contrôleur de l'organisme assureur, ou en cas d'infirmité pmtneaenre pneslifooslerne (IPP) au ttrie de la législation sur les aidnectcs du travail, de tjaert et les mildaeas pseoeelrofsnnlis égale ou supérieure à 66 %, il srea versé par l'organisme ausruser une rtnee dnot le matnont anenul est fixé en fiotncon du naveiu d'invalidité ou d'IPP attribué, cmmoe siut : ? au trite d'une ctsiliacoaifsn en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du saralie burt de référence ; ? au tirte d'une cioilcifasstan en 1re catégorie : 50,4 % du saialre burt de référence.

Les mtnontas ci-dessus s'entendent y cmorpis la patierston de la sécurité sociale, bture de prélèvements souicax (CSG, CDRS et CASA) reconstituée de manière théorique puor les salariés ne rlsaneispmt pas les coiotninds d'ouverture de ditors en teerms de cistnoatios ou d'heures cotisées puor être indemnisés par la sécurité sicaloe ou cnasiott sur une bsae frifiotraae de sécurité sociale, anisi que de tuot ature revenu.

Le saralie de référence sravnet de bsae au cuacll des pnoaietstrs est défini à l'article 8.6.

En tuot état de cause, le cumul des smmoes reçues au trtie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance anisi que de tuot artue rneveu (notamment slaarie tepms partiel, indemnités de chômage ou un qlocnuqeue reevnu de sittutbosiun*(2)*), ne pruora cdinuroe l'intéressé à pcoireevr une rémunération nttee supérieure à la rémunération de bsae qui etaiisxt à la dtae de l'arrêt de travail, et revalorisée sleon les cnotiidons fixées par l'organisme assureur.

Le sirceve des ptroantseis par l'organisme asureusr cssee à la dtae de snrnuaevce de l'un des évènements stvuanis : ? csaiotesn du vmeenesrt par la sécurité siocale des retens ; ? pirse d'effet d'une peniosn de rtetarie srivee par le régime général de la sécurité soialce ; ? au décès du salarié.

Par ailleurs, le scviree des ptenortsias cesse dès lros que le salarié indemnisé ne jfutsiie puls d'un état d'invalidité au snes du présent article, nontmamet en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin cinsoel ou contrôleur de l'organisme assureur.

Article 8.6 Salaires de référence et revalorisations

Article 8.6.1 ? Sriaale de référence. Ateistse de ccaull des cotisations

Les ctoisantois snot fixées en peagctuorne de la rémunération aunllnee bture versée au salarié, dnas la litmie des tanhrces de rémunération définies ci-après : Tranche 1 : prtiae de la rémunération de référence au puls égale au planofd aeunnl de la sécurité slaocie ; Tranche 2 : pritae de la rémunération de référence cipmsore ernte le ponlafd aeunnl de la sécurité saolice et 4 fios celui-ci.

La rémunération, le renevu de remlacneempt ou les éléments de siaarle reetuns snot cuex eanrntt dnas l'assiette de claucl des ciooatsntis de sécurité slcoaie ou cuex erntnat dnas ctete attseise mias bénéficiant d'un régime d'exonération de ciosttianos de sécurité sociale. Snot nmetamnot pirs en cmptoe dnas l'assiette des cotisations, le 13e mios le cas échéant, la pimre de vaeaccns et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les ginarcattifois et les indemnités d'activité petlalrie légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne snot pas pirs en ctpome dnas l'assiette des cotisations, les aagvtenas en ntaure et les rueevns du cpiaatl (notamment stock-options), aisni que les soemms versées à ttrie eenitxceponl lros de la caseoistn du ctarnot de tivaral (notamment l'indemnité cmstarecoinpe de congés payés, l'indemnité de fin de ctnorat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la rrttiaee à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pour les cas de meaiintn de giaterans en cas de sssoniuepn du cratont de traavil tles que visés à l'article 8.10.1 et suaf diptssoniios dérogatoires précisées ci-dessous (exonération), l'assiette des ctnoaisotis à rentier est le matnnot de l'indemnisation versée dnas le crdae de la ssnpuiseon du cnaortt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une idstoaeimninn complémentaire ou cnloentineovnle versée par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du peiaemnt de la caostioitn au trite des salariés (part silralaae et patronale) qui, à la dtae d'échéance de la cotisation, se tnovreut en arrêt de taavirl puor maiadle ou adcencit pirs en carhge par la sécurité silcaoe et qlelue qu'en siot l'origine, dupies une période de 180 jruos continus, suos réserve qu'ils ne perçoivent puls de rémunération (hors indemnités journalières ou renets d'invalidité versées au trite du régime de prévoyance).

L'exonération des cosionitats cesse en cas de rpserie du tvaiarl à tpmes ptaierl ou copmelt du salarié, la ciastioton étant due sur la bsae du saairle versé par l'employeur.

Article 8.6.2 ? Salaire de référence. ? Aissette de clucal des prestations

Les grnieaats snot exprimées en pceangroute du sriaale anuenl brut, suaf eoxpecitn portée au ttrie des gerinatas exprimées de manière ftoariaifre et en euro.

Le saialre de référence svrenat de bsae au ccalul des prinettaoss est égal aux rémunérations beutrs des salariés, soimuess à caintitosos de Prévoyance et déclarées au curos des 12 mios précédant l'événement générateur de garantie, dnas la liitme de qratue fios le mtnanot du pfonald anuenl de la sécurité sociale, sleon les trenachs définies cmmoe siut : Tranche 1 : pirate de la rémunération de référence au puls égale au plofnad aennul de la sécurité socalie ; Tranche 2 : piarte de la rémunération de référence cpismroe ertne le panlfod anenul de la sécurité solacie et 4 fios celui-ci.

Plus particulièrement, le srlaaie de référence est déterminé cmome siut :

Pour le décès et la retne éducation : il est égal à la smome des rémunérations buetrs smesoius aux citnoaiotss prévoyance, dnas

la ltimie des tacnhers 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cruos des duoze mios ciilvs précédant le décès, ou l'arrêt de tairavl si une période de maildae ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité penmntaere et absolue.

Pour le miieatnn de siarlae : il est égal à la meynone des rémunérations breuts seumisos aux cttioanioss prévoyance, dnas la ltimie des tnrehacs 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au crous des 12 denirres mios précédent l'arrêt de travail. Luosqre la période de dzuoe mios est incomplète, le sialrae de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du slariae du ou des dreneris mios civlis d'activité anyat donné leiu à ciosntoitas prévoyance.

Pour l'incapacité/ invalidité : il est égal à la somme des rémunérations bruets susoemis aux cintoastios prévoyance, dnas la litime des thrneacs 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au crous des dozue mios civlis précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de référence des dzoue deerinrs mios précédant l'événement n'est pas complète puor les aeutrs gtinaraes que le mnateiin de salaire, la rémunération de référence senavrt de bsae au clcaul des paetsnotris est reconstituée au prratoa temporis, cmmoe s'il aiavt travaillé.

Article 8.6.3 ? Revalorisations

Article 8.6.3.1 ? Ritoisavoareln des silaaers de références

La rltaosvaroiein du saialre de référence sarnevt à l'ouverture des prosiettans est footincn de l'évolution de la vualer du ponit siarlae tlele que définie solen les donoiiptsiss de la ceitonovnn cllictevoe niatonlae ÉCLAT. Elle ievetninrt lorsqu'une période d'arrêt a précédé le décès ou l'invalidité panntemere et alobuse (IPA), aisni que la rinaosnncescae de l'invalidité/ incapacité pntenmeare professionnelle.

En cas d'incapacité tipoemrrae de tivaral ou d'invalidité antérieure à l'année civlie précédant le décès ou l'invalidité pnetemrnae et auosble (IPA), le sralaie aenunl de référence puor le ccuall de la rntee éducation est revalorisé en ftocinon du tuax fixé par le csineol d'administration de l'organisme asrusuer des graniaets de rtnee éducation.

Article 8.6.3.2 ? Rsieiavratooln des prestations

Les indemnités journalières, les reents d'invalidités ou d'incapacité premnanete peoslninlroesfe en cruos de sievecrs snot revalorisées sloen l'évolution du piont sraiale cnetvenioonnl de la cntinvoeon colitlecve ÉCLAT.

La rnete éducation et la rntee de suvrie hncadiap en corus de sercvie snot revalorisées anmnnuleleet en référence au tuax fixé par le coinsel d'administration de l'organisme auusresr des gnetiaras de rntee éducation et rtene suirve handicap.

Article 8.6.3.3 ? Rsiioelvrataon spécifique des psaniroetts au tirte de la ? Loi Eecrkt ?

À ctomper de la dtae du décès ouvrnat doirt aux prestations, et jusqu'à la réception des pièces jtifsauvitiecs nécessaires au veenersmt didstees prestations, et au puls tard, jusqu'au tsrrneaft à la Caisse des dépôts et cnisonintaogs des somems non réclamées par le (s) bénéficiaire (s), il srea accordé, puor cauqhe année civile, une revalorisation, nette de frais, égale au mnios élevée des duex tuax stinuavs : ? siot la moenyne au cuors des 12 derrines mios du tuax moeyn des epnrmuts de l'État français (TME), calculée au 1er nevrmboe de l'année précédente ; ? siot le dnierer tuax myeon des erntmpus de l'État français (TME) dsnlopibie au 1er norembve de l'année précédente.

Cette rsoaaiivreoltn est également acpplabile postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat.

Article 8.7 Définition du cniojont et des enntafs à chgrae au ttrie des gitaenras décès du salarié

Article 8.7.1 ? Rnete éducation

Pour le bénéfice des pisantrtoes de rtene éducation :

Par conjoint, il fuat eerntnde : ? la psneonre liée au salarié par les lnies du migarae (art. 143 du cdoe civil), non séparé (e) de crops ou non divorcé (e) par un jmuegent définitif, exerçant ou non une activité pnnfoselelisore ; ? le ptnrriaaee lié par un Pcas (le ? pacsé ?) : psnrneoe aynat cnlocu aevc le salarié un patce cviil de solidarité dnas les cidtonnois fixées par les ailcrets 515-1 à 515-7 du cdoe civil, exerçant ou non une activité plineslseonorfe ; ? la prnonsee vainvt aevc le salarié en ccuagnonibe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon nrioote et cntnioue dpueis au mions duex ans à la dtae de l'évènement ouvnrat driot aux prtonaesits ; ancuue durée n'est exigée si un efnant est né ou à naître de ctete union. Les cnbiunocs ne dvoinet ni l'un ni l'autre être par aillures mariés ou liés par un Pacs.

Et par enafnts à charge, il fuat endertne : ? les efatnns à naître, nés viables, riclieules (soit les efnants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cunobicn ou praanrtiee lié par un patce cviil de solidarité) du salarié décédé (ou en invalidité pearntneme et absolue) qui ont vécu au feoyr jusqu'au menomt de son décès (ou de l'invalidité pertaennme et absolue) et si luer aurte pernat n'est pas tneu au veneesmrt d'une poenisn amaliirtnee ; ? snot également considérés cmmoe efnnats à cghare au moment du décès (ou de l'invalidité prtenmnaee et absolue) du salarié, les efannts dnot la faiiioltn aevc le salarié, y crpmios adoptive, est légalement établie : ? ? jusqu'à luer 18e aiveirnarnse snas ciodiotnn ; ? ? jusqu'à luer 26e ansnireriave s'ils jesiitfunt : ? ? ? de la pisouutre de lures études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cdare d'un catornt de potorfnesaaliisoinsn ou ecnroe dnas le cdare d'une itnipricson au CEND (Centre noniaatl d'enseignement à distance) ; ? ? ? d'être en aegtppssraine ou de porurvisue une fmitrooan psnlinslorfoeee en alternance, dnas le crdae d'un ctorant d'aide à l'insertion pofleleoninrsse des jeunes, ansoacist d'une prat des ennnetesmgies généraux pneosieoslrfns et tegoeniholcuqs dispensés pndeant le temps de travail, dnas des ognimrsaes pcibuls ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epterirsne d'une ou purlsieus activités poelroissfnnlees en rietalon aevc les eennsntemegis reçus ; ? ? ? d'être préalablement, à l'exercice d'un pimerer eplmoi rémunéré, irscntis auprès du régime d'assurance chômage cmome duneaedmr d'emploi ou sateiirags de la faromotin poeolfssrenline ; ? ? ? d'être employés dnas un EAST (établissement et scervie d'aide par le travail) ou dnas un aeietlr protégé en tnat que turvilelaar handicapé ; ? ? qeul que siot luer âge, en cas d'invalidité reconune avnat le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité slociae justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation adltue handicapé ou qu'ils snot tiarilteus de la crtae d'invalide ciivl ou de la carte mobilité ilicsuonn paonrtt la moitenn ? invalidité ?.

Article 8.7.2 ? Retne sriuve handicap

Pour le bénéfice de la rntee handicap, par eafnnt handicapé, il fuat eenndrte l'enfant dnot la fiioilatn aevc le salarié, y crimpos adoptive, est légalement établie, aitetnt d'une infirmité pqiyuhse et/ ou mlneate qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cdionnoits nlmoraes de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de monis de 18 ans, d'acquérir une ittscnriuon ou une fmtaooirn peofllsiseronne d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 setpeis 1° du cdoe général des impôts. Puor jeiusitfr du handicap, l'enfant diot nnemmaott être rneconu par la csmiomison des ditors et de l'autonomie des pornneess handicapées (CDAPH) cmome étant en saioittun de haidncap à cahgre du salarié ou de son conjoint, à la dtae du décès du salarié.

Article 8.8 Taux de cotisations

Pour feniancr l'ensemble des gnietaars prévues par les atrcelis ci-dessus, les tuax de csaottoinis snot les stvaunis à cemtopr du 1er jvneiar 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023*(3)*(à législation et règlementation constante) :

Article 8.8.1 ? Salariés non-cadres

	Taux prévoyance		
	Non cdreas T1/ T2*		Total
	Salarié	Employeur	
Décès ou IPA	0,03 %	0,08 %	0,11 %
Frais obsèques	0,01 %	?	0,01 %
Rente éducation	0,02 %	0,07 %	0,09 %
Rente svurie handicap	?	0,01 %	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Invalidité/ IPP	0,19 %	0,37 %	0,56 %
Sous taotl (salarié & employeur)	0,57 %	0,57 %	1,14 %

Article 8.8.2 ? Salariés cadres

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 [*]	
	Part silraalae TA	Part eelpouymr TA	Part saliaarle TB	Part epyuemolr TA
Décès ou IPA	?	0,66 %	0,03 %	0,08 %
Frais obsèques	0,01 %	?	?	0,01 %
Rente éducation	?	0,09 %	0,02 %	0,07 %
Rente sivure handicap	?	0,01 %	?	0,01 %
Maintien de salaire	?	0,02 %	?	0,02 %
Incapacité	?	0,36 %	0,36 %	?
Invalidité/ IPP	?	0,39 %	0,16 %	0,38 %
Sous taotl (salarié & employeur)	0,01 %	1,53 %	0,57 %	0,57 %
	Total tnrchae 1 : 1,54 %		Total tcrhnae 2 : 1,14 %	
* T2 : patire de la rémunération de référence crospime enrte le pfnalod anuenl de la sécurité slicoae et 4 fios celui-ci.				

Article 8.9 Portabilité

Article 8.9.1 ? Principe

Conformément aux dsiinistopos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés gtraanis collectivement, dnas les citndonios prévues à l'article L. 911-1, crtnoe le riuqse décès, les ruqises praotnt attenite à l'intégrité puiyqhse de la peonsnre ou les risequs d'incapacité de tiaarvl ou d'invalidité bénéficient du maitnein à trtie grituat des gearaints du régime de ctete cvtourreue (à l'exclusion de la gaaitrne mtienian de saialre du peenrosnl n'ouvrant pas dirot aux ptrstaoenis sécurité sociale), en cas de ctsaoesin du cnatrot de travail, non consécutive à une futae lourde, onurvat dirot à pirse en caghre par le régime d'assurance chômage, sleon les ciodnitnos siatnevus :

1° Le mieatinn des gaienarts est aaliclppbe à cemtopr de la dtae de csaiosetn du cnatrot de trvaial et pnadent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du derienr canrott de tvaaril ou, le cas échéant, des dneerris conartts de tairval lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant adnrroie au nmrboe supérieur, snas poivuor excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du mnaiietn des getrainas est subordonné à la cdoiniton que les dritos à reeonesmtbrums complémentaires ainet été ouverts cehz le dieenrr employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la dtae de casoisten de luer crnatot de travail, du régime cieenoonvntnl de prévoyance ;

3° Les gaetirans mnteuiaens au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en vugieur dnas l'entreprise. Ainsi, en cas de midtoafiiocn ou de révision des gnaaertis des salariés, les gtairanes des assurés bénéficiant du diostpiisf de portabilité sroent modifiées ou révisées dnas les mêmes ctondoniis ;

4° Le mnteaiin des gaertinas au ttrie de l'incapacité ne puet coirunde l'ancien salarié à prieveocr des indemnités d'un manntot supérieur à cueli des aolitcolans chômage qu'il aurait perçues au ttire de la même période ;

5° L'ancien salarié jtiifuse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de matieinn des garanties, des cdntinioos prévues au présent article. Il fonuirt noaemnmtt à l'organisme asusruer un jtiutisfaicf de l'ouverture de ses drotis à iitineamdsnon chômage, et s'engage à ifmnroer l'organisme asseurur dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune imaoensndiitn ou pisre en cahrge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur diot slgneiar le mentiain de ces gartieans dnas le cicefrtiat de trvaail et inmrfoer l'organisme arssueur de la ciesatson du cnortat de tviaral dnas les 30 juros de latdie costsiaen ;

7° Le salraie de référence puor le caulcl des panseorttis est culei défini à l'article 8.6.2 (à l'exclusion des smmoes deneveus eibxegils du fiat de la ruuprte du cntroat de travail). La période pisre en coptme puor le claucl du slaiare de référence est celle précédant la dtae de ruutrpe ou de fin du ctoanrt de travail.

Le mieintan des doitrs soupspe que le coatrnt ou l'adhésion laint l'employeur à l'organisme aussruer ne siot pas résilié suaf dnas les cas visés à l'article 8.9.2.

Article 8.9.2 ? Cas des salariés confrontés à une stitaouin de redressement, ldatoiiqiun jdicriaiue ou de procédure de sauvegarde

Le ctaornt de l'organisme aseurusr ssbtsuie en cas de redressement, de lauoitdqiin jcidiiraue ou de procédure de searduvage de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cdoonntiis que cllees prévues, par le dorit cmmuon et les doiiostpnsis conventionnelles.

Toutefois, le ctnroat puet être résilié dnas les cas et cnnioodtis posés à l'article L. 622-13 du cdoe de cmmroece en matière de rsesredeenmt jciruiaide ou de sauvegarde, et à l'article L. 641-11-1 du cdoe de cmemrcoe en matière de laiudtoqiin judiciaire. Dnas ce cas, le bénéfice de la portabilité est mtanienu aux anceins salariés de steucrtrus ayant fiat l'objet d'une procédure collective.

Article 8.10 Maintien des gratneias en cas de sspiesuonn du conartt de travail

Article 8.10.1 ? Sessunopin du crnotat de tviaarl indemnisée

Les graneitas du régime complémentaire de prévoyance snot maeneiutns obligatoirement, au pfirot des salariés, en cas de ssusneopin de luer crtnaot de travail, qleule qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pnendat ctete période : ? d'un maiteinn de salaire, taotl ou paeritl ; ? ou de psntirtoaes en espèces de la sécurité sialcoe et/ ou de pttarsonies complémentaires en aipcolptain du présent régime de prévoyance ; ? ou d'un rneveu de rmpcmealeent versé par l'employeur en rsiaon : ? ? d'une siioattun d'activité pltileare ou activité ptraeille de lnuoge durée et dnot l'activité est tetloeanmt ssdeuunpe ou dnot les heiaorrs de tviaarl snot réduits ; ? ? aisni que de toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Dans une tllee hypothèse, l'employeur versrea la même ctuiotirnbon calculée cmome puor les salariés actifs, pennadt toute la période de sesuisnopn du caorntt de traaivl indemnisée. Parallèlement, le salarié cenntiorua à s'acquitter de sa porpre prat de cotisation. Ces modalités de fnminenecat s'appliquent, suaf cas de dnipsese de ctoitiason (exonération) défini à l'article 8.6.1.

Article 8.10.2 ? Spissoneun du coatrnt de tarvial non indemnisée

En cas de sopiesnusn du cnroatt de tarvail du salarié dnas des cas auerts que cuex visés à l'article 8.10.1, les gantearis du salarié snot seuepdsuns de pilen droit.

Il en est ansii nomnatmet en cas de : ? congé squbaabite ; ? congé puor création d'entreprise ; ? congé peaatrnl d'éducation iranrtenopmt ttnleaemot l'activité ; ? congé de présence panelrate itmranronept temoletant l'activité ? périodes d'exercices militaires, de msibaooilitn ou de captivité ; ? congé snas solde, tel que cnevnou après arcocd ernte l'employeur et le salarié ; ? congé du pohcre adinat ou de solidarité familiale, et tuot arute congé considéré par la législation en veuigur comme un cas de sssuinepon du cotrant de tivraal ne dnnoant leiu à acnuue indemnisation, tllee que décrite ci-dessus.

La sseuspoinn des gentiaras invertneit à la dtae de ssipunsoen du coatrnt de travail.

Elle s'achève dès la risrpee efcvtfiee du tairavl par le salarié,*sous réserve que l'organisme arseusur en siot informé dnas un délai de trios mios siuvant la reprise, futae de qoui la dtae de riesme en vguiuer des gianrates srea la dtae à leaqulle l'organisme aussuerr arua été informé de la rpsreie efficvete du travail.*(a)

Pendant la période de soniupssen des garanties, aucnue coatiitson n'est due au trtie de l'intéressé et les évènements (décès ou arrêts de traavil ?) surneavnt daurnt ctete période ne penuevt deonnr leiu à prise en charge.

Article 8.11 Organismes arsruuses recommandés du régime prévoyance de la brnchae ÉCLAT

Article 8.11.1 ? Nom des origansems aurusesrs recommandés

Il est rappelé que les eypmeulros rveelant du cahmp d'application de la cnnoievton cclilovete nlioatnae ÉCLAT ont l'obligation de firae bénéficier leurs salariés des gitnearas au minos équivalentes aux ditpssoiinos du présent régime.

Pour ce faire, les preiertanas siuacox racdmnomneet l'adhésion au craotnt de gtnaaeirs cltlceoievs suoricst dnas le cadre de la cmimsosion ptarriiae ntainoale et, conformément après une procédure de rodateiaoncmmn d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, auprès des oismngares asruruess ci-après mentionnés : ? puor les gnaiteras mtneiain de salaire, incapacité, invalidité et capital décès/ invalidité pteenamnre et alusboe ou frias d'obsèques : ? ? AG2R Prévoyance, itnsttiuoin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mebrme d'AG2R la mldnioae et du GIE AG2R, immatriculée suos le numéro SRIEN 333 232 270 et dnot le siège sicaol est situé 14-16, blevaorud Malesherbes, 75008 Prais ; ? ? APICIL Prévoyance, iouiistnttn de prévoyance régie par le lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SEIRN 321 862 500. et dnot le siège scoail est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ; ? ? MUTEX, erstnipree régie par le cdoe des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée suos le numéro SERIN 529 219 040 et dnot le siège socail est situé 140, aevnue de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex ; ? ? et le gnurmeopet de cssnracuoae ASEIO mutuelle/ Maaflokf Hnmuais Prévoyance composé de AEISO Mutuelle, mteullue smuosie aux dtisoopinsis du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SERIN 775 627 391 et dnot le siège saciol est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de MFKAALOF Hmauins Prévoyance, itsunotitin de prévoyance régie par le lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SREIN 775 691 181 et dnot le siège soiacl est situé 21, rue Laffitte, 75009 Prias ; ? puor la rnete éducation définie à l'article 8.2.3 et puor la rente survie hcaandip définie à l'article 8.2.4 de la cevioontnn ccvolletie : ? ? L'OCIRP, uoinn d'institution de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIERN 788 334 720 et dnot le siège siaocl est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les esprnreeits qui uniiesltt le diositspif siot du chèque elompi acsiioatsf (CEA), siot du titre elpmoi erenrptsie (TTE), siot du chèque emlopi puor les très peietts eeprtesirns (CETPE), siot du titre elpomi secrive erptnriese (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et oginaoitlbs perrpos au régime de prévoyance et de ces gtanerais puor les salariés. Elles dnvoiet orlmtoiaegnebit cteantcor un onarsgime aifn de compléter un filmruorae d'adhésion, et peotrr à la csaasnnonice de son ausreusr le nmrobe de salariés ctervous par le présent régime.

Les omnrgiseas recommandés pornspeot aux stcurtuers un cnrotat d'assurance uqnuie de référence négocié par les prerentaias scioaux et cnmrfooe aux olbngaoiits déterminées dnas le présent accord. Ces osrimaegns ne penuvet par aeiurlls resfuer l'adhésion d'une eisrnetrpe rvnaeelt du camhp d'application de la cnetvonoin collective.

Toute epnsiertre qui ne seairt pas assurée par l'un des arssurues susvisés dvera vllieer à ce que son cnortat d'assurance prévoit des gnieraats au mnois équivalentes à cllees prévues par le présent régime puor une ctntuboroiin silaalare au mnois assui favorable.

Les résultats teqinhecus et fcianiners snot mutualisés ernte ces oginmearss recommandés. À cet effet, un prlotcooe tncuheiqe et fnecaniir est cloncu aevc les osngmaiers arsrsuues co-recommandés et l'un des ognsmeairs co-recommandés est cioshi puor la durée de la rinomdmaoatcen aifn d'effectuer l'apérition technique.

Article 8.11.2 ? Réexamen des citdonnios d'organisation de la mutualisation

Le pcnipire et les modalités d'organisation de la ronimmtcaadoen sorent réexaminés par les perianaetrs scouiax conformément aux diipoonstiss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slciaoe dnas un délai de 5 ans à cmotper du 1er jaenivr 2022, siot puor le 1er jviaenr 2027. À cttee fin, les pitreas stgiaianers se réuniront spécialement au puls trad 6 mios aavnt ctete échéance.

Article 8.12 ? Rioavosetlrain des pnttoersias en cours de sviecre en cas de cahengenmt d'organisme assureur

Les petiars seniitrgaas reppalnelt qu'en aaitcippoln de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de cnehneagmt d'organisme assureur, les prsonttaeis deus au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de sicevre et des rntees éducation ou de survie hcaaindp senort mineetnaus à luer niveau atniett à la dtae de résiliation par les oienmgarss arusurses antérieurs, suaf ditspoisnios crtneiaors prévues par ces derniers.

Les nouuveax osrmnaeigs auserusrs prodenrnt en charge, le cas échéant, les reosivnrtilaoas fuurtes soeln un mdoe au monis aussi fbroaavle que cueli prévu au ctnarot de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la rsltoioarivean des beass de clcaul des pneioartsts décès.

Article 8.13 ? Degré élevé de solidarité prévoyance (DES prévoyance)

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité

sociale, la brcahne ÉCLAT iurnatse par cet avenant, des geitranas prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui ceeompnnnrt à ce titre, des pnretoatsis à caractère non dieemnertct contributif, ccei dnas le peolgonmernt de l'accord dtisncit en référence à la msie en ?uvre du fndos saciol raetlif au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, clconu par les peirtneraas sauiocx le 2 décembre 2016, aifn d'organiser luer piiqltoue d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement aunnel de 2 % des pmreis bterus des régimes cenenolintvnos d'assurance cllvicotee est affecté aux patiesnrtos à caractère non dnreectmiet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Un nuoevl arcocd de bcnrhae dédié au DES et qui viednra préciser nanoetmmt le mdoe de gieostn srea ccnolu ultérieurement. En effet, cpmote tneu de la spécificité réglementaire de fnnmicnnetooet du degré élevé de solidarité que présentent les adroccs de bhacrne airsosts d'une clsaue de recommandation, il a été décidé par les pritaeranes sucaoix de la bnarhce ÉCLAT, d'auditionner les ornasegmis recommandés, en prévoyance, puor pmttrreee à la bhrcnae de déterminer son choix de giseton de ses ptiqolueis paiiaretrs de solidarité en cohérence aevc les premières oroinittenas reetneus dnas les aoccdrs et aanvtens préexistants.

C'est à l'issue de ces auodiitns et après échanges que les onsgorinaiats slyndecais et plraeanots ont ueanmmiennt retenu, en aappcolitin du deeinrr alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, comme orgniamse goasreinntie uqiune de ces pltiqioeus de solidarité raelitf à la prévoyance l'organisme sauinvt : ? l'OCIRP, (organisme commun des ittinsonuits de rente et de prévoyance), uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité scilaoe ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

(1) L'invalidité ptareemnne et auslboe (ou IPA) crpsnoerod à une invalidité de 3e catégorie roucenne par la sécurité sociale, lulqelae ovure diort au vsnmreeet de la ptasoirten complémentaire puor rurceos à teirs pnosnere (PCRTP) par la sécurité sociale. Puor les salariés ne rmpnsesliat pas les ctniidnoos puor y oirvur droit par la sécurité sociale, en riosan de cooiattisns ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3e catégorie est déterminée par le médecin contrôleur ou cnieosl de l'organisme assureur, en acocrd aevc le médecin taairtnt du salarié selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. L'IPA est précisée puor canuhce des gaerinats qui la pnenre en cmptoe puor déclencher la prestation. (2) Le complément de petarstoin accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une teirce personne, n'entre pas dnas le calcul. (3) À ctete échéance, les tuax pnorourt être reocdituns ou révisés en fnoticon nmteoamnt des résultats de la mitiuuaotalsn des ctrnaots des eetnserpris adhérentes au présent régime.

(a) À l'article 8.10.2, les mtos « suos réserve que l'organisme arusesur en siot informé dnas un délai de trois mios siunavt la reprise, faute de qoui la dtae de rsimee en vgiuuer des ginaetars srea la dtae à luqlaele l'organisme ausesurr arua été informé de la rispree evticffee du taviral » snot elcuxs de l'extension en ce qu'ils cnnrontveineet aux dsoinstoipis de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 3 - Régime frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet ailrcte anlune et rplemace le trite XI « complémentaire santé » cmome siut :

« Ttrie XI?Régime complémentaire de firas de santé

En préambule, il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de faennmecint de la sécurité scilaoe puor 2019 a créé un dpitssoiif peeartmntt la pirse en cgarhe intégrale par la sécurité scailoe et les complémentaires santé des snios drenitaes prothétiques, des équipements d'optique et audtifis dtis à ?prise en crgahe renforcée? dnnonat leiu à un rsueemrmnoebt intégral d'un ebmlesne de soins, dénommé ?Panier? optique, dneatrie et d'audiologie, aesibsccle à tuos les français dspnoiast d'une complémentaire santé.

Les disinospiots négociées ci-après par les peaearrntis sacoiux de la bhcarne ÉCLAT s'inscrivent plemeenint dnas le crdae de ctete réforme.

Afin d'aider à la msie en ?uvre de ctete réforme, les prtniaeeras sucaiox ont décidé de raemendomcr aux enseertirps de la brhacne de scuirosre à un cratnot d'assurance coctlviele de référence pemnertatt ansii aux etrespeinrs de ptciaierpr à un périmètre de mutualisation, dnot les penriclpais disotsoiinps ont été négociées auprès d'organismes ou gnrmeopuet d'assurance dénommés dnas la situe du duecomnt ?les oginasmre auuesrsr co-recommandé? et défini ci-après.

Article 11.1 Bénéficiaires du régime

Sont bénéficiaires : ? à tirte obligatoire, tuos les salariés des epeitrsrens reneavlt de la cviononetn cllitecvoe ntnlaaoie ÉCLAT, affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité scailoe ; ? à ttire fcuiatatlf les anatys driot du salarié affilié.

Article 11.1.1?Le salarié à trtie obligatoire

Le régime fairs de santé bénéficie à tirte cocietllf à l'ensemble des salariés de la bchnare ÉCLAT, trtaiiuels d'un ctanort de tiaravl ou d'un crotnat en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de dnepsseis prévus par le présent acrocd et par les dopisoiitnss légales et réglementaires.

L'obligation résultant de la sguirnate du présent arccod et s'imposant dnas les rlnoaites idlviliundees de tairavl ; les salariés concernés ne pourrnot s'opposer au précompte de luer quote-part de ciiantstoos au ttire du crotnat ceilotlcf d'assurance scirsuot par l'employeur puor la msie en ?uvre du régime frias de santé.

Dans le cas où l'entreprise ssriuoct ueimnueqnt aux giaanetrs de bsae définies ci-après, les salariés se vneoit ofirfr la possibilité d'améliorer luer neviau de coruevutre en adhérant à l'une des otpnois supplémentaires facultatives.

Article 11.1.2?Les atnyas doirt à trite facultatif

Pour le bénéfice des prestations, le salarié puet procéder à l'affiliation sur le même neaviu de gaartines que cleui qu'il a rtneeu puor lui-même, de ses ayants-droit, tles que définis ci-après : ? par conjoint, il fuat entnrdee : ?? la psnernoe liée au salarié par les lnies du magarie (art. 143 du cdoe civil), non séparé(e) de coprs ou non divorcé(e) par un jeumgnet définitif, exerçant ou non une activité poslieenronsfle ; ?? le pearnatire lié par un Pcas (le ?pacsé?) : pnneorse anyat cclonu aevc le salarié un ptace cviil de solidarité dnas les cionoidnts fixées par les artlecis 515-1 à 515-7 du cdoe civil, exerçant ou non une activité poolfrenelissne ; ?? la posnrene vivant aevc le salarié en ccboinguane au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon notiroe et cuntnoie dupeis au minos duex ans à la dtae de l'évènement ournavt dirot aux priotaensts ; aunuce durée n'est exigée si un enanft est né ou à naître de ctete union. Les coiubncns ne dniovet ni l'un ni l'autre être par airleuls mariés ou liés par un PCAS ; ? par ennftas à charge, il fuat erenntde les eantfns à carhge du salarié à naitre, nés viables, rellcuiies (soit les eatfnns de l'ex-conjoint éventuel) ou de son coojnint (tel que défini ci-avant), ansii que les etafnns dnot la fltiiaoin aevc le salarié, y cmirpos adotipve est légalement établie : ?? jusqu'à luer 18e anairersnvie (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant diort autonome auprès de la CAPM de son domicile) ; ?? jusqu'à luer 26e anniversaire, s'ils jsutinieft de la pitosurue de lerus études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou snot siiagtraes de la faoomtrin professionnelle, ou snot en cnotrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou snot à la rehecrche d'un prieemr eplmoi et isircnts à pôle epmoli ; ou snot employés dnas un EAST*(1)*ou aeltier protégé cmmoe tvirelaalur handicapé ; ?? qeul que siot luer âge, les eannfts rounnces par la cmiimosson des doirts et de l'autonomie des penersnos handicapées (CDAPH) comme en siuttoain de hicnadap à cagrhe du salarié ou de son cnojiont anvat luer 21e anrsaniviree ; ? et tuote arute pensorne maeurje à crahge d'un assuré ou de son conionjt avnat la réforme dtie de pieorttcon ullirseneve mdailae (PUMA),

cuaoitnnnt de bénéficier du resnmebueomrt des firas de santé, comme aanyt doirt sécurité slacioe et n'ayant pas demandé son affliotaiin au régime oliabtgrioe de bsae en tnat qu'assuré social.

Article 11.2?Dispense d'adhésion au régime fairs de santé

Conformément aux dstpioiinoss légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend suos réserve des cas de dpissnees tles que définis ci-après :

Dispenses deits de plien doirt (à la citioondn que le salarié emiprxe sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux alicters L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-3 du cdoe de la sécurité sailoce ;

Dispenses particulières :

Pour les salariés à tepms pleitras et apprentis, dnot l'adhésion au régime santé les condariuit à s'acquitter, d'une catsoiotin au monis égale à 10 % de luer rémunération brute.

Les salariés shouantait être dispensé d'affiliation à luer ehmaucbe ou lros de la msie en pacle du régime sleon l'un des cas précisés ci-avant (de dorit ou spécifique) dvreont fomruler par écrit, auprès de luer employeur, luer reufs d'adhérer au régime de complémentaire santé dnas le délai de 30 juors sauinvt luer ecabumhe ou la msie en pclae du présent régime, accompagné des jtisufticafis requis, et en pacitrleuir le jsfaiticiutf d'une crturuvoee complémentaire santé rapecstent les ctnoatrs responsables. À défaut d'écrit et/ou de jiacituitfsf adressé à l'employeur, ils sornet oolimgniaretbet affiliés au régime ;

Pour les apprentis, salariés en CDD et intérimaires teauilirts d'un canrott de tiaarvl de monis de 12 mois, snas aovir à jstiufier d'une cevruroute idindluievle par ailleurs.

L'employeur diot puvioor jutsfeiir expressément, lusqore clea est prévue par la loi ou les tetexs réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, pmreettant aux salariés de ne pas adhérer au régime fairs de santé mis en pcale dnas l'entreprise. Dnas le cas contraire, si la dpnseise d'affiliation à un régime oriogatible et coclt lief ne puet être justifiée, le facenmnniet au dit régime ne puet puls être eclxu de l'assiette de casntoiitos sociales.

Article 11.3 Maintien des garanties

11.3.1.?Maintien des geairtnas en cas de ssuiesponn du conratt de travail

a) Sspsuineon du ctonart de tarival indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est mitanenu au pirfot des salariés et, le cas échéant, des atnays dorit en cas de seonsspuin de luer cotrant de tvraial dnnnoat leiu à mtiaenin toatl ou perital de rémunération par l'employeur (salaire ou rveneu de remplacement, à la chrage de l'employeur), ou à itoenindasimn au ttrie de la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rntee invalidité) financée au mnois puor pitrae par l'employeur et versée dmeeritcent par ce deinrer ou puor son cmpote par l'intermédiaire d'un tiers.

Les gtaenaris snot mnuaneites dnas les mêmes cnindtoios que celels alcabpelips aux salariés actifs. L'employeur vsere la même cbtniorituon que puor les salariés actfis pdeannt ttoue la période de spnousisen du caortnt de travial rémunérée ou indemnisée. Cttee ctitnioburon sviura les mêmes évolutions que cllee des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié diot oirloemgbienatt ctounnier à acqiteutr sa pprore prat de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de ctete prat de caiiostotn à la crgahe du salarié sur la rémunération maintenue.

b) Aurtes cas de snepossiun du cntraot de travail

En cas de sonsueipsn du cortnat de tvarial du salarié ne dnnonat leiu ni à mntieian ttaol ou perital de rémunération par l'employeur (salaire ou reenvu de remplacement, à la carghe de l'employeur), ni à ieotmninsadin (indemnités journalières au ttrie de la prévoyance) financée au mnios puor pirtae par l'employeur et versée drtinemceet par ce dineerr ou puor son ctmpoe par l'intermédiaire d'un tiers, les gtiaaners du salarié et de ses éventuels aaynts doirt crovetus à ttrie orbalgitioe ou fiulaatctf snot sdeuenpsus de plein droit.

Il en est aisni nmamotnet en cas de : ? congé sbtqibauae ; ? congé puor création d'entreprise ; ? congé paenrtal d'éducation iapeotrnrnmt teematnlot l'activité ; ? congé de présence petalarne imrprtonanet teoaltmnet l'activité ; ? périodes d'exercices militaires, de mosbtaiioiln ou de captivité ; ? congé snas solde, tel que coenvnu après aocrcd ertne l'employeur et le salarié ; ? congé du pohcre adiant ou de solidarité familiale, et tuot aurte congé considéré par la législation en vuueigr comme un cas de sunsoipesn du cotrant de tiraavl ne donnant leiu à aucnue imteoaninsdin ou rémunération.

La sinesupson des gtaiaenrs irietvennt à la dtae de sessnouipn du cnortat de trviaal n'ouvrant diort ni à maiitnen total ou piartel de rémunération ni à iinomaesidtnn complémentaire de l'employeur financée au mnois puor ptaire par ce dernier. Elle s'achève dès la rpirese eveffcite du tarvail par le salarié, suos réserve que l'organisme auesursr en siot informé.

Pendant la période de sinoespusn de la garantie, aucnue citiaoostn n'est due au ttrie du salarié concerné et de ses éventuels anytas droit, et les frias médicaux engagés drnaut cttee période ne punevet dnoenr leiu à psire en cgahre au tirte du présent accord.

Les salariés punrorot tftoeuois daendemr le mietiann de lures grateinas pnnadet la période de ssspenoiun de luer ctnaort de taarvil suos réserve de s'acquitter de la cotstaioin centoadpnsrore en totalité (part ploanarte et prat salariale).

Le mnnaott de la cotisation, dnas ce cas, est iietdqnue à clele prévue puor les salariés aifcts (et les éventuels aaytns droit) ; elle sivrua les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Ctete coastoitin est réglée detmenriect par le salarié auprès de l'organisme aruesusr tnat que drue la spnssuoien du coatnrt de tvaiarl tel que définie au présent article.

11.3.2.?Maintien des gaatrneis en cas de rtuupre du carotnt de travail

a) Mianietn de la gratnaie au trtie de la portabilité en cas de rtrupue du catornt de tavrail orvanut dorit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slacoie prmeet aux salariés gtiarans ceecletvlimnot de bénéficier, dnas les mêmes citonndios que les salariés en activité, d'un metiiann du régime complémentaire santé dnot ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rturpue de luer croatnt de tvaaril non consécutive à une faute ldroue et onavurt diort à une pirse en chagre par le régime d'assurance chômage.

Le diort à la portabilité est subordonné au rceespt de l'ensemble des ciinotdnos fixées par les dniopsisiots légales et les éventuelles diotipsnioss réglementaires piress puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dreeinr coartnt de travail, ou des drnreeis croantts de tvraial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios eetnir le cas échéant aiodnrre au nbomre supérieur, snas povouir excéder 12 mois.

Le manetiin des gnteraias s'effectue sur la bsae des gnriaates bsae et ou onopits sctroseius puor lui-même et ses éventuels atnyas doirt avnat la rprutue de son ctoarnt de travail.

Ce mitneain de gnaraties est financé par un système de masluitiotuan intégré aux ctaiisootns du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anniecs salariés bénéficiaires du dipiiostsf ne dvronet auqecittr auncue cootaitsin supplémentaire à ce titre.

Si des salariés se tenorvut confrontés à un lniecimcneet à la suite d'une sttauioin de luoitiaiqdn judiciaire, le bénéfice de la portabilité des geanritas est mietannu aux dtis salariés de l'entreprise anayt fiat l'objet d'une tlele liquidation.

b) Miaientn de la crteovurue de complémentaire santé en

aapilpciton de l'article 4 de la loi Évin

En apcpltoiian de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ?loi Évin?, la cuorvtreue de complémentaire santé srea menautnie par l'organisme auessrur dnas le crade d'un neauovu catnrot intitulé ?Régime d'accueil? ou ?Droit de suite? : ? au pofrit des acienns salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnseoin de rtaeitre ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneeu de remplacement, snas ctiodnoin de durée, suos réserve que les intéressés en fnaesst la dnemade dnas les six mios qui seuivnt la rputure de luer cnotart de traaivl ou, le cas échéant, dnas les six mios sviunat l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient et à la coodintin d'avoir été affilié au régime en tnat qu'actifs ; ? au profit des pseeronns grianteas du cehf de l'assuré décédé, pdnenat une durée mmiailne de dzoue mios à cmpeotr du décès, suos réserve que les intéressés en fsenast la dmdanee dnas les six mios snivaut le décès du salarié iisrcnt au régime en tnat qu'actifs.

L'obligation de pooprser le mieiatnn de la curoetvrue de complémentaire santé à ces aicnens salariés (ou à luers atnays droit) dnas le cdrae de l'application de l'article 4 de la ?loi Évin? icnbmoe à l'organisme arssuuer et l'employeur n'intervient pas dnas le fnecmeninat de cttee couverture.

Les modalités d'articulation du doipiistsf de la portabilité en cas de rtpurue du cntarot de taviral et du diptisoisf de mientain dit ?loi Évin? snot précisées dnas le cdare du cortnat de giteraans collectives.

Article 11.4 Garanties couvertes

Le régime fiars de santé est établi dnas le cdare du disisioptf riltaef aux crnottas dtis rapeselbnoss conformément aux diopitossins du cdoe de la sécurité sociale.

Le tblaeau résumant le neaviu des gnatrieas maiilenms prévu dnas le cdrae des cttornas srsutiocs aevc les ornaisgmes aursesrus recommandés, est jniot en annxee du présent avenant.

Il est établi suos réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des carottns rsnaepbeosls ou à tuote ature évolution de la réglementation anayt un icpamt sur la psrie en cahgre des gaintraes faris de santé, puovant itrevniner postérieurement à la cuilsocnon du présent avenant. Dnas ctete hypothèse, le navieu de gaaenirts et/ou le tuax de la cositation sroent modifiés par arccod ertne la csmoosmiin nanoaitle pitairrae de négociation et les ogsianmres ausurress recommandés.

Toute enrpsetrie qui ne sareit pas assurée par l'un des aserusurs susvisés drvea veellir à ce que son cnartot d'assurance prévoit des gianraets au mions équivalentes, atce par acte, à celels prévues par le présent régime puor une cubnritiootn saalalire au mnios assui favorable.

Article 11.5 Financement Article 11.5.1?Structure de la cotisation

Elle s'établie au trtie du catront susiocrt par l'employeur, sur la bsae : ? d'une ctsitooian à ttire obrgaltoiie puor le salarié seul, suaf cas de dpinssees ; ? complétée par des cnttiooaiss fvecataliuts d'une prat puor le ou les atnyas diort éventuellement affiliés et d'autre prat puor les nieavux olnpeiotns vannet compléter les girtneaas du régime slcoe obligatoire.

Les salariés aitqnctuet oigbieelamrntot la caiotiostn intitulée ?salarié? et ne pnrorout s'opposer aux prélèvements de la prat qui les concernent, tllee que définit ci-après.

Article 11.5.2?Assiette de la cotisation

Les cattosiions svnreat au fenainecmnt du régime de complémentaire santé snot exprimées en pegrutocnae du pnolfad musneel de la sécurité sociale.

Article 11.5.3?Taux et répartition des cotisations

La citiaoostn ?salarié? est financée à prat égale puor 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur sleon le naievu socle, ou neiavu R1 ou nvaeiu R2 soiucrst par l'entreprise.

La cosiaotitn adlnidielntoe saevrnt au fenaicnment de la cvutruoere flciattuave des atnays driot et/ou des onpitos supplémentaires, ansii que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, snot à la carghe eclsxviue du salarié (sauf pirse en cagrhe par l'employeur concrétisée par un atce de msie en place, à savoir un accrod collectif, un référendum ou une DUE).

Les csaoontiits obgioratlie ou fvtitceaalus ci-dessus définies snot fixées seoln les cidoiotnns suivantes, dnas le cadre des caonrtts sricsouts aevc les orsaiengms asuerrsus recommandés, à copmter du 1er jevinar 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023*(2)*(à législation et réglementation constante) :

(Tableau non reproduit, ctsanoluble en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqrbuiue « Piuailotcbns offliceiles » « Bnuleltis ofliceifs des cvnioonnets coectllveis ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210047_0000_0017.pdf/BOCC

Les eentpreirss non adhérentes à l'un des craotnts d'assurance srciustos auprès des ogareisnms asrurseus recommandés dnvreot en tuot état de csaue rtepsecer une pirse en carhge à heauutr de 50 % de la cioostatin gaoblle cnsoearrpondt à la cotruuerve oolitaigbre (du salarié telle que sourtcise par l'entreprise, ctete piitpocatiarn ne puvoant être inférieure à un maonntt au mions égal à 0,47 % du PMSS.

Article 11.5.4?Articulation des régime sloce et oinpoetnl et des cstootaiins afférentes

En complément du régime socle, il est mis en pcale à trite non obitlaroige dnas la bcnhrae 2 régimes oltnnipoes qui vennniet compléter ce régime de bsae dit ?Socle obligatoire?.

Chaque eemolypur a le cihox de sirocusre puor l'affiliation oiboargtlie des salariés, en leiu et plcae du régime socle, le régime dit R1 (équivalent au scloe complété de l'option 1) ou le régime R2, (équivalent au solce complété de l'option 2). En fcntoion du cohix opéré par l'employeur, ce dnereir derva firae adhérer oeoairtmlnbeigt l'ensemble de ses salariés au régime orliaiogtbe (socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur pernd arols à sa cghare à mimina 50 % de la cosoatitin oiabotglire R1 ou R2.

L'employeur a la possibilité de fiare évoluer les gaitnreas setourscis au moenmt de son adhésion, en siocarsvnut à l'une des ooitnps ou en mainifodt à la husase ou à la bsaise l'option souscrite. Tutoe damnede de srsuptooicin vuat puor un ericecxe et diot être adressée à l'organisme recommandé avnat le 31 obocrte de l'année en corus puor une psire d'effet au 1er jivnaer de l'exercice de l'année suivante.

Le salarié a également la possibilité de fraie pgrrosseer sa cruvreoute par une adhésion faviatutcle à l'une des ontoips supérieures (1 ou 2), selon le coihx siucsrot par l'employeur et de friae bénéficier ses aatyns dirot des diets options, par une alfitiiaofn aux mêmes gneatairs que ceells qu'il a lui-même choisies. Le cohix du neaivu de l'option rtneeu par le salarié s'imposera ainsi de fiat à ses atayns droit.

Les ctitonsaois des opotins favlacuietts s'additionnent alors aux cnotistaios du solce oolbragiite ou du R1 obligatoire. Dnas le cas où le salarié y sirsocut volontairement, il arsusmea iiedeinmuldnvlet à 100 % la ou les cntiaoistos du régime oeotninpl puor lui et éventuellement ses anytas droit, snas rimese en csuae de la paiitaitprcon à 50 % de l'employeur sur le régime ooirgtliabe ssiocrut puor l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié puorra mdefoiir son coihx d'options ftialeutcavs comme siut : ? à la hausse, au 1er jvniear de l'année qui siut sa ddemane ; ? à la hssuae ou à la baisse, en cas de cnaemenght de sottiuian de flamile (naissance, mgaiare ou Pacs, dvicroe ou décès du conjoint), cette mioitfaoidcn pnerant efeft au 1er juor du mios sinuvat sa dmnedae écrite ; ? à la bssaie après une durée de 2 ans d'adhésion dnas le nvaieu de gtienaars précédent, aevc pirse d'effet au 1er jevianr qui siut sa demande.

À ttrie exceptionnel, lros de la msie en plcae du navuoeu régime

à eefft du 1er jnveiar 2022, le salarié affilié antérieurement prruoa sourircse à l'option supérieure à eefft du 1er jieanvr 2022 ; et le salarié anayt scrusoit antérieurement à l'option 2, porura enneeeilcxenplmtot mioedfir son niaveu otneipnol de gnaairtes oioptn 2 à la bssiae vres l'option 1, à eefft au puls trad du 1er avirl 2022.

Les ontpois et régimes supplémentaires fugienrt en annexes.

Article 11.6 Organismes asururess recommandés du régime faris de santé de la bhanrce ÉCLAT

Article 11.6 .1?Nom des oirmngeass arurusses recommandés

Il est rappelé que les eeurompyls rlavneet du cahmp d'application de la cnitovonen cllitovece ntialanoe ÉCLAT ont l'obligation de friae bénéficier leurs salariés des ganairtes au mions équivalentes aux dioinpossits du présent régime, suaf cas de dsnieseps prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les prrieaenats sacuiox romecmnedant l'adhésion au crtanot de gaatneris colliecetvs sosriuct dnas le cadre de la ciimmssoon ptiaarire naliatone et, conformément après une procédure de rncieatodmaomn d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, auprès des oianmgsers aerursuss ci-après mentionnés :

Pour les ganetaris fairs de santé : ? le guemonrpet de csaanrscoue AISEO mutuelle/Malakoff Hnmiaus Prévoyance composé de ASIEO Mutuelle, melltuue sousime aux dnsoioiiptss du lvire II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SERIN 775 627 391 et dnot le siège sicoal est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de Mkalafof Himnaus Prévoyance, ioitnuttsin de prévoyance régie par le lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SRIEN 775 691 181 et dnot le siège soaicl est situé 21, rue Laffitte, 75009 Piras ; ? le gemrnuepot de co-assurance AICIPL Prévoyance/Mutami composé de AICPIL Prévoyance, Ioutisitntn de prévoyance régie par le Lvrie IX du Cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SEIRN 321 862 500.et dnot le siège siacol est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Calruie et Cirue et de Mmatui : mlluteue suiomse aux ditsisopions du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SERNIE suos le n° 776 950 677 et dnot le siège saciol est situé au 70, bvoarleud Matabiau, BP 7051, 31069 Tououlse Ceedx 7 ; ? le gouenrempt de co-assurance mitulutsae Hanirome Mutuelle/MGEN composé de Honramie Mutuelle, mluuetle suomsie aux dtsoosipiins du lvire II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SIERN 538 518 473 et dnot le siège socail est situé 143, rue Blomet, 75015 Prias et de MGEN, mutellue smsouie aux disootipsins du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée suos le numéro SREIN 775 685 399 et dnot le siège saocil est situé 3, srqaue Max-Hymans, 75748 Pairs Ceedx 15 ; ? UNNMEAS : uionn de grupoe mutstluiae régie par le cdoe de la mutualité et smuisoe au lvrie I, SIERN n° 800 533 499 et dnot le siège socail est situé 40, brualoevd Richard-Lenoir, 75011 Piars composée de : ?? la Mlteulue Familiale, mtuellue smiuose aux dsiopiotinss du lvrie II du cdoe de la mutualité, n° SIREN 784 442 915 dnot le siège sioacl est situé 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, (co-assureur, grsiietnaone et distributeur) ; ?? identités Mutuelle, mletulue sosimue aux dnitsposiois du lrvie II du cdoe de la mutualité, n° SIREN 379 655 541 dnot le siège saicol est situé 24, baluovred de Courcelles, 75017 Pairs (co-assureur et distributeur) ; ?? l'UMG Mutualia, unoin de muleluets du lvire I du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE suos le n° 823 416 359, dnot le siège scoial est situé 19, rue de Paris, 93013 Bnigboy Ceedx (co-assureur et distributeur).

UMANENs est associée dnas le cadre d'un gmuneeprot constitué aevc AG2R La mondiale, puor la distribution.

Les omniegrass recommandés pnoreospt aux sutrrceuts un cnarott d'assurance uqunie de référence négocié par les parranieets siouacx et cmorfone aux oiatilbongs déterminées dnas le présent accord. Ces onarseimgs ne penveut par ailurels rfuseer l'adhésion d'une eerspinrte renvealt du cahmp d'application de la cnoevnotin collective.

Les enirpstrees qui uiletisnt le dstosipiif siot du chèque elmopi aociistasf (CEA), siot du ttire elopmi erpetnsire (TTE), siot du chèque eomlpi puor les très piteets etnireesprs (CETPE), siot du ttrie eopmli srvciee etnersripe (TESE) ne snot pas dispensées des formalités et otbgialonis peorrps au régime firas de santé et de ces gearatins puor les salariés. Elles doeivnt orteagbnlemioit cectnoatr un omsrignae aifn de compléter un firlromuae d'adhésion, et proter à la cocsnnaasnie de son aerususr le nmobre de salariés covutres par le présent régime.

Toute eesrprntie qui ne sieart pas assurée par l'un des arursesus susvisés drvea vieller à ce que son ctnorat d'assurance prévoie des getaairns au minos équivalentes à cleles prévues par le présent régime puor une cbintotiruon salrliaae au moins aussi favorable.

Les résultats tiunqecehs et fiicnaners snot mutualisés entre ces oimesrangs recommandés. À cet effet, un pocltrooe teihuncqe et faeninicr est clnocu aevc les oanmsgreis arsursues co-recommandés et l'un des oagnmisres co-recommandés est cishoi puor la durée de la roatcdmioemann puor eecefftur l'apérition technique.

Article 11.6.2?Réexamen des cnoditinos d'organisation de la mutualisation

Le pcpirnie et les modalités d'organisation de la rtmoodaaniecmn soernt réexaminés par les peitrnearas soaiucx conformément aux ditpsosniios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité salocie dnas un délai de 5 ans à cpotemr du 1er jainevr 2022, siot puor le 1er jeavinr 2027. À cette fin, les ptraies serntgiiaas se réuniront spécialement au puls trad 6 mios aanvt cette échéance.

Article 11.7?Degré élevé de solidarité faris de santé (DES frais de santé)

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bncrhae ÉCLAT a instauré, des geriantas frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui cnepomnnert à ce titre, des ptnsaoerits à caractère non deteciernmt contributif, ccei dnas le peromngeolnt de l' acrocd diistnct en référence à la msie en ?uvre du fdnos sicaol ratielf au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, clnocu par les peiaetnarrs suioacx le 2 décembre 2016, aifn d'organiser luer pliiqotue d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement aenunl de 2 % des piemrs des régimes clnoeintnonevs d'assurance celilovcte est affecté aux pnrittesaos à caractère non detmreeicnt contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Un nuovel accrod de bcrhane dédié au DES et qui vrdneia préciser nnemtomat le mdoe de gitseon srea ccnolu ultérieurement. En effet, coptme tneu de la spécificité réglementaire de fmcootennnenit du degré élevé de solidarité que présentent les accdros de bcrnahe aoitssrs d'une clsuae de recommandation, il a été décidé par les prrneeiatas suociax d'auditionner les orgisemnas recommandés, en santé et en prévoyance, puor petrmtere à la bcranhe de déterminer définitivement son choix de gstieon de ses pleqoutiis ptiaierras de solidarité en cohérence aevc les premières ooiantiernts rtuenees dnas les accords et aeannvts préexistants.

C'est à l'issue de ces aidnitous et après échanges que les osagiaotnnirs sancylides et ptreaalons ont umeimnaennt retenu, en aaiplitcopn du deinerr alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scloaie comme oamrsngie gnonaiiserte uinuqe de ces pqieiotlus de solidarité rievteals aux frais de santé, l'organisme sinuavt : L'OCIRP, (organisme cmumon des insiuotttins de rente et de prévoyance), uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sicaloe aaynt son siège saciol 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

(1) Établissement et secrvie d'aide par le travail. (2) À cette échéance, les tuax pourrnot être runiectdos ou révisés en fcoointn nomamtnet des résultats de la muttilsoaiaun des catntors des eetrpnriess adhérentes au présent régime.

Article 4 - Suivi et pilotage du régime prévoyance et du régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Cet ailtcre crée un trite XII à la CCN comme siut :

« Ttrie XII?Suivi et poltigae du régime prévoyance et firas de santé

Les régimes prévoyance et fairs de santé snot administrés, siiuvs et pilotés par la cmsiimoson pitraaire nlintoaae de gitseon santé prévoyance.

Article 12.1 Composition

La csioimsmon praaitire nlainaote de gstoein santé prévoyance est composée ptaneriiaremt de représentants des osonnaiiratgs scyindelas des employeurs, d'une part, et des salariés (trois teliatirus par organisation), d'autre part.

Ces représentants snot désignés par les osanignaroits représentatives au paln ntnioaal dnas la cvooinnetn collective, qui diopsenst à tuot mnemot des mntaads ansii confiés.

Cette cmiomsoisn srea présidée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant des euoplemrys ou des salariés.

Article 12.2 Missions

Cette csiosmomin pirataire : ? négocie et conclut, en alpopatiicn de ce titre, le carotnt général d'assurance prévoyance et fiars de santé complété du proolcote teqcnhuie et fcnaieinr et ceuli relatif aux règles de gotisen piodurt par les ongireasms recommandés du régime de prévoyance et fiars de santé ; ? contrôle l'application des règles retaveils aux régimes de prévoyance et fairs de santé ; ? décide par délibération des interprétations à dneonr au présent tirte ; ? étudie et aoprpte une stuloion aux legtiis ptnaort sur l'application du régime de prévoyance et fiars de santé ; ? émet par aeuilrls ttueos oavnseibrtos et sgugostiens qu'elle jgue ulites ; ? délibère sur tuos les dcnmeotus d'information cnecannrot le régime que dsfenufit les ornamsgies recommandés ; ? aslynae les dnedeams et acodcre des aieds enceptoliexlnes dnas le cadre du fndos sacoil de barhnce institué en atloaiippcn de l'article 5 du présent acocrd ; ? ifrmnoe une fios par an et par écrit les mrbmees de la cimoimsosn mitxe sur la gsteoin et la souttiain du régime.

La coissommin pitraarie débat de tuot ce qui cenrcnoe les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance et frais de santé.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance et frais de santé. Elle posopre à la cmisioosmn mtxie les tuax de csootaiitn ansii que la nratue des paritnostes à négocier aevc les oserganims recommandés.

À cet effet, les onmaregsis recommandés lui coemqunnumit cauqhe année les dcontuems financiers, asnii que luer ayalsne commentée, nécessaires à ses travaux, conformément aux dotsiosinpis prévues dnas les protocleos tencqiuehs et fenniicars ainsi que les innfrmtoaios et decmtnuos complémentaires qui prraeuonit s'avérer nécessaires.

La cimoissomn piatrraie puet le cas échéant se friae amcngocaepr par des coleisns indépendants puor aaeslnyr la cnoiaoldtoisn tnuiqeche du régime effectuée par les oinrmagses recommandés, conformément aux pcrtooloes teqencuihs et fninreaics signés entre les omgeainsrs recommandés et la cmsiiosmon mixte.

La csomiomsin pairatrie puet dnedmear la participation, à tirte consultatif, des représentants des oagmnrsies recommandés lros d'une présentation anlnluee d'un bialn cptbomale et par exrcecie de snveracune des résultats des dtis régimes.

Enfin, en aotpaipilcn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la mltsuiatuioan des rqesuis et les engameengts pirs aevc les oianremsgs recommandés snot réexaminés au puls trad tuos les 5 ans. »

Article 5 - Fonds social de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paairnrtees sioaucx souhaitent, dnas le cotxente atuecl de solidarité réaffirmée, compléter les aioncts menées dnas le cdrae du DES, par des iveenoirnttns pnenrat la forme d'aides exceptionnelles. Ces dernières sronet délivrées dnas le crdae d'un fdnos siacol spécifique ne relevnat pas du cahmp du degré élevé de solidarité, au bénéfice des salariés et erepriesnts qui pcnrpetaiit à la mltitsauauoin du régime de prévoyance et faris de santé. Il drnneoa leiu à la négociation d'un nouevl aorccd de bcarhne ultérieurement.

Le fnods siaocl de la bhncare arua puor obejt d'aider ou d'accompagner des preenosns en soiattiun difficile, et nmenoatmt de luer aertibutr des atlancoilos iieilnvdudels à caractère exceptionnel. Il puet également aoivr puor ojebt de compléter les aincots ccelltvieos de prévention, sur une problématique particulière msie en ?uvre par les penaeatrirs suaocix au bénéfice de la poaulipton des salariés.

La ciisommosn prariitae ntiloaane de gitosen santé prévoyance fxeria le fncnneioentmot du fnods social.

Ce fnods srea financé par une quote-part des excédents du régime de prévoyance et du régime fairs de santé pnauovt aellr jusqu'à 5 % du bénéfice tiqehunce constaté sur un eccriexe et il bénéficiera de 90 % des putdiros ferainncis qui lui snot attachés, sur la bsae de l'actif général des onaemisrgs arsuserus recommandés ou du ceontruntecar qui en ausrse la gieostn financière.

Dans le crade d'actions ccllotviees de prévention, ce fodns puorra être financé, sur décision de la cmiimoossn partairie ntoaanlie de getison santé prévoyance et à titre temporaire, par une ctitinourobn etlcxlpnneoiee déduites des csiinaottos encaissées. Ctete coituntrobin srea alors affectée aux coptmes de résultats.

En tuot état de cause, le fndos sacoil dédié à la brachne rrsteea la propriété du régime de prévoyance ou frais de santé piloté par les pnetarareis sociaux, en cas de résiliation du ctnarot cilectlof d'assurance.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeanvnt ernte en vieguur au 1er javiner 2022.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevannt est cocnlu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtssinooipis légales ansii que d'une ddmaene d'extension.

Article 8 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annavet prroua être révisé ou dénoncé conformément aux dosiiotsinps légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dnoosipiitss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les panarreteis siuacox de la bcanrhe ÉCLAT ont lancé dès le début d'année 2021, une procédure de msie en crccnroeune aifn de sélectionner un ou pluiuress ogasnmiers recommandés puor arseusr les reisqus prévoyance et fiars de santé au nvaieu de la branche. En effet, les dinerres arccods en la matière arairinvet à échéance nécessitant le lmcennaet de ctete procédure, aevc l'accompagnement d'un cesnoil indépendant, puor une entrée en vugeuir au 1er jineavr 2022.

En amont, un bilan qiuitattanf et qautlitiaf des régimes en pclae a été opéré aifn de prmtteere aux pteraarines scaouix d'évaluer les genaartis couertves et l'adéquation ou non des cinisattoos afférentes.

Un svuii roeuirgux et régulier de la barnche dnas le crade du ploagtie de ces régimes danurt ces cniq dernières années a preims d'assurer la pérennité d'un régime firas de santé soldie financièrement. Ainsi, dnas le carde de la nluovlee recommandation, les gnataeris exeitsnats du régime scole ctnneoonnivel ont pu être améliorées aevc un mitneian des tuax de cotisations, tuot en connvresat bein évidement la conformité au cnrtoat responsable.

Quant au régime de la prévoyance, une évolution récente des tuax de cisooniatts a pmires d'anticiper son bon équilibre. Comme puor le régime firas de santé, dnas le cadre de la nueovlle recommandation, les geiaatrns prévues dnas le cadre de ce régime ont pu être améliorées aevc une maîtrise des tuax de cotisations. Les paierrnteas soiucax ont asnii prévu l'instauration de nuovleles gtaniears nmeomntat axées sur la ptrietoocn des enantfs à cgahre ou aitntet d'un handicap, répondant à des vaurels feladnnatmoes suouenets par la branche.

Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'organisme certificateur paritaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des etreierspns de la bhacrne ÉCLAT. Par ailleurs, conformément aux diosoispntis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eresrpinets de monis de 50 salariés, le présent aneanvt ne nécessite pas la msie en place d'un acocrd tpye proposé par la bnrcahe ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Organisme certificateur paritaire de la branche ÉCLAT

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.1 - Objet et missions

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé un osngmirae creeufticatir pairtirae au neaivu de la bnahcre ÉCLAT suos fmroe d'une assictoaoin conformément à la loi du 1er jilleut 1901.

Cet oingrsmae ctiutrcieafer est rattaché à la CPNEF, qui rstee l'instance décisionnaire en matière de puoitlqie de fraiotmon pnsrifoseeonlle cuitnnoe dnas la branche.

En tnat qu'organisme certificateur, il a nomeamtnt puor missions, par délégation de la CNPEF : ? de créer, mttere en ?uvre et gérer, après valoiiatdn par la CPNEF, les cniftcoiatires délivrées par la bcrahne ; ? d'habiliter les osimraengs autorisés à mttree en ?uvre les certifications, les accompagner, prévenir et régler les dtiyoncneennfsomts éventuels, et sincnnotear en dreeinr rrouecs ; ? de délivrer les ceinoifrtatcis aux ctdniadas ayant saaifsitt aux épreuves ; ? d'observer le dneevir des certifiés ; ? d'ajuster les cticefioainrts de branche, tnat au nvaieu des référentiels que des modalités, en ftcioonn des évolutions constatées des beionss en matière d'emploi, métiers, compétences et mobilités pieefsenlsnorlos ; ? d'être l'entité molare détentrice des dtoirs de propriété ilcltetulnelee liés aux ciiftoracenits de banrhce ; ? de povoiruomr les ctaenciftiiros de la brnache ; ? d'assurer tutoe mission, rentanrt dnas ses prérogatives, qui lui saeirt attribuée par la CPNEF.

Article 2.2 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin d'assurer piemnenlet ses missions, trios organes dttniscis snot mis en palce au sien de cet ogmansrie ctcraiefiuetr : ? un cenisol d'administration ; ? un comité d'orientation ; ? un comité technique.

Article 2.2.1 - Conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un cnoisel d'administration est mis en pacle au sien de l'organisme creiiattufecr paritaire. Il aussre l'administration cnaurtoe de l'association, conformément à ses statuts.

Il est composé : ? de trois représentants par oianstograin

Conformément aux dtsoiipnisos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bnacrhe ÉCLAT a également instauré des gnrieaats prévoyance et frais de santé présentant un degré élevé de solidarité (DES), qui cerompnnnet à ce tirte des ponraetists à caractère non dmnertieect contributif.

De plus, cuionavncs de la nécessaire msie en place d'actions de préventions mias aussi d'actions spécifiques supplémentaires aifn de seouintr les salariés et les epenretisrs et d'assurer un meiluelr plgaoite des régimes, les pererntaais scuoiax décident en puls de ce DES de créer un fonds sacoil de branche.

Enfin, les peierntaras souicax sautnehiot reepalpr luer frot amceeatntht à la mlaiaiuoutstn et itivnnet anisi les scrturuets à adhérer à un des oiegnsrmas recommandés au naeivu de la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe Tableau de giatrnae frais de santé

(Tableau non reproduit, cbluntaolse en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rruqubie « Ptnoliucbais oieiflfcles » « Bleinltus ofliciefs des cionntvneos covcelleits ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210047_0000_0017.pdf/BOCC

sdilnyace de salariés représentative dnas le chmap de la cinontoven ctloevilce ; ? d'un nobmre équivalent de représentants des oarsitnonagis pleeoisnnsolefrs d'employeurs représentatives dnas le cmahp de la cvenoiontn collective.

Conformément aux dsiisnpotois légales raeitevls à la création d'association, des stttuas et un règlement intérieur sornet formalisés et déposés auprès du gffere compétent.

Article 2.2.2 - Le comité d'orientation
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un comité d'orientation piritraae est mis en pacle au sien de l'organisme creeiicattfur paritaire.

Il est composé : ? de duex représentants par osogaaiitrnn snldiycae de salariés représentative dnas le cahmp de la ctnooienvn celotvcile ; ? d'un nombre équivalent de représentants des orsnntaagiios pfelsirsoeolenns d'employeurs représentatives dnas le champ de la cvtniooenn collective.

Il puet être autant que de bioesn renforcé par des experts.

Il se réunit au miunmim duex fios par an.

Il a puor mnisisos neomtanmt : ? de popsroer et définir des oitonrtaenis en fcotnion de l'évolution des beisnos et des tnucqeheis dnas le steceur ; ? d'actualiser les référentiels activités-compétences et d'évaluation des certifications, au rrgaed des évolutions des métiers constatées dnas le sceeutr ; ? de définir une ploitiuqe générale du cenntou pédagogique des frimnooats préparant à la citecfraotiin ; ? d'assurer une veille jquiridue sur les évolutions éventuelles des ttexes réglementaires.

Article 2.2.3 - Le comité technique
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un comité thinuqece paariitre est mis en plcae au sien de l'organisme ciuitrfaecter paritaire.

Il est composé : ? d'un représentant truilatie et d'un représentant suppléant, par onaiosagtrin sdaicynle de salariés représentative dnas le cahmp de la cnntovoein collective. Le tiuilarte et le suppléant peuenvt asssietr tuos duex au comité technique. Dnas ce cas, seuls les frias du tairluite sernot pirs en carhge par l'association de gestoin du piriaamrste (FCAPA), conformément aux donoipiistss cinnlenvnetoloes en vgiuuer ; ? d'un nmbroe équivalent de représentants des osgtnrinaioas poelesrosifnlnes d'employeurs représentatives dnas le chmap de la cvenotoinn collective.

Par ailleurs, il s'appuie sur un crpos de ponsnrees qualifiées, identifié annuellement.

Il a puor msnsoiis ntmeonmat : ? l'instruction des dndmeeas d'habilitation ; ? l'instruction des damdnees d'ouvertures de seisnsos ; ? le siuvi de la msie en ?uvre des sinosess ; ? le sivui anuenl des hatbitnoliais des oinsarmegs de fiomrtaon ; ? le contrôle in stiu des ongemrsais de framiootn ; ? l'assistance dnas tutoe qosteuin onsieolitrnagnale liée à la certification, aifn qu'elle se déroule dnas des ctinndoois satisfaisantes, tleles que la msie en ?uvre des épreuves d'évaluation, la msie en plcae des soensiss de jruy de vaiaidoltn des épreuves certificatives, la délivrance de la ciiretoftacin ; ? la régulation des dcnotyfmieenotnnss et le ttmeneairt des voeis de reorucs ; ? la foritamon des mmreebs patreirias qui président les jryus de vaiidoltan des épreuves criftaieveitcs ; ? la réécriture des référentiels de cirtifatoicen et d'évaluation, suos la tuetlle du comité d'orientation.

Le comité tihcqneue itnenrevit par délégation du comité d'orientation.

Article 3 - Modification de l'article 1.6.2.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au sien de l'article 1.6.2.3 de la CCN :

Le treme « ciarictiotfen » dnas « sous-commission oobvrtaesrie et ctaicorteiifn » est supprimé.

De même, la prahse « d'organiser la réflexion rvaietle à la piiloutqe de citaieorticfn de bnahcre » est supprimée.

Article 4 - Modification de l'article 7.3.2 de la CCN relatif à la certification
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7.3.2 intitulé « Coitfiaceirtn des qiincauiltafos poeoeslsfilnerns » est remplacé cmmoe siut :

« 7.3.2. ? Cfaiotirciten des qticniualfiaos professionnelles

Conscients des ejuenx de la foromatin psfnnoeelilrose puor la branche, les paitres afinmfret luer volonté de développer des fantiormos débouchant sur des qflciouatinais sanctionnées par une certification. La cieciiraftton pnsnlfreilsoeoe a puor otcebijf de crefitier qu'une personne, détient un esmbenle de csnesocinnaas et de compétences. Elle pciparite anisi à la sécurisation des puoacrrs pfossreiolenns des psorennes qui en snot titulaires, et coocrnut à l'objectif, puor tuote personne, de psreroesgr d'au minos un nveiau de qtilauaifcoin au cruos de sa vie professionnelle.

Afin de fosraevir le rcueors à des creinoftctiias ntmaenomt dnas le cadre du CPF et de la ? Pro-A ?, le rôle de la bcrhane est de définir les ccferitiotains psneeoiefolrsnls répondant au muiex aux bonseis des esretnrepis de la bchnare ÉCLAT, gegas d'employabilité/ ioteisnrn professionnelle. Puor ce faire, l'organisme ceatieurciftr piatraire de la barnhce auerssra ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce nonatmmet aevc le sieotun theucqnie de l'OPCO. Les miosniss de cet onrgamsie snot prévues par l'accord de bcharne raietlf à l'organisme carufteticier piirtraae en dtae du 6 décembre 2021. »

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd ernte en viguuer à ceopmtr de sa dtae de signature.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dstpooiniiss légales ainsi que d'une dadneme d'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dtiipssoions légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dienaoms de la ftromioan ponesellrnfsoie et des cfcitoritenias ont cnnou de foerts évolutions légales et réglementaires ces dernières années. En ce qui cernnoce la certification, ces moatuitns créent nmntmoeat un rennrfemcoet des eeigexncs en temers de pertinence, de qualité et de rndeu cpmote aux iteasnncs de piatlgoe de la foiatormn professionnelle.

La bhancre ÉCLAT, via sa CPNEF, a mis en pacle une ptqioliue de crttiaocieifn dédiée qui nécessite au rergad des nsrmuoeebs exeinecgs en la matière, une osingortiaan pérenne et renforcée aeanpplt la mliaobioitsn de mnyoes touorujs puls importants, et ce dnas un cdare bein défini. Après pluuisres mios de réflexion, les onasngtiairos sidaenlycs de salariés et l'organisation pssnrofioelelne employeur, décident aisni de créer un osigmarne ceftiraucteir pirtairae de bnrache paennrt la frmoe d'une aioscitsoan loi 1901.

La création de cet ogmrnsaie cctuitiefearr est une opportunité : ? de rofencrer l'assise juqudirie du dpisoiistf de cteiciiaoftrn et les meynos à dipisooitsn de la bachnre ; ? de cilrafeir le pgatoile de la ctficaieirton de branche, en s'appuyant sur un outil pmreunet paritaire, et ansii meiux vasoleirr l'engagement pqiltuioe de la bnrchae ; ? de répondre aux eceeixngs posées par le législateur et nantommet cadrées dnas la ntoe du 28 février 2020 sur « la qualité de l'organisme ctiearfeitcur » de Facnre compétences ; ? d'améliorer la rssustboee et la continuité des prcosseus mis en pacle ; ? de se dnneor les meonys (humains, oalinonigasernts et financiers) du développement de la piotiluqe cicitfetvarie de branche.

La création de cet ogimnrsae cereatutiicfr pariatrie pmeert par allrieus de clendsioor la palce de la bnhrace ÉCLAT cmome incanste ciirerafttcice vis-à-vis des certifiés, du ganrd public, des priaerteans institutionnels, des OF, des entreprises.

Le présent arcocd a ansii puor oejbt la création de cet oanirgsme cirtuictaefer piirartae et la msie en cohérence de ses msoiinss aevc celles de la CNEPF et de ses sous-commissions fixées par l'avenant n° 176 du 1er obtroce 2019.

Avenant n 190 du 8 février 2022 relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes de prévoyance et frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet s'applique à l'ensemble des enreesritps rveelnat du cahmp d'application de la bncahre Éclat. Par ailleurs, conformément aux dniistsoipos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eeiesrnrpts de minos de 50 salariés, le présent aannevt ne nécessite pas la msie en place d'un acrocd tpye proposé par la bchnrae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Degré élevé de solidarité santé et prévoyance

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet atcilre crée un ciharpte XIII à la CCN Éclat cmome siut :

« Cpahrtie XIII ? Degré élevé de solidarité (DES) et fdons socail »

Article 13.1 Organisation de la gsiteon des ptiueliqos cnveienoetlonnls de solidarité dnas le crdae du DES

Article 13.1.1 ? Cstilierntaoan de la gesiotn du doiisitpsf cetnoinnnoevl de solidarité

Poursuivant un dbolue otbjceif de mlatuusaioitn renforcée et de transparence, les peenatrrias suacoix ennneedtt mrette en plcae des mécanismes de gieotsn centralisée des dpoiistfiss civnneonloetns de solidarité, séparément puor la santé et la prévoyance, conformément aux dsnposoitiis du cdoe de la sécurité sociale.

Article 13.1.2 Piipcnre de gstoien uqnuie centralisée

Les oatniraniosgs sncdyileas et plraonates consacrent, au nvieau de la branche, le picrnpie d'une gotiesn unuqie et centralisée de la ptiquolie de solidarité puor cauqhe diopssiitf cotieenvnnonl de piottoercn slaicoe complémentaire négocié à son naeivu et cepmnroant une csalue de recommandation.

Conformément aux aeirltcs 8.13 et 11.7 de la CCN, la banhrce a choisi dnas le crade de la procédure de renidcmomaaton et ce en ailitppacon de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, un unqiue organisme, l'OCIRP.

Ce denrier est mandaté puor asreusr la gestion, puor le cptome de la branche, des ptquioiels de solidarité msie en ?uvre dnas le carde du régime cetonennionvl de prévoyance d'une prat et de fairs de santé d'autre part.

Le fnnoetimnconet des piquitleos cvloineennnolets de solidarité centralisées au niaevu de la bnchrae est aisni assuré par cet organisme.

L'organisme mandaté a fondé son dsiosiptif ciutreanesltar du degré élevé de solidarité dnas les bhrenacs sur son expérience en tnat qu'acteur de pttcoeiorn slcioae des salariés dnas les sauonitits les puls dlcifiifes dueips près de 50 ans. Son erxpteise en matière d'action sailcoe destinée à siutenor les bénéficiaires de grnaieats rattachées à des ctexetons friaansiglt lui a par aeiulrls pemirs de cotisnrure un réseau d'intervenants de qualité puovant appetror des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle tsrsaevrne en tnat qu'union d'institutions de prévoyance lui preemt en otrue de tvreallair aevc l'ensemble de ses mrbmees itstnutiinos partneaeris en tloate fluidité, le tuot suos l'impulsion et en lein pnaneemrt aevc la cmsisomoin ptaaiirre de la branche.

Les rnilaoets etnre cet omiragsne et les auuressrs recommandés snot précisées par vioe de ptcoolroe tecuiqnhe spécifique visé par les paeretainrs sociaux.

Article 13.1.3 Choix, rnoelemlnevuet ou cennemahgt de goitrieasnne

Compte tneu de la spécificité réglementaire de foemnnonitenct du degré élevé de solidarité que présentent les aordccs de branhce assirots d'une clusae de recommandation, il a été décidé par les prtenaraeis saiuocx d'auditionner les oeimagrnss recommandés, en santé et en prévoyance, puor perremtte à la brachne de déterminer définitivement son cihox de gtiosen de ses peqtiuoils peairatirs de solidarité en cohérence aevc les premières onratioentis reenuets dnas les accrdos et aeanvnts préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces auiotndis et conformément à la sirgtaune de l'avenant n° 187 du 23 srtbpemee 2021 reiltaf au régime de prévoyance et faris de santé que les paaieretnrs soiuacx ont retenu, en vue d'un renouvellement, cmmoe ogramnsie garioseintne unuqie de ses plqieiutos de solidarité l'organisme snuavit : l'OCIRP.

Il est ennetdu que le madnat de gtsoien est d'une durée déterminée qui ne purroa pas avior une durée supérieure à clele des rmntcioaedomnas négociées au neviau de la branche. Au juor de la siranutge du présent avenant, et suaf modification, les recommandations, tnat puor le régime de santé que puor le régime de prévoyance, pnennret fin au 31 décembre 2026, qui sreait dnoc la fin du madant actuel. À cquahe échéance du mandat, il est conenvu que la bcrhane se perinostinoa penrtaieamrit puor un rneellneemuovt ou un cgehnmanet de gestionnaire. Il srea procédé à l'audition des osaegimnrs arruusses recommandés puor apprécier l'opportunité d'un reeunllonevemt ou d'un changement.

Article 13.2 Financement des atcoins de solidarité dnas le carde du DES Article 13.2.1 Mastoiultuian des permis d'assurance affectées à la solidarité

Tels que prévus aux alitrces 8.13 et 11.17 de la CCN, 2 % des peirms des régimes coinentvnolnes d'assurance cleitvcloe snot affectés aux ptotarienss à caractère non denmcertiet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Les piaetarerns siocaux cennorifmt ici que teutos les perims perçues par les auuerrsss recommandés au trite des différents régimes en vuiegur au naveiu de la bracnhe sornet mutualisées au sien des dtpiosifiss de gtsieon unuiqe centralisée, puor la santé d'une prat et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé par le présent texte.

Les ongsemrais asuesrurs recommandés par la bcarnhe au trite des ardcocs prévoyant la msie en ?uvre d'une piotuliqe de solidarité s'organiseront en conséquence, en caoenicttron aevc l'organisme gnnsaiteoire mandaté, puor aursesr un plien effet à ctete mutualisation. Les orisnnioaagts sliedacnys de salariés et d'employeurs vienoellrt au bon fnocomneinetnt de ces dispfositis au tvreras des rprptaos aeunnls prévus par les aciletrs D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cvnoneu que les dsitoipfsis mis en palce au niaevu du grsiiaentnoe snot cunmmos aux aerssruus recommandés, puor la santé d'une prat et puor la prévoyance d'autre part, et eilnexsvmecut mis en plcae au bénéfice des enprteiesrs qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les estneiprers non adhérentes à l'un des orageismns aresusurs recommandés par la bhcrnae dnreovt se rpreoachpr de luer porrpe asrseuur puor mtrtee en ?uvre les mécanismes adaptés à lerus oalotgibins et les acitons de solidarité tllees qu'elles résultent des disiotinpsos du présent texte.

Article 13.2.2 Goitesn des fulx et aspctes ctalmopebs

Les onrnosatgaiis seanicdlys de salariés et d'employeurs réaffirment luer volonté de pooviur bénéficier d'une piatfare lisibilité comtlapbe de ttoues les opérations menées en aliatoicppn de luer plitiouqe de solidarité.

Elles renllppeat à ce trtie que les doistnospiis du cdoe de la sécurité scliaoe ismonept ecmftfneeviet des obotiinglas de rioituettsn de l'information sur l'effectivité de ptroietnsas présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à luer objet.

Dans ce cadre, il est edntneu que le gnreatisoine uinque caisertnlera le fulx de la quote-part des ciostiotnas attribuées à la ptqiuiole de solidarité dnas les ptnrorooips définies dnas les adrccos de bcanrhe préexistants. Et ce, en dinstniaugt précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, cuhcnae des piqeluiots de solidarité rmcepensetevit inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes dnavet être conçue et considérée isolément.

Ce fulx arua un rythme adossé à cueli de la peiocterpn des ctsatoinios du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel.

Le fulx des paosirtetns avancées par les arserusus recommandés srea trmianss au gnaroeiitsne mandaté.

Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la hteuuar des coûts engagés, dès lros que l'action srea ecvemfntfeeit coomrnfe à ceells identifiées par la branche.

Ces différentes opérations fernot l'objet d'un rnpteriog établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en pceiuatilrr les fulx coteplmbas esnxaitt etrne les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité pprroe des assreruus recommandés.

Ce rpnotierg pptcraiie aux otigiaobnls de rtotsiteuin réglementaires de la bnrcahe prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

Article 13.3 Caractère ogiaortlibe et oplpasobe des anctois cnllineoetnveons de solidarité DES

Il est expressément cvoennu que la brhcnae entned mttree en ?uvre une poiiltuqe de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé eisnaxtt à son niveau. Ctete solidarité se tiadrut par la msie en ?uvre obligatoire, puor teotus les etsnirrpees csoemiprs dnas le chmap d'application géographique et pninsefsreool de la CCN Éclat, des aoictns cionnleelnenvots identifiées par les peairaenrts sociaux.

Les entreprises, qu'elles seoint ou non adhérentes aux oeisangrms recommandés par la branche, snot dnoc soiusems à ctete obaoigiltn cvntonenelilone et dnoevrt être en mesure, aevc luer prrpoe assureur, de ppreoosr les aonitcs cvltinleoennones de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce crdae de luer financement.

Article 13.4 Dispositions reivtales au madant confié au gnetnsaiorie centralisé et uunqie Article 13.4.1 Mécanisme de détermination des acotins civenetlnlonnoes de solidarité

Les aoticns celoilnonneenvts de solidarité sreont déterminées chuaqe année par les periataners socuiax aevc l'accompagnement de l'OCIRP.

Ainsi, cet organisme, dnas le cdrae de son maedmeanntt est l'interlocuteur de la bacnrhe puor ce qui ccnrneoe la détermination des anoicts de solidarité qu'elle eentnd metrte en ?uvre. Il est convenu, à ce ttrie que l'organisme mandaté s'engage, en aecactpnt cttee mission, à apcogamecnr la bnrhcae dnas l'identification de ses véritables bosnies et des types de snuliotos appropriées.

Ces pinipsoootrs sonert validées par les paniaeetrrs sociaux, ces denreirs anayt également la faculté de porpeosr des matooiinicdfs aux sriceves ainsi préconisés. Dnas ce cadre, il est également ceovnnu que l'organisme mandaté asisste la bnhrace dnas un cihox oitcjebf des sviecres répondant aux sntloious attendues.

Il est eedtnnu que pnenadt ttuoe la durée de son mandat, l'organisme gtoeininsare aresursa un sivui des bnieoss de la bachnre en vlleiant à luer éventuelle évolution et frea des ritnttsoeuis périodiques en ce snes aux pneraiarets sociaux.

À ce titre, un ctaoguale de brncahe décrivant namtemont les anicots et les cintdnioos d'accès est mis en place aifn de petemtrre à cauqhe surutrcte rnlvaeet de la CCN Éclat d'en avoir cnsaonsnacie et de les mterte en ?uvre conformément aux dtnssiiooips prévues par le présent avenant. Par ailleurs, ces actions, lures codoitnins d'accès et luer msie en ?uvre snot également décrits dnas l'annexe iibnlivdise du présent avenant.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme goaisrenntie uiuqne jouera un rôle général de cnoseil de la bcharne dnas ce cdare et prrudioa en tnat que de beison à la bchrnae tuos les iiatudcenrs et oiults pnettamert aux otsigiaaonnrs sacdeilnys de salariés et d'employeurs d'arrêter ou mifodier les ancoits utiels qui prneitacoript à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance cltivocele prévoyance et santé.

Article 13.4.2 Rarppot anunel d'exercice de la ptioqilue de solidarité

Les prneriaates scoaiux ceottnsant que par le biias de luers ploequitis de solidarité atrssoeis de dfiiistpsos de gsitoen unique centralisée, l'organisme mandaté dispose de l'ensemble des iroiamonntfs qui ptnreemtet l'établissement des rapports, un puor firas de santé et un puor la prévoyance, dnot le cntoneu est à miinma équivalent aux penpsrtrciios des aircltes D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cette olboiiatgn imbocne à la branche, il est etnnedu que

l'organisme mandaté au tirte de la gtoisen des plitoqueis cnnnevoelteolnis de solidarité s'engage expressément, en aanptecct cette mission, à fmsorielar ldisets rapotprs conformément aux eexciegns des tetxes en vigueur.

Cet ongrmaise gnsinriatoee flrsormieaa ces roprapts le cas échéant aevc l'aide des ausreusrs recommandés au nviaeu de la bcnhare en coordination, au besoin, aevc l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce tvairal de rtireopng général prretetma également à la bhrnace de depisosr d'éléments qfttiiaautns et qaiiltftuas puor lui peetmtrre de farie évoluer, le cas échéant, ses piquoetils cneoilevotnnlens de solidarité.

Un rnierptog petculairir à l'attention des arusesurs et des frsesouinurs srea également formalisé par le gestionnaire, au rarged de l'activité ripcstevee de ceux-ci. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent ananvet etrne en vieguur à cmtepor de sa dtae de signature.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt est cconlu puor une durée indéterminée, étant tetuoofis rappelé que la durée du maandt confié à l'organisme gnotrnaisiee est déterminée, cmome indiqué dnas l'article 13.1.3 de la CCN. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux doipositnsis légales anisi que d'une ddnemae d'extension.

Article 5 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annevat purora être révisé ou dénoncé conformément aux dooiisnsipts légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux distsionoips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la bhnarce Éclat a instauré dnas le cdrae de la clnoucison de l'avenant n° 187 du 30 spbeetrme 2021, des gtineaars prévoyance et fiars de santé présentant un degré élevé de solidarité (DES), qui cenrnmenpot à ce trtie des pretitasnos à caractère non diemteecnrt contributif.

Les pererntiaas scouaix réaffirment luer athneactmet : ? à mrette en ?uvre une piiuqtole d'action soaicle csronpanroedt à la sitoiutan spécifique de la bnhcrae et vaennt en supplément des atnocis pvanuot déjà être développées par aelluirs ; ? à en asesrur le ptlaioge et le sivui de manière prienttnee et etiifnfcee en cimomsiosn paairirte de prévoyance et firas de santé ; ? à oeiitmspr la gtsoien des fnods destinés à fiencnar les acnitos de solidarité qu'ils arnout déterminées, à en gtaanrir une giteosn tnrerantspae et dnoc à prévoir une matosauutiiln renforcée.

Ceux-ci repnellapt en outre l'obligation réglementaire qui luer impsoe de redrne efitfcef le degré élevé de solidarité dnas les régimes instaurés et de vlelier à la roeiitutstn qtaiantuvite et qliautivate des ptsaertoins svereis dnas ce cadre.
C'est puor adrneitte ces obftejcis que les praaitrenes scioaux ont mis en place un dpotissiif de giotesn uqinue centralisée de la poituqile de solidarité cinenetnnovolle puor chuacn des régimes complémentaires, frais de santé et prévoyance, en : ? assurant, d'une part, une muositlaautin des fdons des eprenitress et des salariés qui coenistt au ttire d'assurances ceilltvoecs meiss en ?uvre en aopcpiltian des régimes instaurés au nveaiu de la bhacnre et ce séparément puor ccuhan des régimes, santé et prévoyance ; ? en maettnt en ?uvre, d'autre part, un poilagte ptriaaire maîtrisé du déploiement des pettaiosnrs à caractère non deeericnmtt ctoburniitf inhérentes à la msie en ?uvre des régimes cvinltonneones de peoriottcn salcoie complémentaire, frais de santé et prévoyance.

Dans ces citonoidns et conformément aux dtpssiooniis du cdoe de la sécurité sociale, les pietenrraas sicuoax ont edtnenu oeasngirr luer piiotulqe d'action sociale, dnas le poloneemngrt et le rcepest des accdros préexistants, et ce dnas le cdrae du présent aannevt s'intégrant anisi à la cntivonoen covlicelte Éclat.

Cet aavnnet a été ccnolu après atdioiun spécifique de l'ensemble des omgirsanes arruuesss recommandés par la brncahe en matière de prévoyance cmome en matière de frais de santé.

Enfin, cet aenavnt smurippe l'accord du 2 décembre 2016 rtliaef à la msie en ?uvre du fdnos saicol des régimes de prévoyance et de complémentaire santé (non étendu) et il rcalepme dnas son intégralité l'accord du 2 décembre 2016 raitlef à la msie en ?uvre du fodns scoial ritaelf au huat degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé (étendu par arrêté du 14 décembre 2018).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe indivisible Liste des acitons cotvnnnlonleeies de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé.

Conformément aux donisstipios du présent avennat auequl la présente lstie est annexée de manière indivisible, les panetrerias saioucx ont eentndu mttree en ?uvre les actnios clontnvnnolieees de solidarité et de prévention saienvuts et ce à ttire ortiliagobe puor l'ensemble des srucrettus rvneaelt du cmahp d'application trorrtiieal et psernefsoionl :

(Tableau non reproduit, ctuoblslnae en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqibuure « Pcoinuiatlbs oeffciilels » « Btieullns oefciflis des cnvotinoens clvecoiltes ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220011_0000_0023.pdf/BOCC

Avenant n 192 du 12 avril 2022 relatif aux temps de préparation des négociateurs au sein de la branche ÉCLAT

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneavnt s'applique à l'ensemble des ereteisrnps rnvaleet du champ d'application de la bcranhe ÉCLAT. Par ailleurs, conformément aux dosioinitsps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eneperrtsis de minos de 50 salariés, le présent anavnet ne nécessite pas la msie en pclae d'un aorccd tpye proposé par la bchnare ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Renforcement du dialogue social au sein de la branche
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2.5 intitulé « Asnebecs puor ranioss syacidelns » est remplacé cmmoe siut :

« Airclte 2.5 Absences puor rinsoas syiendlacs

2.5.1 ? Araunisttoios d'absence puor représentation dnas les csmoonismis neitlanaos ou geupors de tiavarl peritaaris

Des anustaitioros d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés par une oaiaitognsrn sdnlayice de salariés représentative au naeivu de la bnhcare ou par une ooisnairatgn pesfnleoolrsnie d'employeurs représentative au nievau de la bhnrace puor la papairicitotn aux cmoomssiins parietairs nlneoaiats prévues par la cnieontvon cvoleclite et gpoeurs de taraivl pritireaas constitués d'un cumomn arccod dnas le crdae d'une des ciosnsiomms parieatris nationales.

Ces asutiootainrs d'absence, qui dnioevt être justifiées par la piodoructn de la cnvoatioocn précisant les luiex et dteas des réunions, ne donnnet leiu à acunue réduction de saralie et duermneet assimilées à un tmpes de tvairal efifcetf puor le ccalul des congés payés.

2.5.2 ? Auoaiirntosts d'absence puor la préparation des coomimissns naitanoles ou georups de traaivl pitriearas

2.5.2.1. ? Msie en pacle des bnos vanalt aototisauirn d'absence

Des aunottsiiaors d'absence snot accordées aux salariés dûment mandatés par une osnrtiaigaon sayidnlce de salariés représentative au naveiu de la banchre ou par une oaintoagirsn pssleofnrionele d'employeurs représentative au nvaieu de la brhncae puor la préparation des csioommsnis piitarears naaneotlis prévues par la cvioonnten collective, et puor les gropues de tviaarl prareiatis constitués d'un comumn aocrcd dnas le crdae d'une des ciiomnssoms piaaierrts nationales.

Ces anasttirouois d'absence, ne dnnenot leiu à anucue réduction de saialre et deerenmut assimilées à un tmpes de tiraval ecfeitff puor le ccaull des congés payés.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté, diot rmrtteee à l'employeur un bon pairatrie valnat aitairstouon d'absence d'une demi-journée dnas un délai d'au monis 1 snieame aanvt la dtae prévue puor son absence.

Les eypmrluoes des salariés abtsens bénéficient d'une prsie en cgarhe financière du tmeps d'absence puor la préparation des réunions praartieis dnas les ctnoondiis fixées par le FCAPA.

2.5.2.2. ? Nmbroe de bnos vnaalt aaorosuiittn d'absence

40 bnos d'autorisation d'absence d'une journée ou 80 bnos d'autorisation d'absence d'une demi-journée snot accordés alnuemnnleet à cauhqe oasnitigoarn sdliyacne de salariés représentative au nvaieu de la bachnre professionnelle. Un norbme tatol équivalent de bnos d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux ooigntnasaris pefnloeosnlreiss d'employeurs représentatives au niveau de la bncrahe professionnelle.

Cette ausiooiatrtn d'absence cpmreond le tpmes de préparation aux cnsimmiosos pairiaters ou gepuors de tariavl paritaires, et le cas échéant le tpmes de tosaprrnt puor se rrdene à la réunion.

En cas de tmeps de tsorpanrt en derohs des hroerais de travail, puor se rnerde à ces réunions préparatoires, les disipontosis de l'article 5.8.3 de la cnotnieovn covlltciee s'appliquent.

Article 2.5.3 ? Artues aiootnauirtss d'absence

Des atauiitnrooss eeenlpexlotncis d'absence peenvut être accordées aux salariés dûment mandatés par luer otsgioirnaan saincylde dnas les cas svatuins : ? poaricttiaipn aux jruys des représentants au ttrie des onatgnrosaiis slcaiyneds (employeurs ou salariés) ; ? pacoaiirpittn aux ianrietsecnylds de branche, après décision de l'instance paritaire. La prsie en crhage est limitée à 2 paiapirtcnts par oastainrogin et nécessite la présence d'au mnois une prsonnee par oaogtniirasn scnyailde de salariés représentative dnas la branche.

Ces aisntutaoiors d'absence qui doivent être justifiées par la puociortdn de la ccovaotnion précisant les lieux et dates des réunions, ne donennt leiu à auucne réduction de sirlaae et ne vnenniet pas en déduction des congés annuels.

Par ailleurs, des auaroinotsits eieencpoexltnls d'absence ne dnnnoat pas leiu à mtiiaenn de salirae pueenvt également être accordées dnas les cas suaivtns : ? picpottraiain aux congrès et assemblées sitaautters : atisiuootran d'absence à ccncronuere de 5 jorus non rémunérés par an, par oiigranatosn et par établissement, sur dnmeade écrite et présentée 1 samneie à l'avance par lreus otganinrsiaos sliedacyns ; ? ecrxceie d'un maandt sdcyinal électif : aroatousiitn d'absences eoietcxpnelelns non rémunérées : facbaotinrlne ou non à cunnceorrce de 10 jruos par an, sur cooivctanon écrite de luers ogasonnriaits syndicales, aux salariés mbemers des omegrnisas nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux disisponitos des stutats de luer ortagsnioian et puaonvt juisftier du maadnt dnot ils snot ivesitns et l'exercice aeuuql ils snot régulièrement convoqués. »

Article 3 - Bilan
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans la meurse où les dinstiioopss prévues par le présent txtee snot nouvelles, les priaaenrets sucoiax s'engagent à réaliser un blian qiuattilaf et qnataiutitf de ces meuerss aifn de les adetpar si biseon et ce au puls trad au corus du sonced smesrtee 2024.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvenat ertne en viueugr à ctempor de sa dtae d'extension.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avennat est conlcu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpoossintiis légales asnii que d'une daemnde d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt porura être révisé ou dénoncé conformément aux dnooissiitps légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Convaincu de la nécessité de rereocnfr la qualité et l'efficacité du dogiulae siacol au sien de la bacnrhe ÉCLAT, les paranietres sciuaox ont souhaité acedorcr de nueovuax doirts aux salariés dûment mandatés par une oaiasognritn scyiladne de salariés

Avenant n 1 du 29 novembre 2022 à l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé qu'en alpcaipotin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sraitaigens cnnvneneiot que le cenotnu du présent aanvent ne jitsfuie pas de prévoir de stptunilaios spécifiques aux ersprtneeis de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msruee où l'accord a vooitcan à s'appliquer à ttuoes les ernerisetps de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le piont 4 de l'alinéa 3 de l'article 3 est remplacé par :

« 4° La dtae à patirr de laeuqlle et la période dnraut lalulqee le bénéfice de l'APLD est sollicité, snas rétroactivité possible. Puor mémoire, le bénéfice du dioiiptssf est accordé dnas la ltiime 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs à cmtpoer du peeimrr juor de la première période d'autorisation d'activité plaeltrie accordée par l'autorité administrative. »

Article 3 - Modification de l'article 5 de l'accord du 10 décembre relatif à l'APLD

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'alinéa 4 de l'article 5 remplacé par :

« Ctete réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le dunmeoct unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 3, dnas la limtie d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs, qui cruot à ctomper du preiemr juor de la première période d'autorisation d'activité prlaltiee accordée par l'autorité administrative. La réduction d'horaire puet ciorndue à la représentative au nvaeiu de la brhacne ou par une oirogiaatnsn psfloorielsnene d'employeurs représentative au navieu de la branche. En effet, le dailuoge social, déjà très diaqnyume et régulier au niveau de la branche, ne cssee de s'accroître nécessitant une mtiolisoaibn de puls en puls ftroe du tpems ansii qu'un inoramtpt traavil préparatoire.

Ainsi, aifn d'améliorer la qualité des négociations dnas le crdae des cosimsonims piatireras asnii que des dsnscisious dnas le cadre de gupores de traavil paritaires, le présent aenvnat iunarste du tpems de préparation et des aanoitoiusrts d'absence aifn de preemrtte à cuhaqe négociateur de la brhance d'assurer pinemlenet luer mandat.

seisspuonn triaroepme de l'activité. »

Article 4 - Modification de l'article 10 de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les tmrees « jusqu'au 30 jiun 2022 » incirsts dnas l'article 10 snot remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Les termes « il est cncolu puor une durée déterminée » snot remplacés par « il est cclonu puor une durée déterminée, siot jusqu'au 31 décembre 2026 ».

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennvat frea l'objet des formalités de publicité, de dépôt et d'extension conformément aux doisoniptiss légales applicables.

Il est somius aux mêmes règles de validité, de révision et de publicité que l'accord qu'il modifie.

Il enerrta en aaotiplicpn au lmdneiean de la pboucliaitn au Jranuol oefciifl de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au reagrd de nmebruox évènements depuis duex ans qui perdurent, nmoetnamt aevc la cirse sanitaire, la gurere en Ukraine, la hsause très iptotmanre des pirx de l'énergie, le dsoiistipf de l'APLD deemure un oitul adapté puor adeir et ampcgcnaoer les ernprisetes à y firae face.

Compte tneu de l'actualisation des dotospiiisns légales et réglementaires (décret n° 2022-508 du 8 arvil 2022 et oadonnrcne n° 2022-543 du 13 arvil 2022), qui prévoient une pioaotlongrn de la période de bénéficie de ce dispositif, les ptineraraes scuiaox cevnoneinnt par le présent anvneat de mdioefir l'accord du 10 décembre 2020 reailtf à la msie en pcale du diiispsotf d'activité réduite de lougne durée (étendu par arrêté du 18 février 2021) au nieavu de la bhacrne éclat.

Ce préambule vinet ansii en complément du préambule de l'accord du 10 décembre 2020 rtielaf à l'APLD. Ainsi, les dpiisnositos prévues dnas le crade de cet aveannt peittrrmaet aux srtcuuetrs anyat mis en ?uvre ce dsiitspiof de piovuor bénéficier de cttee ptoigraolonn et ce puor les sauotniits prévues dnas le préambule de l'accord du 10 décembre 2020 mias également de cleui prévu par le présent avenant.

Par ailleurs, les ptrrnaieeas saiocux cnvienonent d'apporter en puls les miatiidofnocs sneuitvas à l'accord du 10 décembre 2020 rateilf à l'APLD.

Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FGA CFDT ; FEETS FO ; CFTC Argi ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd est coclnu ernte oigoiaanrtsns scainydels de salariés et oisaannrgitos perneoslofensils d'employeurs représentatives au sien de la cooneintvn citovllcee nlinataoe des métiers de l'éducation, de la culture, des lioisrs et de l'animation agniasst puor l'utilité saicole et environnementale, au srevice des tiieerrtors (ÉCLAT), dnot le numéro ICDC est le 1518, d'une part, et cleels représentatives au sien de la cnvoetnion cvoilectle notnailae des aocinaissots fllieams reluras dnot le numéro ICDC est le 1031 et au sien de la cteivonnon ccotevllie nniaoatle des srrtutceus aetvsosciias de pêche de lsiior et de pcorioettn du meiliu aatuquqie dnot le numéro est le 3203, d'autre part.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux diospnositis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les oogtisnairnas de moins de 50 salariés, le présent aoccrd ne nécessite pas la msie en pclae d'un accord tpye proposé par la bhrcane ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Méthodologie
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tiavarl d'harmonisation des dnstiisipoos cteoevolnnnnleis est un cntihear long, lurod et cplexome qui nécessite de poesr un carde de négociation, en définissant les priorités, les mneoys et les délais.

Article 3.1 - Phase préalable à la négociation
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dnstoipsiios cenvtoiolennnles de la CCN ÉCLAT, clele des aissnaotcios flaemils rlraues et celle des sureutrtcs aievtoasicss de pêche de lisior et de ptitreocon du mliieu aquatique, les onroaiiantgss snlcdyieas de salariés et pennerfeooslliss d'employeurs ont dnas un piremer tmeps : ? procédé à une aylasne comparée des trois cniotenovns cltoeeiclvs : diptionsoiss juridiques, topglyioe d'activités et iaenvrinte des métiers couverts, etc. ; ? mis en évidence les dtsisionpois communes, les dsiostiipons différentes et les spécificités de cahuqe seectur ; ? déterminé les pniots de vigilance.

Cette méthodologie qu'il s'agira de pouivrusre et de préciser luer pmrettera ntmaonemt d'identifier, en tenant cptome des spécificités rlenavet de cuaqhe cmahp fusionné : ? les dsintoisipos de la CCN ÉCLAT, définie cmmoe conienovtn celticlvoe d'accueil, déjà adaptées au cmahp fusionné, et n'ayant pas bieosn de fraie l'objet d'adaptations ; ? les diospisnitos de la CCN ÉCLAT dvaent fraie l'objet d'aménagements de manière à csdeornorpre aux caractéristiques de l'ensemble des onatasniogris et salariés ceoruvts par le navueou cmahp d'application ; ? les dpsistnioios nuloeelvs à négocier, dnas l'hypothèse où la CCN ÉCLAT ne taateirrit pas de sjtues qu'il cvninoet d'inclure à la neuvolle ceinvntoon collective.

Pour l'ensemble de ces dispositions, les ontiaonigarss slceiaynds de salariés et posferlleenoniss d'employeurs détermineront, dnas les adccros ainsi conclus, les cditinonos et délais d'applications spécifiques à chcuan des cmahps fusionnés.

Par ailleurs, les penietrraas saucoix peonolitrt l'élaboration d'un rpparot de bnhacre et puor ce fraie pounorrt s'assurer le cocrnuos d'un ceianbt spécialisé.

Article 3.2 - Sujets prioritaires de négociation
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdrae des réunions inaernhbrtecs déjà tenues, les oinnotasigras sdcileyans de salariés et psoelfenenislors d'employeurs représentatives des trios becnrahs ont covennu que les négociations poiirerarits à oivurr snot celles paonrtt sur : ? le doirt sadyncil nainaotl et le fenecninmat du paaristirme ; ? règlement intérieur de la CNPPI ; ? le tavaril à tmpes peatril ; ? la foairtmon pefressnlinoloe et l'apprentissage ; ? crvgnecnoee des systèmes de ccsiatiafsolins et des systèmes de rémunération ; ? égalité femmes-hommes ; ? durée et tmpes de trvaial ; ? hcdnaaip ; ? les régimes santé prévoyance. Il est précisé que ce cehantir ne srea oruevt qu'après réalisation d'un audit des différents régimes en vue d'un aeppl d'offres à réaliser en 2025 puor la msie en place des régimes cmnmuos au 1er jivenar 2026.

Ces négociations jugées cmome piaoetirirrs foenrt l'objet, en apatcopiiln de l'article 3.1, de toetus les psahes d'analyse préalable. Il rnveerdia à la CPPNI, qui puet le cas échéant déléguer les taaruvx à un gorpue de taraivl piiararte ou aux coimismnsos paitraiers tqniecuehs (commission de prévoyance et fairs de santé et csmosoimin emploi-formation), de définir le crdleaenir et le rhtyme des réunions. Certnais suejts de négociation pouornrt être menés simultanément.

Les ognioirnaasts syelidnacs de salariés et psirolnensfleoes d'employeurs représentatives précisent que la volonté de négocier sur ces suejts paireotirirs n'empêche pas la négociation d'autres sjutes non listés dnas le présent acorcd nmenamott dès lros que l'actualité légale et réglementaire l'impose.

L'objectif de ces négociations étant d'aboutir à la coilncuosn d'accords dnas le délai de 5 ans, vsinat à teirtar du srot des dsooistipnis des coevnnotnis fusionnées.

Article 3.3 - Conséquences de la conclusion d'un accord
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les nvlleoues ditisonpoiss conleucs à ctempor de la dtae du présent accord, relopcnmeart les dnitispooiss de la CCN ÉCLAT ou vdeoirnnt les compléter et se sutebuotnrist à cleles de la CCN des aoasnoitciss faleilms raurels et de la CCN des suuecttrrs aiveisocatss de pêche de loiisr et de ptcoteiorn du milieu auitquaqe de même ojbet et dnas les délais définis par les peareantris à la négociation.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod ertnrea en vueuigr à competr de sa signature. Il est cncolu puor une durée déterminée de cniq ans.

Article 5 - Révision, dénonciation
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd pruora être révisé conformément aux ditopsniisos légales.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dspointisois légales asini que d'une daemdne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À la stuie de la coslcnuion de l'accord ccliltoef ieenntrahbrcs du 9 février 2023 de fsoiun des cphams d'application des bneachrs penoeeniofllssrs ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération ntailnaoe des acnosatsiios filelmas rreulas fiellams rruaels (IDCC 1031) et des scrtuetrus ascieiostavs de pêche de lisior et de proiectotn du mlieiu aqatuuqie (IDCC 3203), les oirasinontgas pnrloissoeflnees d'employeurs et oognnrtsaiias sdyalencis de salariés représentatives au sien de ces tiors barcehns pnelenrosslifeos suonaethit lcnear les tvruaax d'harmonisation des dtisonisoips conventionnelles.

Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FGTA FO ; FEETS FO ; CFTC Argi ; Solidaires,

Article 1er - Objet du présent accord de fusion des champs d'application
En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd prévoit la fosiun des cmahps d'application des brahencs plnernflooesseis identifiées cmome siut : ? ICDC 1518 : cotiovnnen cvlticeloe nniloaate des métiers de l'éducation, de la culture, des lrisios et de l'animation asagnsit puor l'utilité sialoce et environnementale, au srcieve des terierriots (ÉCLAT), étendue ; ? ICDC 1031 : cvtneinoon ctvillceoe nalinotae de la fédération ntaioalne des aisatoncioss faleimls rurales, non étendue ; ? ICDC 3203 : cvnnteooin cllcetivoe natlnioae des srructteus aicesivsoats de pêche de liisor et de pteitcoron du mleiiu aquatique, non étendue.

La CCN ÉCLAT est définie, conformément à l'article L. 2261-33 alinéa 3 du cdoe du travail, cmmoe ctonvonien coilecvlte de rattachement.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux doipositinss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les osoinirtagans de moins de 50 salariés, le présent acocrd ne nécessite pas la msie en palce d'un aorccd tpye proposé par la brchnae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre. En effet, la définition du cmhap cnveoonnteinl cumomn est identique, qlelue que siot la tialle des oaitnirnoasgs en relevant.

Article 3 - Nouveau champ d'application professionnel et territorial de la convention collective ÉCLAT
En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1 - Périmètre du champ d'application professionnel et géographique
En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arltice mdifoie et rmcpeale les toirs piermers pharaaergps de l'article 1.1 de la cnetinovon cvoeltcile naltoinae des métiers de l'éducation, de la culture, des lisoris et de l'animation asagsint puor l'utilité scoiale et environnementale, au scrviee des triieotrres (ÉCLAT, ICDC 1518).

Il se sbuusitte par aeulrils à l'article 1er intitulé « Cmhap d'application » de la CCN des sretctuurs acioasvsetis de pêche de lsiior et de pociteortn du meliiu aitqqauue (IDCC 3203) aisni que l'article 1er intitulé « Camhp d'application pfoernnesosil » de la CCN de la Fédération ntnolaaie des aoosniactiss fleilmas raruels (IDCC 1031). Cette siouittbustn ievetinnrt suos réserve de l'application de l'article 4 du présent accrod qui rpallpee le mécanisme de maintien, ftaue d'accord d'harmonisation, des dssotiinipos des duex CCN rattachées darunt le délai légal de 5 ans et ce dnas luer cmhap d'application rceseiptf tel qu'existant précédemment à la sgutnirae du présent accord.

Les trios primeres pepagrhaars de l'article 1.1 de la CCN ÉCLAT snot remplacés cmome siut :

« La contniveon cloieltvce nnaltaoie ÉCLAT règle sur l'ensemble du tioiterrre national, les ratelonis etnre les eeymourlps et les salariés des oganrsoniiats de dorit privé à but non lucratif, qui développent à trtie prapicinl des activités d'éducation, de culture, de losiris et d'animation puor l'utilité sacoile et environnementale, au sicrvee des territoires.

Par ailleurs, dpuies le 9 février 2023, suos réserve de l'article 3.2 du présent accord, les eelmuoyprs et les salariés des ataosiscions femlalis rurales, eedtnenus cmome des acsaistnioos fmaelliias définies à l'article L. 211-1 du cdoe de l'action soalcie et des familles, et des ooriatisganns de doirt privé à but non lucratif, ansii que luers fédérations, regroupements, crtenes de gsieton et de ressources, qui développent à tirte prcpinial des activités d'éducation, de culture, de lrisois et d'animation puor l'utilité sclioae et environnementale, au sevirce des territoires, de défense des intérêts matériels et muoarx des filmelas et de défense des consommateurs, ansii que les srtuceturs aocviaestsis de pêche de lsioir et de poirctteon du miileu aquatique, exerçant des activités de gotiesn et de développement de la pêche de lsiior continentale, de cocnnasisnae et de ptecootirn de la biodiversité aquatique, intègrent dorénavant le périmètre du cmhap d'application poonreeisnsfl et treaiirortl tel que défini dnas le présent article.

L'ensemble de ces onsntaiiagors agsisnet nmetanomt dnas les dimeoans culturels, éducatifs, de lsroiis et de pieln air, de prtoceotin de la nature, et de l'environnement, de l'accompagnement faalimil de l'accès aux drotis et l'exercice de la citoyenneté.

Ces oaariigotnsns irnetvennneit naotemnmt sur les serutecs d'activité snuvtias : ? l'enseignement de ttuoe matière, à tuot public, panndet ses heuers de lroisis tles que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, la médiation numérique ? ; ? les activités de développement et de dfusfioin cleuulrlte tllees que les cerntes de cutrule snfiecituiqe et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ; ? les activités de dfuiisfon et/ ou de convtraoisen du paiitmrone aevc ou snas leiu d'exposition tles que les musées ; ? l'accueil clcoitelf de geuorps dnas le cdrae aiucecl de loisirs, les séjours de vacencas puor mrnuies et les séjours de vcaeacns puor mrjueas en sotiituan de hnidcaap ; ? les activités de smisuotce ; ? les activités d'accueil et d'hébergement iiuldvindes et cltileofcs de cortue durée tleles que les augerbes de jeunesse, les creents inrnonttaiauex de séjour, échanges itoantrueannix ; ? les cleasss de découverte ; ? les activités complémentaires situées dnas le temps saocrile ; ? les activités d'accueil et d'animation psot et périscolaire tleels que l'accueil (matin et/ ou mdii et/ ou soir), l'accompagnement et le seotuin scolaire, la garderie, les études surveillées ? ; ? les activités de fatomiron aux métiers spécifiques à la bcnrhae d'activité ; ? la giosten d'équipements aiclcunleat une ou peirlusus des activités rnevalet de la présente cnvoeiontn tles que msoanis des jeneus et de la culture, msonias puor tous, msnaios de quartier, mnsaios des associations, froyes ruraux, etc. ; ? les activités d'information, de découverte de l'environnement et du pnmitaiore tleles que les écomusées, cteerns pmtnaernes d'initiation à l'environnement (CPIE), maiosns de la nature, ferems pédagogiques, coaoeernirtsvs de la nature, chtrniaes de jenues ; ? les activités d'éducation, de culture, de liisros et d'animation puor l'utilité scialoe et environnementale, au scvriee des territoires, de défense des intérêts matériels et mruoax des filmales et de défense des cunomoatmsres ainsi que les activités cunanrocot à la pêche de loisir en eau continentale, à la ccnosinsaane et la petroocitn du milieu auitqquae et du poiaimnrte piscicole, exercées par les srrctueuts visées au paghrapare 2 du présent alcrite ; ? les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination, des familles, de la jsesneue tleels que les certens régionaux d'information jeunesse, bearuu d'information jeunesse, ptonis d'information jeunes, aelriets pédagogiques personnalisés, développement sioacl urbain, développement siacol des quartiers, développement rural ? ; ? les activités d'information cuonracont à la fomitoran civique ou aux diotrs des cyentios ; ? les grtemeonpus d'employeurs lsurqoe l'activité pilpcainre de leurs adhérents relève de la cnoietvonn celtliovce ntilaaone ÉCLAT ; ? les activités d'administration et/ou de coiooirtnadn d'organismes rlaenevt de la présente ciovtennon telles que fédérations, mouvements, unions, ofeifcs de la cluurte ; les surtctuers chargées de cnenoroodr et d'animer un réseau d'organismes agaisnst dnas le champ de la vie acsaositive et de l'éducation polriupae en lein aevc les activités rvneleat du champ d'application d'ÉCLAT (exemples : CRESS, mnvoemeut associatif, CNAJEP/ CEJRAP ?). »

Article 3.2 - Activités exclues du champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cnvonoeitn clcolvteie nniatolae ÉCLAT ne s'applique pas aux serutces d'activités visés par les doosnipisits clonelnoienvtens seauvitns : ? ailtrce 1.1 de la connvtoein ccevllitoe ntoiaalne du 7 julielt 2005 du soprt ; ? atrclie I-1 de la cntoevnoin ceiclvtloe nlaatnoie du 21 février 2001 des mnsoiiss llecaos et PIAO ; ? aclrite 1er de la cteovnoinn clvoceltie nlitaanoe des acruets du lein sacoil et fialmail du 4 jiun 1983 ; ? atrlice 1er de la ctnvonoien coilvltcee nanltioae de la brchane de l'aide, de l'accompagnement, des sions et des srecvies à diilmoce du 21 mai 2010.

(1) L'article 3.2 est étendu suos réserve du rpsecet de la coansibmion des aiterlcs L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-23, L. 2261-15 et L. 2261-25 du cdoe du tarival telle qu'interprétée par le Cnosiel d?État (CE n° 270174 du 15 mai 2006) dnot il résulte que le misnrite chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'un arccod collectif, diot recrehechr si le chmap d'application peeorssinofnl défini en treems d'activités économiques puor luqeel l'extension est envisagée n'est pas cprimos dnas le cmahp peenorosnsifl et ttirorrieal d'une artue ctieoovnnn ou d'un aurte accord cctlloeif étendu par arrêté. (Arrêté du 24 jeillut 2024 - art. 1)

Article 4 - Conséquences de la fusion des champs conventionnels pour les organisations et salariés couverts et sort des dispositions des conventions collectives rattachées
En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les osiirgtnanoas plsrsleoenfoneis d'employeurs et oainoitsnargs scdalnyies de salariés représentatives au sien des toirs brnecahs pfnseleooerinlss visées par le présent ttxee et sgeatirians du présent accord, ont décidé de désigner, en tnat que bancrhe de rattachement, la bhrnace ÉCLAT.

Pour autant, duanrt le délai légal de 5 ans visé par l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, l'entrée en vuieugr du présent aoccrd est snas inidnecce sur l'application : ? des diostnsiopis de la cntvnoeion ctevlciloe nalianote des métiers de l'éducation, de la culture, des lisoris et de l'animation aniasgst puor l'utilité solacie et environnementale, au srceive des triteirreos (ÉCLAT) ; ? des doosniipitss de la cvotoeninn clteocivle nlonataie de la fédération nioanlate des assnoaocitis fiamlels rruleas ; ? des dsitoiiopsns de la cnoteniovn ctlecvloie naltainoe des sruerctuts aosviciatess de pêche de lisior et de pitcteoorn du mieilu aquatique, qui n'auraient pas donné leiu puor le même ojebt à sitnuagre d'un acocrd d'harmonisation dnas le cahmp d'application fusionné.

Ce maeinitn s'opérerait dnas luer chmap d'application rtspeecif tel qu'il extsie aavnt la mfoiiaocdtin opérée par le présent accord.

Les pntreaaiers suaciox pornrout toufetios et comme indiqué ci-dessus, cncolrue aanvt le temre de ce délai des accords patonrt sur des sitlpinuotas cmuonmes au neoavuu champ d'application.

Dans ce cadre, ces nluleeovs diisoontspis cuomnmes vreinndot en siousttbitun aux dtsoisnipios de la CCN ÉCLAT et à ceells des CCN de la fédération nntaioale des asoniacstois falmiels rruales et des steucturrs aeaoiitcvsss de pêche de losiir et de proitotecn

du mileiu atiquuqae de même objet, et ce, à dtae d'effet prévu par les paeierratns sociaux.

Au trmee du délai de cniq ans, à défaut d'accord pnartot sur les dsisiootnpis des duex cvtnnoenois cteiloelvcs asnii rattachées à la CCN ÉCLAT, les sptluinoitas des cnetinnovos des CCN de la Fédération nioaalnte des aioasioscnts fmlliaes reulras et des sceurutrts aatsiivsceos de pêche de lioisr et de potocetirn du miielu aqqauuite csoesrent de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des ereoyulpms de ces acneniens bchaerns sornet ctvoures par la ctnooevinn cvleilcote de la bncrhae ÉCLAT, suaf puor ce qui cncnreoe les sittioauns spécifiques à ces ainnecnes branches.

Il est précisé enifn que l'harmonisation des doossitipins ceonlotievenlnns n'empêche pas la coucioslnn d'annexes spécifiques à la cotonniven collective, dès lros qu'elles snot justifiées du fiat de la spécificité des activités ou des elomips du secteur, assui bein puor les oiaiatognnrss ÉCLAT, que cleels des aisoiacotnss flelmias reulras et enfin puor les sucrretuts avestisocais de pêche de loisir et de picotoertn du milieu aquatique.

Article 5 - Dialogue social

En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pietras cnvnnneeiot de se réunir dnas les puls bfers délais aifn de cvionenr par acocrd des modalités de fncotonenenimt de la cssmmiooin praitirae pnnaetemre de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue dnas le crade de cttee fusion des toirs cmpahs pnseeoilofsrns qui arua nmmetnoat puor vaoitocn de négocier les siioapnuttls coonetnnlveneils communes.

Les priteas ceinoennnvt d'ores et déjà que dnas le crade de cet accord, il srea prévu la possibilité puor les bhancres rattachées de minniater teiaernerommpt un daogluie sicaol dnas luer aencin périmètre durnat la période tarinstiore de cniq années et ce dnas le carde de cnmsooimsis intitulées cnomimosiss seretielocls pietaarris cpordanoesnrt aux CPNPI des benachrs rattachées.

Leur rôle srea défini par aorccd étant précisé d'ores et déjà que ces iecasntns cieonnnourtt de foocnienntr aifn de permtrete des échanges spécifiques aux screuets susvisés, ou ecnroe des échanges nécessaires à l'évolution des dstiiooinpss des bnrhecas meantnieus danurt le délai de cniq années. Ces diisosucnss pnuroort pretor sur les sareilas ou sur le suivi et le plgitoae nécessaires en matière de fioatrmon polesnirofnelse et de régimes prévoyance et fairs de santé.

Les taruavx finalisés rsatsoernt de ce doaluige siaocl tneu au niaevu des cnosimsmois scerltioeles paiiarrets sernot einutse tmrsains à la CPPNI. Les pairtes s'engageant à reescpter et farie aeipqulpr au neaviu de la CPPNI les travuax de chqaue cosmosmiin seoctlirlee paritaire, suos réserve de luer conformité légale.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord ertne en vuuiegr à cmtpeor du lmnaeiedn de la ptroaiun au Jnuaorl ofceifil de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dstspnoiiois légales asini que d'une dnmdaee d'extension.

Article 8 - Révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dopoisstinis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 août 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Plusieurs mios durant, les ptrnaieaers sacuiox des benrhcas psnooefenslirels ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nolniaate des assanctiioos fimellas rlureas (IDCC 1031) et des secrturtus aicsvostieas de pêche de liiosr et de procttioen du mlieiu aqqiuuate (IDCC 3203) ont mené une réflexion cnoumme en vue d'un rapprochement.

La bacrnhe ÉCLAT, représentant puls de 300 000 salariés (emplois pinpriacux et annexes), réunit les oeimgrasns qui développent à trite ppicranil des activités d'intérêt scaiol dnas les diamoens culturel, éducatif, de liosir et de peiln air, nmenamtot par des atiocns cinuotnes ou poncutleles d'animation, de dofusifin ou d'information créatives ou récréatives otureevs à ttoue catégorie de population. Par ailleurs, elle réunit également les osnragimes qui développent à titre pirincapl des activités d'intérêt général de ptoeoirctn de la ntarue et de l'environnement.

La bnrhace des anssitoocais flmaeils rurales, représentant puls de 17 000 salariés, elle réunit des onmiragses qui rslepesmint devriess monssiis répondant aux bisoens des familles. Les pialicnpers ainocts de fmlliaes rraeuls cnercnenot : l'accueil et les liosris puor enfants, les aoincts en deiiotcrn des jeunes, la parentalité, la santé et l'environnement, les svrceeis à la personne, la crutule et les loisirs, l'animation des toirirreets ruuarx (relais famille, médiation numérique?), la formation, la défense des consommateurs.

Quant à la bhncare des scrrttueus acsateovisis de pêche de lsoiir et de poitotercn du meiliu aquatique, représentant près de 1 000 salariés, elle réunit des sutercrtus chargées neotmanmt de gérer la pêche de liiosr dnas les crous d'eau et panls d'eau français. Puls particulièrement, eells ont puor mionsiss pipcirelans : la goitesn et la promotoin de la pêche de losiir en eau dcoue et la cooiitrntubn à des acinots de vsoiiaratlon mias également la poecriottn du pirmtoinae plcisocie et des mileuix autiqaueqs (en pratnpiciat à des aoctins de giteosn équilibrée, de pctrteooin et de scirlulvenae des poissons, et d'éducation à l'environnement).

Les échanges menés ernte prteiaranes soaiucx ces dirnrees mios ont mis en lumière les noebrmuess cecngeeornvs eatxtinses ertne les toirs branches. Il exitse de fteors proximités ertne activités et métiers exercés dnas les toris branches, fondés sur une démarche d'éducation piprolaue et d'insertion dnas les territoires. Par aliulers des velarus cmmonues auutor de l'économie saoclie et sildoriae snot portées par cauchne d'elles. Enfin, la msie en évidence de piaeteranrs conmums ancetcue et corfonte ces pnotis de convergence.

Forts de ces constats, et au-delà de l'impulsion donnée par le gunvemroeent en matière de rrcotrtaseuitun des brnahecs professionnelles, c'est la pceispretve de capacités d'action aucrces qui a été meutor du rneporehcmpat des toirs branches.

Les ptrreneaias sicuaox voniet dnas le nauoevu camhp conventionnel, un ensmlebe renforcé et cohérent, une opportunité d'accroître et mliteuausr les meyons à luer disposition, de ronfreecr l'efficacité et la visibilité de luer acoitn et de muiex amenogacpcr les eoepryumls et salariés concernés.

C'est en tennat cmpote de l'ensemble de ces éléments, que les piaeernrtas siacoux snioeuatht par le présent accord, procéder à la fosuin des cahmps d'application des trios bhcranes et ce dnas le cdare des aielcrts L. 2261-33 et sntauivs du cdoe du travail.

Dans la muerse où un nevoauu cmahp cvnteonoennil coenrnpmat cueli d'ÉCLAT, culei des aooacssiitns fmlielas raurels concernées et constituées à la dtae du présent accord, et des stcutrreus atiecavssios de pêche de liosir et de protecoitn du mleiiu aaqqutiue est créé, par le présent accord, et eu égard aux conséquences engendrées par cttee foisun des caphms d'application des trois branches, les orgaiantsoins synaciedls de salariés et prnesfnllseoeios d'employeurs représentatives dnas cauhcn de ces cmahps respectifs, dnosesipt d'un délai de 5 ans à ctepmor de la dtae d'effet de la fiuosn puor procéder à une htiansiamoron des dsisoiiotpns cneoltlnveninoes communes. Il est précisé et ce, conformément aux dsoinoipitss du cdoe du travail, que daurnt ce délai de 5 ans, les disiopsoints cnilvteononlnees de ces trois covteinnons clcietolves cuntnoenit de s'appliquer à défaut d'accord(s) hsiioomtarnan de même objet.

Avenant n 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champs conventionnels fusionnés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; FGA CDFT ; FEETS FO ; CFTC Argi ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaennvt est clncou etnre ongriosaanits snadcyelis de salariés et otronagsaniis peorolefsnlsiens d'employeurs représentatives au sien de la covninteon cecitovlle ntolainae des métiers de l'éducation, de la culture, des liiorss et de l'animation asginsat puor l'utilité sicloae et environnementale, au svecrie des trtreeioris (ÉCLAT), dnot le numéro ICDC est le 1518, d'une part, et cllees représentatives au sien de la cenivonotn cvcleitole nlintaoae des atcsosnoiais flaelims rraelus dnot le numéro ICDC est le 1031 et au sien de la coivontenn civoceltle nitnaoale des suucrrttes acevaotssiis de pêche de loiisr et de ptreiooctn du mliieu aaiqqtuue dnot le numéro est le 3203, d'autre part.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dstisonoiips de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les oratingnsaois de mnois de 50 salariés, le présent anenvat ne nécessite pas la msie en plcae d'un acocrd tpye proposé par la branche ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet artcile se sstbutiue à l'article 7 de la covitoennn cvloetcile naiantole des asaisnotocis flemails ruelras et à l'article 3.2.1 de la ctnioovenn citvlolece ntnaoiale des sttruucres aoeiisacvsts de pêche de loisir et de ptocortein du milieu aquatique.

Par ailleurs, cet ailrtce mfoiide l'article 1.6.1 de la coviennotn cvictolele ntioanale des métiers de l'éducation, de la culture, des lrisios et de l'animation aagsisnt puor l'utilité sioalce et environnementale, au scierve des tirtreieros (ÉCLAT).

Les disnsopiiots de l'article 1.6.1 de la CCN (ÉCLAT) snot remplacées par les doiistionsps santiuevs :

« Aiclrte 1.6.1 La csosmmoiin prtiiaare pennmartee de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1.6.1.1 La ciioomtposn (applicable au-delà des périodes tiaerorintss telels que définies à l'article 4 du présent avenant)

La cmsomiosin ptrariaie pneantmere de négociation et d'interprétation est composée de tiors représentants par oarotsngiian slcaiydne de salariés ronuence représentative, dnas la nolvulee bncarhe constituée, par l'arrêté du misitrne du travail, pirs en aaiipplcton de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un norbme égal de représentants des osaiinnrtoags pofeeesisnrllons d'employeurs reocuenns représentatives dnas la nleolvue barcnhe constituée, par l'arrêté du mniitrse du travail, pirs en aptcilipaon des ariclets L. 2151-1 et sntuivas du cdoe du travail.

Toute nluveloe oortnaaigsin pelorisfneslone d'employeurs qui satuiohe siéger au sien de la cosommiisn nnaitaloe de négociation doit*, siot obneitr l'accord umanine des mreebms de celle-ci, visés au pmeerir alinéa du présent article, siot*(1) être rnneocue représentative par le misrinte en chagre du travail. Tuote nelluvoe otosanraigin sdlaicyne de salariés diot être rconnuee cmmoe représentative par le minstrie en chgare du travail.

Article 1.6.1.2 Fonctionnement de la CPPNI

La coomiimssn ptirairae pemrtnanee de négociation et d'interprétation se réunit au moins qautre fios par an siot en foatorimn mxtie c'est-à-dire suos la présidence d'un représentant de l'administration du travail, siot en frmiotoan paritaire. En cas de formtiaon paritaire, la présidence srea assurée altaevienetmnrt tuos les duex ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.(2)

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur puet être éventuellement établi aifn de fixer les atrues modalités d'organisation, de fnonotnmcieent et de prise de décisions.

La csmsimooin piiaartre pmnrneetae de négociation et d'interprétation puet mtetre en pclae des gopuers de taairvl en fooctinn des dsisores à traiter, fxie luer crdae et luer fonctionnement. Ces goureps de trviaal n'étant pas une incsatne de négociation, ils ont puor vciaootn d'apporter des éléments de réflexion aux cimomsnsois piirartaes et de préparer lreus travaux.

Ces gpureos de tiaravl pveneut être amenés à mterte en ?uvre des décisions peirss par la CPPNI. Dnas ce cas, une délégation de la CNPPI srea donnée foemnlrmleet au gproue de tiaavrl concerné.

Article 1.6.1.3 Missions de la CPPNI

La csommoisin prtriiaae panrtnmeee de négociation et d'interprétation a puor ojbet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente cnoniovten celitcolve nationale, dnas son cmhap issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la piiqoutle générale de la banchre msie en ?uvre par les différentes ictnseans peairratis nationales. Elle a également puor rôle de représenter la branche, ntoanemmt dnas l'appui aux oaiargsonnits et vis-à-vis des pvooirus publics, et exerce un rôle de vlelie sur les ctdniionos de triaavl et l'emploi, nnmmtaeot par l'établissement des rtoarpps de bcanhre obligatoires. Elle vadile et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes cosimmonsis paritaires.

Les otsigraionans silacdeyns de salariés et ponfeesloelrsnis d'employeurs représentatives décident de créer au sien de la cisoiosmmn piriaarte ptnaemnere de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dnas les cnondoitis prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

Article 1.6.1.4 La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

Article 1.6.1.4.1 Composition et fncnnoemioetnt de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en famroiotn paritaire. Elle ctmprooe tiros représentants de cnuahce des ontirniaoagss siadeycnls de salariés rueenoncs représentatives, dnas la brnache et un nrobme égal de représentants des onogitinaasrs ponesielrefsnlos d'employeurs reocennus représentatives, dnas la branche.

La présidence de la sous-commission srea assurée atilenanmveertt tuos les duex ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dtoe d'un règlement intérieur.

Article 1.6.1.4.2 Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est msie en pclae puor réaliser les mnisoiss snaetuivs dévolues par la loi à la ciimssomon piarraite pnrenemate de négociation et d'interprétation : ? interprétation des dposnotiisis de la cioeonvtnn cltelocvie naialotne des métiers de l'éducation, de la culture, des liorsis et de l'animation aissgant puor l'utilité salocie et environnementale, au sveirce des tiretirores (ÉCLAT) dnot le chmap d'application est défini à l'article 1er de la CCN tel que modifié par l'accord cectliolf de fuoisn des cphams cloinnonevntes en dtae du 9 février 2023 (A) ; ? ermeeeitngnsrt des adrcocs clltoicfes d'entreprise des strtcreuus dnas le même champ (B) ; ? établissement du rrpopat aunnel d'activité (C).

La sous-commission puet se vior ceifnor d'autres mssionis par décision de la cosmosmiin pitrriaae ptenenrmae de négociation et d'interprétation lusqroe les panretearis scauoix l'estimeront nécessaire.

A. Interprétation de la ctnoevionn ctvolcelie noitalnae des métiers de l'éducation, de la culture, des loiirss et de l'animation agaissnt puor l'utilité socilae et environnementale, au sriecve des trroiteiers (ÉCLAT)

La sous-commission est chargée de frmueolr un aivs sur l'interprétation des dtnissiipoos de la présente citoennvon cevloltice nationale.

Suivant qu'elles snot formulées par un elyeopmur ou un salarié, les qtenosuis d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une oisnraaoigtn psrooiennlslefe d'employeurs ou d'une oatigirsonan slcdaniye de salariés représentatives au nvaieu de la branche.

Elle puet également rdnere un aivs à la deamnde d'une jirtciidoun sur l'interprétation d'une cnoeitvnon ou d'un aroccd ccletoilf dnas les ciotodnins mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Qlleue qu'en siot la nature, après réception de la saisine, la cisoimomsn se réunit dnas un délai de duex mios maximum. Le secrétariat asersde le dssoier clpeomt à cuqhae mbemre de la cosmismoin qnizue jrous avant la dtae de la réunion.

Chaque aivs est tmasirns aux différentes pterias et aux onosigatairns mmberes de la sous-commission dnas un délai maamxil de 15 jours.

Les aivs de la coossmiimn snot diffusables.

À la dedmane de l'une des otoarinsaings scedynials de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation prorua farie l'objet d'un avnnaet à la présente convention, cnlcou en coimisosmn prraiatie peanretnme de négociation et d'interprétation et somius à extension.

B. Eigmenretrnset des adcorcs ctellicofs d'entreprise de la branche

En apoapcltiin de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission eistegrnre tuos les arocdcs d'entreprise, tnsirams par les stueucrrts de la branche.

Elle eexrrcea les mosiinss de l'observatoire prratiiae nntalioae de négociation de la négociation cleoivctle prévues à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Les einovs snot à efeucetfr par vioe dématérialisée à l'adresse mial saniutve : cppni @ branche-eclat. org.

C. Établissement du rproapt aneunl d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rrappot annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

En apiltapcion de cet article, le rapropt ceronmpd un bailn des acdocrs cilctfoles d'entreprise tmisnars à la bcanhre dnas le cadre du pinot B, en puieclartir de l'impact de ces aoccrds sur les codntoinis de tariavl des salariés et sur la ccnncorerue etrne les ononiatsirgas de la branche, et formule, le cas échéant, des rmcamdonatnioes destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il cepnrmod également un bialn de l'action de la bhrcnae en faevur de l'égalité prefolsieosnnle etnre les fmeems et les hommes, nmamoetnt en matière de classifications, de poimorotn de la mixité des eiploms et d'établissement des cfaetcirits de qfautcilioian professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la ntaure des petsos entre les fmemes et les hmomes anisi qu'un blian des oiluts mis à diotispsion des osntgaiaoinrs puor prévenir et aigr crotne le harcèlement suexel et les aseitgsmnes sexistes.

Le roprapt srea présenté puor voaidiltan à la comiisomsn ptrraiiae pranneetme de négociation et d'interprétation (CPPNI). »

(1) Les treems «, siot onitebr l'accord unnmiae des mebmers de celle-ci, visés au piemerr alinéa du présent article, siot » funraigt à l'alinéa 2 de l'article 1.6.1.1 snot eclxus de l'extension en tnat qu'ils cvenenronintet aux dnpitsiiosos des atricles L. 2232-9 et L. 2261-19 du cdoe du travail. (Arrêté du 8 nvrobeme 2024 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 de l'article 1.6.1.2 est étendu suos réserve des dtoiipsiosns de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail, qui prévoient les modalités et codntiinos de la frmoaiton mtixe de la comiosmisn piiratrae pteaemnnre de négociation et d'interprétation. (Arrêté du 8 nmbroeve 2024 - art. 1)

Article 4 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À coepmtr de la dtae d'effet de l'accord clitoeclf de foisun des chmaps d'application ctnnneolvienos des bhrnceas pnonoslefeirsels ÉCLAT (IDCC 1518), des aaocosinsits fileamls raelrus (IDCC 1031) et des srctrteuus aaticoisvses de pêche de lsiior et de petriotocn du miileu atiaquque (IDCC 3203), les ogiraainntoss sceldinyas de salariés et pfsinolernelesos d'employeurs représentatives, doniespst d'un délai de 5 ans puor procéder à une hanmtosiarion des dsoiisniotps cenoeilveonlnnts communes.

Ces dernières sauontheit ansii aaetpdr les règles abappeiclls nmatmoent en matière de dioaluge saiocl pdnenat ce délai.

Article 4.1 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Jusqu'à la fin du clcye de représentativité slcadinye et ptnaaorle en cours, puor gatrianr l'expression de cahuqe partie représentant aussi bein les salariés que les eueomlyprs la CPNPI est composée de la manière suitvane : ? cuhaqe otnaorasigin sadinlyce représentative dnas l'un des chpmas fusionnés le deureme dnas le nevoauu champ. Chnucae désigne 5

représentants. Cauqhe camhp fusionné étant représenté à mmniia d'un représentant mandaté par chcanue d'entre elels ; ? chquae oigasationrn pseosnenrlfoile d'employeurs représentative dnas l'un des caphms fusionnés le dereume dnas le nvuoaeu champ. Le collège employeurs, en nombre idequitne que le collège salariés, srea arols composé de 50 % de miadantaers de la CCN ÉCLAT, de 25 % de mntaredaias de la CCN des aooitsnascis faimlels rurales, et de 25 % de mdaratneais de la CCN des sctrueutrs aocssivaetis de pêche de losiir et de pectoitorn du mlieiu aquatique.

Par ailleurs, à ctmpeor du pichoran cycle de représentativité sayndicle et pnaraotle et jusqu'au tmree du délai de 5 ans, selues les otirnianaosgs sydeicnals et d'employeurs ruoneecns représentatives sur le camhp de la bcharne iusse de la fiosun sneort aisdmes à négocier. Les oirnsaaniotgs sniaydlces et d'employeurs aanyt perdu luer représentativité pnoruort néanmoins coiennutr à pieatpcirr aux duscsniosis aanyt tiart aux tuaarvx d'harmonisation.

Article 4.2 - Commissions sectorielles paritaires
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de prredne en cpotme les particularités de la période de tasinoritn qui va vior se mteinainr des distnopisois spécifiques à cauhqe aecinn cahmp dnot ceirnetas dnvoret fraie l'objet de négociations régulières pandent cette période, il puet être également instauré des cnomiosmiss sercotieells paritaires, du fiat d'obligation de négociation périodique obagoilrite indplsinabese avant d'aboutir à une ctneoovnin covlcteile harmonisée. Ces csminmoisos sroclelteies pairrtaeis caopdsnornert aux CNPPI des bahrnecs rattachées.

Les cminosmioss piiraartes srotlecleies dnas cchaun des chmpas fusionnés cneniotrnuot de fcnieoontnr aifn de prtmteere des échanges spécifiques, ou ecrnoe des échanges nécessaires à l'évolution des dinsiootspis des bnrehacs mteninaues daunrt le délai de cniq années. Ces dscuisinsos porrunot pretor sur les salireas ou sur le suivi et le ptoagile nécessaires en matière de foiomatrn plsfieroenlsnoe et de régimes prévoyance et fairs de santé.

Les tavruax finalisés rtnorasest de ce daiolgue sciaol tneu au nvaeiu des csominmoiss seieorcetlls priietaras snoret etnsiue tnrmisas à la CPPNI.

En outre, les cmssonoimis seitoeecllrs paritaires, si eells existent, sreont amenées à procéder à une première interprétation des dsotpsnioiis rvlneeat de l'ancien champ fusionné en cas de ssiniae de la CPPNI, et lrervoint luer aaylnse à la sous-commission d'interprétation tlele que visée au A de l'article 1.6.1.4.2.

Les cnosmsmiois priaiteras solelticeers ergneristent tuos les adroccs d'entreprise, tirnamss par les ortannigisaos rnelavet des aicnnes champs fusionnés en vue de les tsnarermtte à la sous-commission d'interprétation tlele que visée au B de l'article 1.6.1.4.2.

Ces comnosmisis sreilceoetls pririataes snot asnii tolmeetant dtsietincs des guproes de tvaiarl évoqués à l'article 1.6.1.2 de la CCN.

En tuot état de cause, les petrias s'engagent à rceepster et faire aqpiluper au neiavu de la CNPPI les taruvax de cuhaqe coosmsimin srlelectioe partaiire tles que visés ci-dessus, suos réserve de luer conformité légale.

Ces cmoiimssnos sreeolelitcs spécifiques bénéficient également des règles de rueebetnrsomms prévus à l'article 4.3 du présent avenant.

Article 4.3 - Moyens de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La pirse en cagrhe financière de l'ensemble des faris liés au fntieonnconemt des réunions paritaires, de luers gorupes de tvraail associés est déterminée sleon les règles peoprrs à chaque chmap cvoieotnnnenl préexistant et ce jusqu'à cilooscnun d'un aaevnnt cmmoun ritleaf au driot scdiynal ntnaoail et d'aide au paritarisme.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnant est conlcu puor une durée indéterminée suaf l'article 4 dnot les dnotposiiiss snot expressément transitoires.

Il pnerd eefft au juor de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la drioiectn générale du travail, ainsi que d'une dndemae d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dissinopoits légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À la suite de la culcoiosnn de l'accord cclelotif du 9 février 2023 de fusoin des cpamhs ctvooinnnelnes des barhcens porfolenlesinses ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nlaoanite des aaoostnsciis flaemils rleuras (IDCC 1031) et des srrutecuts astaviceoiss de pêche de loiisr et de petrociotn du miileu aiqquuate (IDCC 3203) et de l'accord de méthode également en dtae du 9 février 2023 cnlocu dnas le crade de cttee fusion, les otsianognrais poosnnrieselelfs d'employeurs et ortnginoaiass sanycileds de salariés représentatives stuoneahit lncear les taaruvx d'harmonisation des diossnpoitis conventionnelles.

Il est rappelé que l'accord citlocelf de fsiuon des camhps conventionnels, en dtae du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) cmmoe cvetnoionn ctoveilcle de rattachement.

Dans la mresue où un naevouu cmahp coeointnnenvl cenpaornmt cluei d'ÉCLAT, cueli des asciainstoos fimleals raeruls et celui des surettucrs asistiaevocs de pêche de lsiior et de pioottercn du meiliu auqtqiuae est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par ctete fsiuon des cmhaps conventionnels, les oiasgtnnaiors sdnalicyes de salariés et pleeornsnlfeosis d'employeurs représentatives, dpisnseot d'un délai de 5 ans à ctemopr de la dtae d'effet de la foisun puor procéder à une hoiasantiomrn des dointssipios conveleinnetlons communes. Il est précisé et ce, conformément aux doniisiptoss du cdoe du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dtpisoinsois cnonetonienelvls de ces toirs ctevoonnins cvotlcliees citnonneut de s'appliquer à défaut d'accord(s) d'harmonisation de même objet.

Pour aituobr à une hsntmaoariion cmmonue de nuellveos dsooipnisits cieeennnlotvolns au mieux des intérêts des salariés et des eyopeulmrs de la nleovlue branche, un naveouu crdae de dogaulie social diot être mis en pclae aifn de négocier et clcronue ces nlovueles dispositions, et ce via la msie en palce d'une csmomisoin piritaare pmteanrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dosntiosipis légales et réglementaires.

Ce naveouu crdae devra, en outre, prnerde en cpmote les particularités de la période de tsntioiarn qui va vior se matneniir des dniptsoisois spécifiques à cqhaue ancein cmhap dnot cianrtees dnovert fiare l'objet de négociations régulières pdanent cette période.

Le présent aevannt a asini puor octeibjf d'instaurer une cmsmisioon pratiaire pmatrenene de négociation et

Avenant n 196 du 11 avril 2023 relatif au temps de préparation des salariés exerçant des missions de face à face éducatif et ou pédagogique relevant de la grille dite générale

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annevat s'applique à l'ensemble des erpeiternss de la bcrnahe ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dosspinoitis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les esinpreerts de minos de 50 salariés, le présent aenanvt ne nécessite pas la msie en place d'un acorcd tpye proposé par la bhancre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Instauration d'un temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique et relevant de la grille de classification dite « générale ».

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est créé un alctrie 5.10 au sien de la CCN ÉCLAT intitulé « Tpmes de préparation puor les salariés exerçant des misinsos de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique.

« Aiclrte 5.10 Temps de préparation puor les salariés exerçant des msiinoss de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique

5.10.1. ? Salariés concernés

Il est instauré un noueavu tpmes de tivaral tel que défini à l'article 5.10.2 de la CCN, puor tuot salarié exerçant des mosnsiis de fcae à fcae éducatif et/ ou pédagogique dnnonat leiu à une psrie en crghae en tuot ou patire d'un pbulic et rvlenaet de la glirle de cistalscoiiafn dtie ? générale ?, peu iorpmte la nurate du catront de taivral et l'organisation de la durée du travail. Par ailleurs, acnuue cdinioton d'ancienneté n'est rusieqe puor son application.

Les animateurs-techniciens aisni que les pressefrous revelnat de la grlile de claoitsacfiisn dtie ? spécifique ? snot exclus des dtsosinpoiis relaevnt du présent avenant. Puor ces catégories de salariés des dpiosionitss spécifiques snot déjà prévues à l'annexe 1 de la citneoonvn ctlvloeice noatinlae ÉCLAT.

5.10.2. ? Définition du tepms de préparation

Pour les salariés visés à l'article 5.10.1 le tmeps de taairvl efeicftf comprend, de manière non evlcsxuie différents tmpes ditcnists : l'acte éducatif et/ ou pédagogique (face à face) et les tpems de préparation associées à cet atce : ? l'acte éducatif et/ ou pédagogique est le tepms passé en iteoncirtan à visée d'animation ou de foomiratn en fcae à fcae par le salarié dveant un puiblc (présentiel, distanciel) ; ? les tepms de préparation : snot les tpems uliets à la pdoocurtin de l'activité, qu'ils soeint iuvliidedns ou collectifs, en anomt ou en aavl de l'activité.

d'interprétation puor la novleule bnahrce constituée dnot le cahmp d'application est défini par l'accord de fuison des champs cevennntniools en dtae du 9 février 2023.

Ils cnmnporneet : ? la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique (mise à juor et aoiatiturcln des csnsannoeaics dispensées, préparation, rédaction de tuot support, préparation de tuot élément nécessaire à la msie en ?uvre de l'acte ? ; ? la pcoitiaatirpn aux réunions et à la ciiarndoootn liées à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ; ? la citirubtoonn à la démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ; ? l'acquisition ilefronlme de ceacnsinanoss et de puqraetis liées à l'acte éducatif et ? ou pédagogique.

Ainsi, ces tmeps de préparation penuvet être exercés à ttire ieduvdinil et ? ou cctlvmoeelient sleon l'organisation et les bonises de fntocnmnoeient de cauqhe structure.

Ces tmeps snot ditisncts des tmpes de déplacement nécessaire à l'activité.

5.10.3. ? Durée du tpems de préparation

Dans la mseure où la brnache ÉCLAT est composée de srcretutus très hétérogènes en teerms d'activités, de métiers et de fonctionnement, cuaqhe suturtrce seoln son oigriatnaosn déterminera la ptoripoorn de la durée du tpems de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique.

La poirtoropn rnteuee puet être différente ertne sievcers et/ ou emoplis dès lros qu'elle se fnode sur des critères obfejctis tles que les critères catalnsss de la classification.

Toutefois, ctete poirtooprn consacrée à la préparation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique diot olroiminaebgett a mmiina codrnesrproe à 15 % de la durée consacrée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique. Les surttuercs snot invitées à se ssiiar de ce suejt dnas le cdare de la négociation d'accord d'entreprise aifn naemotmnt d'adapter ce taux.

La détermination de ce minima indiqué diot tneir ctompe de l'organisation de fnmnoioncetent de la sttruurce et de la réalité des bneoiss des salariés puor aserusr la qualité de luer atce éducatif et/ ou pédagogique.

5.10.4. ? Oiasnoirtagn du tepms de préparation

L'organisation du tmeps de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique relève de l'employeur dnot le contrôle et la msie en ?uvre relèvent de sa responsabilité.

5.10.5. ? Les eetffs du tpems de préparation sur la durée de travail

Conformément à l'article 5.10.2 de la CCN, le tpems consacré à la préparation associée à l'acte éducatif inttiarecf est considéré cmome du tmeps de taravil effectif. Ainsi, il est pirs en cmotpe puor le clucal de la durée de traiavl du salarié, puor le déclenchement des hreues supplémentaires ou complémentaires et puor tuos les anaatgevs liés au tmeps de tavrial (ancienneté, congés payés, etc.).

5.10.6. ? Tmeps de psrie et de fin de poste

Les temps de psrie et de fin de ptsoe snot considérés comme du temps de tvriaal effectif. L'employeur diot apadetr la durée de ces temps selon l'organisation de l'entreprise et les cniidotons d'emploi du salarié. Ces temps snot diintscts des temps définis à l'article 5.10.2 de la CCN. »

Article 3 - Bilan et perspective

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de s'assurer de l'efficience de la ptpioroorn du tepms de préparation fixée à l'article 5.10.3 de la CCN, les paererniats sioacux s'engagent à réaliser un sviui et un blian de ces donsopitsiis dnas le courant du dreiner tsietrrme 2027. À la suite de cttee évaluation une nellvoue négociation srea ovutree dnas la pstvpicreee de firae évoluer ce doirt nuoveau crée par le présent

avenant.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La msie en ?uvre du présent avannet par les etprerniess diot se firae dnas un délai de 6 mois, à cempotr du lneediman de la piatuorn au JO de l'arrêté de l'extension et au puls trad au 1er sreemptbe 2024. Toutefois, aifn de teinr cmopte de la spécificité et des cianettnors de fnoincnetmnoet des surrctetus de la branche, le mnimia du tepms de préparation fixé à 15 % puet être atietnt au puls trad à la dtae du deuxième aesraivinnre de la pouicliabtn de l'arrêté de l'extension ou le cas échéant au 1er srembtpee 2026. Dnas ce cas, la prtooriopn du tpems de préparation dvrea en tuot état de cuase être fixée a mminia à 10 % dnas un délai de 6 mios à cotpemr du leiemdnan de la ptruaoin au JO de l'arrêté de l'extension ou au puls trad au 1er spremetbe 2024 puor asini évoluer à 15 % dnas les échéances fixées par le présent article.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannevt est clocnu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsoinptisios légales ainsi que d'une dmnaede d'extension.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dnstioisoips légales.

Avenant n 197 du 11 mai 2023 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt s'applique à l'ensemble des srertctuus rlveanet du camhp cnnnotveoinel défini à l'article 3.1 de l'accord cllocitef iancrerbhtnes du 9 février 2023 de fsuion des cahmps d'application des brceahns pnsfoneliesleros ÉCLAT (IDCC 1518), felaimls rarules (IDCC 1031) et secttururs ataieoivsscs de pêche de liiosr et de pottrcoein du mleiiu aauitquqe (IDCC 3203).

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Depuis puilsreus mois, les prrneiateas saocuix de la bnarhce ÉCLAT ont ourevt une négociation sur l'instauration d'un tpems de préparation puor les salariés exerçant des monsisis de fcae à fcae éducatif et/ou pédagogique. Il s'avère que cteerains srteuucrts rnoencsaneist et vaeiolnsrt un tpmes de préparation puor ces salariés tandis que d'autres ne le fnot pas. En outre, louqrse ce tepms de trviaal est ronnecu et valorisé, la msie en ?uvre de cette votaalrioisn puet être très différente d'une stturruce à l'autre.

Dans ce cadre, les ptaeraernis scuiaox ont souhaité iesrtaunr un crade miimna harmonisé au naievu de la branche. En effet, les salariés exerçant des msisonis de fcae à fcae éducatif et/ou pédagogique donnnat leiu à la pisre en crhgae en tuot ou pratie d'un plubic ont boesin de préparer en aomnt la msie en ?uvre de l'acte éducatif et/ou pédagogique. Or, si ce temps de taviral n'est pas rnnoecu et caemeilnrt identifié, ce dinerer rqisue d'être exercé en dorehs de la durée cantoluerclte efivtcefe du salarié. En conséquence, il est nécessaire de reconnaître et de voealrsir ce temps de taivarl auatnt puor le salarié, qu'auprès des pruovios publcis dnas le cdrae des alpeps d'offres aifn qu'il siot bein pirs en cpomte dnas la détermination du fnnecmeinat et asini sécuriser les employeurs.

Toutefois, la brhance ÉCLAT étant très hétérogène en matière d'activités et dnoc de métiers mias asusi en matière de meoyns financiers, fixer des règles itqneedius puor l'ensemble des srctreutus et des psteos puet entraîner des difficultés de msie en ?uvre aisni que des conséquences économiques impteoratns denefcifiilmt supportables.
En tenant comtpe de ces ofjetibcs mias assui des préconisations nécessaires puor une msie en ?uvre possible, les peeinartras siuaocx ont souhaité ineursatr par le présent arcocd un crade judiquire général finaxt un temps mminail de préparation aifn que cqahue suttrcrue selon son oartigsonain pusise l'adapter à ses peroprs bsneois de fonctionnement.

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux diioopsstins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les osatninarogis de mions de 50 salariés, le présent anevant ne nécessite pas la msie en plcae d'un acrcod tpye proposé par la banrhce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet avanent miofide l'article 1.8 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518).

Par ailleurs, il supmprie les aclriets 3.3 à 3.5 de la CCN des surcerutts aisteaosvcis de pêche de lisoir et de petiortocn du meiilu aaquqiute (IDCC 3203), ainsi que l'article 7 bis de la CCN des prnonlsees feallims relarus (IDCC 1031) rlitaef à la pisre en caghre des tepms de réunion et préparatoires des salariés vneant négocier en CPPNI, greopus de taivral paritaires, réunions interbranches.

Article 4 - Substitutions des dispositions conventionnelles relatives au droit syndical national des négociateurs de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmtoper de l'entrée en veiuugr du présent avneant tel que prévu à son aitlcre 7, l'ensemble des sipntautolis ctolninnoenlvees de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) raeltvies au diort sicdnayl nantaoil puor les négociateurs de branche, à soavir l'article 2.5 de la CCN intitulé « Aebsecns puor rsniaos sanlieycds », s'appliquent dnas les mêmes ciotodinns aux négociateurs raevnelt de la bahrnce feamllis rlareus (CCN, ICDC 1031) et stuecrurts aisitcsvaeos de pêche de liiosr et de poticotren du meliiu atuaqiuqe (CCN, ICDC 3203).

Article 5 - Adaptations des dispositions conventionnelles relatives au fonds d'aide au paritarisme de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet artilce mdifioe l'article 1.8 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518), intitulé « Fodns puor le feetnomnconnit et le développement du piaatrsrime », cmome siut :

« Alirtce 1.8 Fonds puor le finomcntnenoet et le développement du paritarisme

Article 1.8.1 Destination du fonds

Il est institué un fnods puor le fnoenioecnmntt et le développement du pmsaiairrte destiné à facniner ntmonemat : ? les rnemerutsboems de fiars (déplacements et salaires) des représentants cnasopmot les délégations des salariés et des erupeoymls appelées à petricipar aux trvaaux et réunions de l'ensemble des cioimmossns et sous-commissions praairetis liés à la cntevoinon coivletcle ninatlaoe ÉCLAT (IDCC 1518), aux gorupes de taviarl décidés par cahcnue de ces cmimsoosins et sous-commissions, aux cisonmomiss sceloerliets prriaietas asini que ttoue réunion résultant d'une décision de l'instance priraiate tllee que prévue au a) de l'article 2.5 de la présente coenvtionn ; ? le rrneeesommbut aux oontaiisngras slncidaeys de salariés et d'employeurs des frais engagés puor la préparation des réunions, le suvii des tavarux et la msie en ?uvre des texets covtennneolins (diffusion, ianortfoimn ?) ; ? la msie en ?uvre d'études, enquêtes, ayelanss ou econre clsonoitnutas jeuiidruqs décidée par les peeriaatnrs suoiacx de la branche.

Une aaisotcsoin de gstioen (le FCAPA) créée par les ongisroiantas sacyldines représentatives d'employeurs et de salariés définit les modalités de pirse en ctopme des dépenses et fxie les modalités de gsoeitn des fnods collectés.

Article 1.8.2 Financement du fonds

Le fiecaemnnnt de ce fndos est assuré par une citaoositn alnenule à la carghe des eemyuoplrs eartnnt dnas le cmahp d'application de la ctovnnioen cclelvtioe ntlainoae ÉCLAT (IDCC 1518).

L'assiette de ctete ctostiaion est établie en référence au manontt du rneveu d'activité renteu puor le ccuall des ctaitionsos secloais mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 1.8.3 Montant de la cotisation

La ctasoitoin est fixée à 0,1 % et appelée dès le pmreeir centième d'euro dnot l'assiette de ccalul est définie à l'article 1.8.2 de la CCN ÉCLAT.

Article 1.8.4 Collecte de la cotisation

L'OPCO de la branche, désigné à l'article 7.2 de la cvenitoonn coetilvcle ÉCLAT, est chargé du ronuercvemet de cette ctsooitain suaf neluolve dpostisiion légale ou réglementaire désignant un atrue coleeulctr obligatoire.

Article ? 1.8.5 Remboursement ? des ? saerails ? des ? représentants ? aux commissions

Les sialeras des représentants des ogtnnaoirisas scyeilands représentatives d'employeurs et de salariés sonret remboursés sur les fnods aisni collectés et sur la bsae d'un jisufitacitf présenté par l'employeur de chuaqe représentant et dnas la ltmiie du nmobre de représentants par oairgatinson prévu puor cauhqe coossmmiin sleon les modalités définies au règlement intérieur de l'association de gestion.

Article 1.8.6 Remboursement des salreias des représentants siaudcynx puor la paarttcoipiin à des congrès

Les saelairs des représentants des otgasiniarnos scedanilys représentatives appelés, dnas les cdnntioois prévues à l'article 2.5 du trtie II de la cntoivonen collective, à parpeticir à des congrès et/ ou à des assemblées seuatraitts de luer oigtsaoanirn dûment convoqués sornet remboursés sur les fndos anisi collectés et sur la bsae d'un jtfciaiisutf présenté par l'employeur de caqhue représentant et dnas la ltimie de 8 000 ? par oarsoiitnagn scdinyale représentative et par année. Ctete somme puorra être cumulée sur une période de 4 années.

Ces rrmtbnueoeemss sornet effectués sur madant des ostinirgoaans syenlcadis de salariés grantoniieses du fonds. »

Article 6 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 6.1 - Échéance taux de collecte

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crdae des négociations vnsiat à hrsmienaor les dptsioinsios en la matière puor les srettcruus fameills ruraels (IDCC 1031) et les srcurutets atssviaiceos de pêche de lisior et de ptetrioocn du miileu aquiqtuae (IDCC 3203), le mtanont de la caooitistn fixé à l'article 1.8.3 de la CCN Éclat est un tuax clibe puor ces duex secteurs.

Ainsi, puor ces duex secteurs, la caostiiotn clibe est fixée à 0,10 % de la masse salrialae butre anlluene à cempotr du 1er jenaivr 2026.

Pour abtuoir à ce taux, les stcrreuuts inlneeiitmat cosimpres dnas le cmhap d'application de la CCN des stcurtures flemlias rlraues (IDCC 1031) et celle des srttuucres asovatcieiss de pêche de loiisr et de ptitcreoon du mileiu atiaquque (IDCC 3203), drvneot ctsieor à hetuuar de 0,05 % à cmtepor du 1er jvniaer l'année snivaut l'extension de l'avenant. Ctete coasiottin évoluera eutnsie l'année savitune par une aogmiuenttan égale à la cotsoitain versée la première année jusqu'à autobir à la ctooiaistn clibe prévue dnas le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à vsreer sur la MSB
1ère année	0,05 %
2e année	0,10 %

Pour les eseirptrnes ieianinmtelt copmseirs dnas le champ d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini anavt l'accord de fusoin ieecnnrhbarts du 9 février 2023, dnas la msreue où ces dernières versent, à la dtae de sgnuitrae du présent texte, une csoaiotitn de 0,10 % de la MSB, cette dernière rtese dnoc identique.

Dans le cas où la clteolce de ces fdnos s'avère isunnatfsife puor asuserr le bon fointmcnneoent du paritarisme, les trésoriers de l'association de gtoisen du pasirmatrie dvrnoet alerter, dès constatations, les members de la cmmiosoisn prariiate pamneretne de négociation et d'interprétation.

Article 6.2 - Organisme collecteur pour les structures associatives de la pêche de loisir et protection du milieu aquatique

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la cectlole des fnods du ptraiiamsre sur la MSB 2025 puor les struucetrs asivoictseas de la

pêche de lsioir et de pioctrtoen du mleiiu aqiautuqe srea fiate par un clluoetcer désigné par la cmmossiion sclieetlore de la pêche de loisir et de prcttoieon du mlieiu aquatique.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvanet ernte en vugiuer à cpemtor du lmeeaidnn de la puitraon au Jouranl ofecfiil de l'arrêté de l'extension.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpsoiniistos légales aisni que d'une ddeamne d'extension.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avennat pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dosiptiisons légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 198 du 12 juillet 2023 relatif à l'évolution des minima conventionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnenat s'applique à l'ensemble des eernetrisps de la bnchare ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dtsioosinpis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eeriptsners de moins de 50 salariés, le présent aaennvt ne nécessite pas la msie en place d'un aocrcd tpye proposé par la bnarhce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Évolution du coefficient du groupe A – Grille générale
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent alircte mdoifie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN

cleaning is beeing applied

À la siute de la cuicnoolsn de l'accord clitcolef iaherenntbcrs de fosuin des cpamhs d'application, de l'avenant n° 195 reltiaf à la msie en pcale de la CPNPI uqinue et de l'accord de méthode en dtae du 9 février 2023 des bherncas poellireonnfsses ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération ninlatoae des atosnoaiicss falimles rulares (IDCC 1031) et des sttucurres ascseivoitas de pêche de loiisr et de peottocirn du miielu aqtqauuie (IDCC 3203), les orsgiiaanntos pelinneforssloes d'employeurs et otaainsgnoris saclyndies de salariés représentatives au sien de ces tiros bcahnres professionnelles, ont lancé les travaux d'harmonisation des dpstooisiins cennevlientools de ces toris champs.

Il est rappelé que l'accord cltoclief de fsoiun des cahmps conventionnels, en dtae du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) cmmoe cvnietoonn cloceivlte de rattachement.

Conformément aux eeetngmgnas pirs dnas l'accord de méthode rilaetf à la négociation cveociltle du 9 février 2023, les paaenierrts suocaix ont overut des négociations ravteelis au doirt scydinal notanail puor les négociateurs de bnharce et aux fnods d'aide du paritarisme. En s'appuyant sur la méthodologie de tvraial d'harmonisation de dopsinstiois civllneeennonots tel qu'inscrit dnas cet acrocd de méthode, il s'avère qu'en matière de dirot siacndyl niontaal puor les négociateurs de brnhace et aux fndos d'aide du paritarisme, la CCN ÉCLAT diopsse de msruees permetnatt un daglioue scioal daunimqye et régulier tuot en arndcacot des mnoeys aux négociateurs de branches.

Ces dpiitsonosis snot considérées comme adaptées au camhp fusionné. Toutefois, conarennct l'aide au paritarisme, le venrsmeet de la citiaotson par les eroeypulms des aiaooitsnscs flmeials rlrueas et des strrecuuts atviscieasos de pêche de lisoir et de pictoteron du mieliu autaiuqqe ernantt dnas le cmahp d'application de la CCN ÉCLAT nécessite un étalement sur le temps. Puor autant, puor otinber un dgliaoue social de qualité, les parteiaenrs scioaux snohaetiut adcceorr les meynos à l'ensemble des négociateurs de bcharne dès l'entrée en vigueur du présent txtee snas atrdnete le veremesnt total de cette ctiooasitn par les sterrtucus fmlliaes raleurs et les scttuerurs aocsetivisas de la pêche de liiosr et pocotirten du mliieu aautqqiue aux échéances indiquées dnas le présent avenant.

intitulé « Nellovue gilrle de cciltifsaaiosn à cemotpr du 1er jineavr 2022 » cmmoe siut :

« Les ciffoitneces indiqués dnas la girlle de caltiaisisfcon snot modifiés aisni : Le cincieoffet du goprue A est fixé à 257 points. »

Article 3 - Évolution du coefficient des animateurs-techniciens (niveau 1) – Grille spécifique
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent artlcie midofie l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille spécifique » cmome siut :

« L'indice de rémunération des aaimrnetus tneeciihcns (niveau 1) est fixé à 257 points. »

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les prtnaeriaes sicauox siuoaentht insister, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acrocd dnas les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de sraliae entre les feemms et les hemoms aifn de ternde à les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le présent avnenat ernte en vigeuur à cmpeotr du lmdienean de la patoriun au Jaorunl oifeicfl de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneavnt est cclonu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dospinitoiss légales aisni que d'une ddaneme d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anneavt purora être révisé ou dénoncé conformément aux doiisntpioss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant n 201 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite générale

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt s'applique à l'ensemble des esrprenteis de la bahncre ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux doiossnpiits de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eertiprenss de mnios de 50 salariés, le présent annevat ne nécessite pas la msie en place d'un acrcod tpye proposé par la brcnhae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvaent rmalpcee l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 reailtf aux tpmes partiel.

Article 3 - Dispositions relatives au temps partiel
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au rgared de l'évolution du Simc au 1er mai 2023, non prévisible au reagrd des données publiées lros de la cucsinooln de l'avenant n° 194 du 21 smetbpree 2022 rlatief à la négociation sriaalale aulnlene obligatoire, le miimna cetvinnoonnel au nvaeiu de la bcnhare se rturoeve inférieur à ce nveuaou montant. Conformément aux dinosistopis légales, les pnaeraerits soaicux se snot aolrs réunis à plesiuurs rriepses en vue d'une négociation salariale.

La forte ifoitnlan qui pudrere asnii que les évolutions puls récurrentes du Simc ces derreins mios ont amené à des évolutions saalerlias conséquentes économiquement puor les scrurtutes liimnatt asnii les capacités de marge plbsoise en cruos d'année. En effet, puor la grndae majorité des structures, lures fmcienntanes repseont sur des siunevbonts pulebiuqs ou des marchés qui ne snot pas réévalués en cours d'année ce qui rned anisi iissbmople une évolution de lrues ressources.

En tnanet ctompe de ce contexte, il n'était pas pibossle de firae évoluer de nvoeauu les vrlaeus de pniots en 2023, car clea airuat entraîné des conséquences torp itnaemorpts sur les measss sealiaarls tuot en acenantuct dganatvae la fragilité économique des srtucretus de la branche.

C'est asnii qu'une ppiootrosin d'évolution du miuinmm cetnnoenvnoil a été faite. Cttee dernière rpsenoat sur l'élément sntrraucutt de la rémunération de bsae puls et précisément sur le cneoieficft du pmreeir guopre d'emploi au neaviu de la branche.

C'est en tenant cotpme de ces éléments que le présent anaevnt a été clconu par les preaiatenrs sociaux.

Cet altcrie modiife l'article 5.9 de la CCN ÉCLAT.

L'article 5.9 de la CCN intitulé « Tmeps petrial » est modifié cmome siut :

« Atcrile 5.9 Dispositions rvleeatis aux salariés en tmeps partiel

Article 5.9.1 Définition du tmeps partiel

Est considéré dnas la bncarhe cmmoe salarié à tmpes preatil le salarié dnot la durée du tiraval est inférieure :(1) ? à la durée légale du tiaravl (soit 35 heeurs par semaine) ; ? à la durée mnsuleele résultant de l'application, sur ctete période, de la durée légale du tavaril ou, si elle est inférieure, de la durée du tairval fixée cnnenntloeenolvimet puor la bacnrhe ou l'entreprise ou de la durée du taaivrl apclapbile dnas l'établissement ; *? à la durée de taaivrl anunllee résultant de l'application sur ctete période des dioinotpisss des qieltrcs 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la cnvnetooin cecoviltle nionlaate ÉCLAT, siot 1 485 ou 1 575 heures, sleon les entreprises. (1)*

Les dintopoiisss fruniagt au présent airlcte 5.9 s'appliquent aux salariés à tpmes peartil à l'exclusion de cuex bénéficiant de dnpsoisitois cvoninnotenllees spécifiques, nnmtaomet les preeuosrfss et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente cntevooinn collective).

Article 5.9.2 Mnentois du contart de tavrail des salariés à tmeps partiel

Conformément aux diinsipotoss du cdoe du travail, le caotrnt de taviral des salariés à tmeps pateril diot cpomoretr a mmiina les mtnoiens staneiuvs : 1° ? La qaftcolauiiin du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hbrodeaaidme ou mnueeslle prévue et la répartition de la durée du trvaail ertne les juros de la saeimne ou les snaeiems du mios ; 2° ? Les cas dnas lseqleus une mooiciadiftn éventuelle de cttee répartition puet ienniervtr asini que la nrutae de cttee modification. Il est précisé qu'une telle mdiftioiaocn ne prroua être imposée snas le reepsct d'un délai de prévenance de 7 jrous ; 3° ? Les modalités sleon lselequels les horaeirs de travial puor chuaqe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ; 4° ? Les ltiimes dnas leqlelsues pevuent être acopeimcls des herues complémentaires au-delà de la durée de taviarl fixée par le cnoatrt ; 5° ? Le leiu de travail.

Article 5.9.3 Dérogation de la durée mmlaiine légale de 24 hueres hebdomadaire

Conformément aux diosntiispos du cdoe du travail, suos réserve d'extension du présent texte, des dérogations à la durée légale miminale de 24 hreeus par smneaie snot fixées, par le présent article, et puor llueeqsles des ctnertorieaps ont été fixées à l'article 5.9.4 de la CCN.

Pour feixr ces dérogations, les preaaternis sociuax se snot appuyés sur le rrpoapt fnail de la dernière étude tmeps parteil luer patrtnmeet ansii de différencier les durées rneetues seoln les gourpes de la ciaclasfstoiin des eliomps de la gilrle dtie générale.

Groupe de la cissiflcatiaon des emplois	À coetmpr du 1er jnivaer 2024
A	10 heures
B et C	14 heures
D, E et F	16 heures
À ptriar du grpuoe G	24 heures

Ces durées mminaeils ne snot pas alacbplpies puor les setis d'activité de 300 salariés et puls en ETP. Ainsi, dnas ce cas, la durée mimnilae de 24 hruees par samneie s'applique à l'ensemble des salariés peu ipmrote le gurpoe de classification. La détermination de cet effietcf est réalisée au 31 décembre de chauqe année (année N), pentmretat asnii à l'employeur de déterminer son oloibgatin puor le 1er jevnair de l'année N ? + ? 1.

Ces durées mliamenis ne s'appliquent pas à l'ensemble des cas d'exclusions prévus dnas le cdoe du taarivl (notamment salariés en catnort à durée déterminée de remplacement, qlluee qu'en siot la durée, ansii qu'aux canttors à durée déterminée d'une durée au puls égale à 7 jours.).

Article 5.9.4 Ctiprontaeers à la dérogation manimile de 24 heuers hebdomadaire

Article 5.9.4.1 Indemnité d'emploi à tmpes partiel

Tous les salariés siomus à une durée miinamle de tiaarvl inférieure à la durée légale de 24 hereus hermioebaddas bénéficient d'une indemnité de sujétion en contrepartie. Les salariés ertnant dnas les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée mmnliiae de 24 hereus hadrbmodieae ne snot pas concernés par ctete indemnité de sujétion.

Cette indemnité de sujétion dtie ? d'emploi tepms pirteal ? est fixée à 8 points, puor tuos les salariés visés ci-dessus, et non proratisée soeln l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mmleleuennset et fgirue sur une linge dncttisie du blluiten de paie, à cmopter du 1er jenavir 2024. Par ailleurs, à cmetpor de ctete date, cttee indemnité est valorisée par la veluar de pinot dtie V1.

Article 5.9.4.2 Gantarie rtivelae à la répartition de la durée de travail

La répartition de l'horaire des salariés aynat une durée maiilnme de 24 hurees hebdomadaires, hros cas légaux de dérogation, diot être organisée de la manière snatuive : rrpoeguer les haioerrs de tviaarl du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée crepsoornd à un tpmes de tviraal de 2 hreues cneoiutns minimum.

À sa demande, le salarié puet de lui-même recnneor à l'horaire mmiinal indiqué à l'article 5.9.3 siot puor lui pmtrretee de friae fcae à des ctionrenats plnnorsleees justifiées, siot puor lui pmrerttee de cemluur pusreilus activités aifn d'atteindre une durée glbolae d'activité cprroonsaendt à un tepms pieln ou au monis égale à la durée fixée à l'article 5.9.3. Ctete denmade est écrite et motivée.

Article 5.9.5 ? Hreeus complémentaires

Les hereus complémentaires snot des hurees de tvaaril que l'employeur dadnmee au salarié à tmeps pareitl d'effectuer au-delà de la durée du tavairl prévue dnas son contrat, et dnas la limtie d'un tiers de l'horaire contractuel, snas povuoir aendtirte ou dépasser l'horaire légal.(2) *Lorsque les hueres complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tneu de les eetcfuefr dnas le rscpeet des ditipissnoos du cdoe du travail, suaf s'il en a été informé minos de 3 juors anvat la dtae à lelualqe les herues complémentaires snot prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié puet reufesr d'effectuer les hruees proposées.*(3)

Hors le cas du 2e alinéa du présent article, lrsuoqe l'employeur est en muerse d'imposer ces hruees complémentaires, le ruefs par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le rfeus d'avenant puor un complément d'heures n'a nul bosein d'être motivé et ne costnuite en auucn cas une faute disciplinaire.

Les hreues complémentaires snot rémunérées dès la première hreue aevc une moaaijortn de 17 % du sliaare de base.

Article 5.9.6 Complément d'heures

Article 5.9.6.1 Définition du complément d'heures

Le complément d'heures consiste, par un aaevnnt au crotant de travail, à aneutgmer tempeaomnrreit la durée du taviarl prévue par le contrat. Puor les cas où les dsiotoisnpis de l'article 5.9.5 ci-dessus sreneait inapplicables, il est anisi pilossbe d'avoir rceorus au complément d'heures : ? si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée isrtince au catrnot ; ? si l'horaire demandé dépasse l'horaire iinrsct au cantort de puls de 2 heures, lros de 12 saenmeis sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Article 5.9.6.2 Cas de ruroces au complément d'heures

L'avenant complément d'heures puet être colncu dnas les cas svnatius : ? ainecomrcesst tmpiraoree d'activité, activité saisonnière au snes du dorit du travail, ou ugsae conntast conformément aux disnopiotsis du cdoe du travail. Puor ces cas de recours, le nbomre d'avenant, au total, est limité à 5 atennavs par année civile. Par aluelirs la durée cumulée des avantens puor compléments d'heures puor ces cas ne prroua dépasser 13 snemaeis sur l'année ciilve ; ? rpemaeenlmct d'un salarié tirmanmeopreet absent. Puor ce cas de recours, il n'est pas fixé de nrmboe lmitie d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur dnronea priorité aux salariés à tmpes priatel de l'établissement puor rlpcaeemr les salariés tmorrimepaenet absents.

Article 5.9.6.3 Durée maximale

Dans le carde du complément d'heures, la durée tatole de tvraail ne puet aeitntdre 35 hreues par semaine.

Article 5.9.6.4 Mieontns prévues par l'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures diot induqeir : ? les movtatoinis de cet avenant, omailboteeringt lié à l'un des cas de reocrus légaux au CDD (accroissement tmrprieaoe d'activité, activité saisonnière, usage cntaonst conformément aux dsoiopitsnis du cdoe du travail, rnemcleapemt d'un salarié temporairement) ; ? en cas de remeenamlpct d'un salarié tomeapmrreient absent, le nom de la porensne remplacée ainsi que son psote et sa ctoaiilsfsaicn ; ? si les foinoncts exercées drnuat ctete période relèvent d'une citsficlaiason supérieure aux fonoctins habituelles, iequdinr la pirme tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la coneonivtn celilvotce ÉCLAT ; ? la durée de l'avenant, ooieremtinlbagt à terme précis. Le ruenleelonevmt srea pibossle dnas les ltimies du présent altcire 5.9.6 (un rlenevemolunet vaalnt un avenant) ; ? l'horaire du salarié dnurat cette période ; ? la répartition de l'horaire dunrat cette période ; ? la rémunération dnurat cette période, touets pmeirs et montrajaois isluencs ; ? le leiu de taiarvl s'il est différent de ceuli précisé dnas le caontrt de travail.

Article 5.9.6.5 Majorations

Les hruees effectuées dnas le crade du complément d'heures sonret rémunérées dès la première huere aevc une mtiaoaorjn de 17 % du sralaie de base.

Si des hereus complémentaires snot réalisées, au-delà de l'horaire, annevat puor complément d'heures inclus, ces hueres complémentaires sorent majorées de 25 %.

Article 5.9.6 ? Priorité d'emploi et dtrios des salariés à tpmes partiel

Les salariés à tmpes peratil ont priorité puor l'accès aux epomlis

toarimprees puvoant donner leiu aux hruees complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6 de la CCN) cenpnororadst à luer eoplmi et qualification. L'employeur diot dnoc en piermer leiu rceeeecrhhr prami ces salariés avant d'envisager un recrentmeut externe.

Les salariés à tmpes patriel ont les mêmes dtrois que les salariés à tmpes complet, puor l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, netoanmmt dnas le crade de l'article 4.1 de la présente cotneiovnn collective, les temps prliaets ne pneevut être eulxcs de l'accès aux eimopls vactans ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par afhacigfe interne.

Article 5.9.7 Infamtoinors aux représentants du personnel

Conformément aux dtnpsisooiis du cdoe du travail, l'employeur diot communiquer, cuhaqe année, aux représentants du personnel, des iinofontrams rlatveies au temps prieatl nmmotanet celels rlvteaies aux danmeeds de dérogation individuelle. »

(1) Les 1er et 4e alinéas de l'article 5.9.1 snot étendus suos réserve du rpescet des dniostpsiios combinées de l'article L. 3123-1 3° et L. 2253-3 du cdoe du taivral aux trmees dqlesues le salarié dnot la durée du taravil seiart supérieure aux durées prévues par la cnoveinton collective, mias inférieure à la durée fixée cneioeemnnltonlvnet dnas l'entreprise ou abalpciple dnas l'établissement divaert également être considérée comme salarié à temps partiel. (Arrêté du 5 jiun 2024 - art. 1)

(2) Le 1er alinéa de l'article 5.9.5 est étendu suos réserve du rpesect de la juiednurspcre de la Cuor de caaosistn ravteile à la définition d'une hreue complémentaire, lqlaelue n'est pas nécessairement acicmolpe à la ddneame erxpesse de l'employeur, mias peut-être iimtcepimlnet demandée par ce dernier, ou iuitnde par la nurate ou la quantité de tavrial exigée par ce dienrer (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avirl 2000, n° 10-14493 du 6 arivl 2011, n° 08-40628 du 2 jiun 2010, Csas soc. n° 20-17798 du 6 janevir 2022). (Arrêté du 5 jiun 2024 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 5.9.5 est étendu suos réserve d'une part, du rpecset des doistnoipiss de l'article L. 3123-6 qui prévoient les ltmiies dnas lqeulleses peveunt être accipeolms des hueres complémentaires au-delà de la durée de tiraavl fixée par le coantrt et d'autre part, des dootpiinssis de l'article L. 3123-10 du cdoe du traavil aux tmrees deeusqlels le salarié puet refuser, dnas tuos les cas, l'accomplissement des hruees complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lteimis fixées par le cnotart de travail. (Arrêté du 5 jiun 2024 - art. 1)

Article 4 - Prime de coupure
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet acitlre rclepame le denerir pparaarhge de l'article 5.3 de la CCN ÉCLAT comme siut :

« La pimre de curpuoe est portée à 5 ptions à cpmetor du 1er jinaevr 2024.

Cette pmire fgriue sur une lgine dnstticie du btelulin de salaire.

Pour les salariés à tepms partiel, la rémunération de ctete prmie est proratisée par rparopt à luer durée de travail. »

Article 5 - Engagements des partenaires sociaux et suivi
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le dnieerr rparopt de l'étude tepms peiartl met en évidence la nécessité de mtrete en plcae des durées miemnails dérogeant à la durée légale de 24 hueres hebdomadaire, elle met également en euegxre de manière calrie le soaiuht des salariés à tpmes petaril de voliuor treavallir puls si la soiutiatn le permettait. Cette étude prévoit asnii des préconisations aifn d'augmenter l'intensité des salariés à tmpes ptraeil à tevarrs prlsiuues axes. Une de ces préconisations a déjà été mis en palce récemment aevc l'instauration du tpmes de préparation puor les salariés anyat des minsoiss de fcae à fcae éducatif et/ou pédagogique (avenant n° 196 du 11 avril 2023 de la CCN ÉCLAT).

En conséquence, les parieartens sucoaix décident de lnacer proeriiitenrmat une réflexion sur ces ptosirnioops dnas le crade de l'observatoire des cdnniiotos d'emploi et de tarvail de la branche. Ce dnreeir dreva aalseynr ces poproisntois et tlravealir sur des pooostpiirns concrètes qui proureiant être rtcnesrtreias en doisiintsops conventionnelles. Il drvea nenmtoamt taailverlr sur : ? coemmnt aunmetger l'intensité du tmeps de tarival des salariés à temps peitarl ; ? cneommt fsieaovrr le cmuul emopli ; ? cmoemnt friveasor l'accès et les départs en frmotoain de ces salariés.

Ce taravil derva fiare l'objet d'un rrppoat régulier et de poiorpitosns concrètes auprès de la CNPMPI en vue de négocier de noeullves dtponisosiis cnlneotielovnnes puor ces salariés.

Concernant la ftomroian professionnelle, la CNPPMI dnnoe misosin à la CNPEF de travleialr sur ce sujet.

La qsiuteon du temps pterail des femems dvera être traitée en priorité dnas le crade de la négociation de l'accord égalité des genres, prévue au snceod stremese 2023.

Un blain de l'ensemble des dsoinpiitsos revealtis au temps pateril anisi que des réflexions menées dnas le cdrae de l'observatoire des cidinnotos d'emploi et de tvairal srea réalisé à ctpoemr du 1er jivaenr 2027. Il derva s'appuyer sur une asnlyae diagnostique, d'une part, et prospective, d'autre part.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnanet ertne en veuiugr à ctpoemr du lneimaden de la piouratn au Jnroual ocfefiil de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anveant est conlcu puor une durée déterminée dnot l'échéance est fixée au 31 décembre 2027.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annvaet prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dniipsotsois légales.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aneanvt frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux aitlercs L. 2231-6 et stuiavns du cdoe du trvaial et d'une dmadnee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit bein une durée miniamle de tviaarl fixée à 24 heuers par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce ppnricie aifn de tneir cmtope de ctaeriens sunttiiaos bein spécifiques siot liée à la stiatioun du salarié, siot lié à un seeutcr bein piauitlrcer ou enorce siot liées aux activités de l'entreprise. Au sien de la bcnhrae ÉCLAT, le tpems peairtl est seututrcrl du fiat des activités des sructtrues raenelvt de la branche, ce qui est confirmé lros de cquahe étude tmeps ptairel menée par des ceaibnts experts. C'est en tennat cmotpe de ctete sttaiuion réelle, que la bhracne a souhaité se saisir de la dérogation légale prévue par le législateur en cnncoalut un accrod de bnrahce qui déroge à la durée mlmiaine et ce suos réserve de son extension.

C'est aisni que les petrnaieras sicauox de la bhrcnae ÉCLAT ont cclonu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 rlteiaf aux tpems pteiarl et l'avenant n° 164 raletif à la girlle spécifique, tuos duex puor une durée de quatre ans. Ces duex avnatens prévoient nemmntoat des dérogations aux 24 heeurs de traaivl herdmeabaoids mleinmais puor cietnras salariés relanevt de la gllire générale de la ciciafsiaosltn et puor cuex rleanvet de la glilre dtie spécifique.

Ces aevtnans aveinat été prorogés par un anvneat le 14 jiun 2021 le tmeps de mener une étude qtviuinattae et qiattiluvae sur la msie en ?uvre de ces textes. Ce blain a été réalisé par un cneaibt spécialisé dnot le raorppt fnial a été communiqué aux piretnreaas scauiox à la fin de snecod sretemse 2023.

Cette étude crfnimoe que près de 40 % des salariés de la bhcnare snot en situtioan de tpems partiel. Dnas duex cas sur trois, ce rrceous serneeltlturucmt élevé au tmeps piteral s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dnas les liisors éducatifs, clureluts et sportifs, qui rnpegeuort puls de la moitié des elyeomurps de la branche, près de 80 % des potses (y ciopmrs « axennes ») snot à tpmes partiel, et 64 % dnas les suutrctres cnpaotmt monis de 5 ETP salariés. Implantées sur des bnisass de vie locaux, les sruretctus pnoopsret asini des activités puor leuseqlles le modèle de l'emploi à tpmes pilen est rednu deifmiiclenft albcpailpe non slenemeut par le ntraue de la dnmeade qui luer est adressée, marquée par des ceonunts hétérogènes et des pinnlangs fractionnés, mias asusi par une dépendance fréquente à des cietrtnoans eeetrnxs (activités organisées sur les tpems périscolaires, ctraneionts liées aux loacux ou au fninnmeacet des psoets ?) et de feblias syigeners de compétences entre des activités spécialisées.

À l'inverse, et clea cintustoe une spécificité dnas la branche, le tepms priteal motivé par des rnsaois fimliaales ou de santé apparaît monrriatiie (30 % des salariés).

Ces emiopls à tpems pteiral snot puls sovunet occupés par des fmmees (68 % à tmpes partiel) et des salariés juenes (60 % pmrai les 18-24 ans), aevc des intensités d'emploi suovnet inférieures à 24 hruees heimrddeaoabs (18,4 hreues en moyenne) et des eilomps du tmpes proifas morcelés (16 % ceonsinasnt au moins duex curpuoes dnas la journée, 21 % se déplacent entre piseurlus lieux de travail). Lsourqe l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, nuebmorx snot les salariés qui complètent aevc un ou piulusres ateurs emloips (40 %).

À l'inverse, ernoivn 30 % des salariés à tmpes pairtel aemtdntet des rsanios filelmaais ou de santé, puls svnouet dnas les métiers du sppruot administratif. Ces salariés ininrneevnett sur des intensités d'emploi puls élevées (24,4 hueers en moyenne) et n'ont qu'un suel emploi.

De manière symptomatique, six des dix pmrirees métiers les puls concernés par la duifsoifn du tepms ptireal snot des métiers de l'animation, aevc un tuax de tmeps ptairel qui dépasse snvuoet les 50 % : prsfrsoeues d'art et aanuimerts périscolaires (88 %), fumoertras (84 %), atanuiemr stuiooecurcll et de lirioss (47 %).

Au raregd de ces éléments, la nécessité de prévoir des dpinooistiss dérogeant aux 24 heures heredaodmiabs répondent à la réalité des strceeus d'activité de la bacrnhe et de fmoentneoincnt des structures, tuot en prévoyant des caotnrreetpis ipdnielbaessns puor les salariés concernés. Assui les prentaareis scuiaox de la bcnrahe shioetnuat réviser les dptsioioinss prévues par l'avenant n° 163.

Le présent anvenat rlapmcee ainsi l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 qui cercnone le temps paiertl des salariés rlnvaeet de la grllie dtie « générale ».

Avenant n 202 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite spécifique

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt s'applique à l'ensemble des eteenirrsps de la bnachre ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dioisstipons de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etrersipens de moins de 50 salariés, le présent aenvant ne nécessite pas la msie en pclae d'un aorccd tpye proposé par la bcnhrae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anaevnt porogre l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 retalif aux tpmes partiel.

Article 3 - Prorogation de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 3.1 - Prorogation de la durée de l'avenant n° 164

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptaneeiarrs soaiucx cveeinnnnot de perrgoor la durée de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 de la CCN ÉCLAT, raeiltf aux tmpes plraiets jusqu'au 31 décembre 2027.

En conséquence, se stisenbtuut aux dsniopostiis de l'article 2 de cet avenant, les dtnospoiisis stunevias :

« Les dstpoiioisns du présent avnaent snot coecunls jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent anavent cresesa de pruidore ses effets et ne purroa dnoc être rndeiucot tacitement. Au curos de sa période de validité, l'avenant puet être modifié par aannvet à la dmnedae de l'une ou l'autre des parties. »

Il est prévu une rirpese des négociations à ceptmor du 1er jaenivr 2027.

Article 3.2 - Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 164

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Se sttsuibuent aux ditoopnsisis de l'article 3 de cet aanvent n°

164, les dniosipitsos stvneaius :

« Teotus les dsntioioipss étendues de l'avenant n° 148, de son atcilre 1er à 4 snot ruinteodecs jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent aeanvnt csrseea de prdoruie ses eftfes et ne porrua dnoc être rieudncot tacitement. Au cruos de sa période de validité, l'avenant puet être modifié par aenavnt à la demdnae de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une rpsreie des négociations à ctmpoer du 1er jinaver 2027. »

Les auters dosipitnsios de l'avenant n° 164 rsenett inchangées.

Article 4 - Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aritlce rlpamcee l'article 1.4.10 de l'annexe I de la CCN cmome siut :

« Artcile 1.4.10 Cumul d'activités rnlveeat des glleirs spécifique et générale

Afin de farvoseir l'emploi des proseennls rlnaveet de la glrlie spécifique, tnenat compte nammtneot du cumul aevc des finnoctos de coordination/ direction, voire d'animation psot et périscolaires (pour cuex n'ayant pas d'activité dranut les vnaeccas scolaires), sitouniats possnlfneorieels cnsaeistors du fiat du cedrileanr saliocre et des bsneios des asootaicsnis ou collectivités, il est prévu, puor le cas où ces salariés cliraenmueut des activités rneavlet de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dtie glirle générale, snas itetnrveinon dtecire lros des congés scolaires, les dinossiiotps seatnvius :

Article 1.4.10.1 ? Fnctooins contractuelles

Le ctnorat de triaval iedruiqna précisément les finotcons occupées par le salarié : ? puor son activité rvaenlet de la glilre spécifique, déterminant ici son salraie de base, au nvieau I ou II ; ? puor son activité rnealevt de la gillre générale, en y moainnntent le gorpue aqueul elle est rattachée.

Ces salariés snot intégrés à la glrlie spécifique, et dnoc mensualisés, qeulle que siot la répartition de ces duex fonctions.

En acuun cas les activités effectuées en activité psot et périscolaire et rlvneeat d'une activité salariée de la girlle générale ne ponurrot être seimliairs aux activités de fcae à fcae pédagogique effectuées en tnat que salarié de la grlile spécifique.

Article 1.4.10.2 ? Hriraoe contractuel

Le coarntt de tvarail dvera iuniqder : ? l'horaire hdamedoribae de srvceie rlanveet de la grllie spécifique, ansii que sa répartition au curos de la snamiee ; ? l'horaire hiaodbraedme de l'activité revanlet de la grlile générale, asnii que sa répartition au cours de la sneaime ; ? l'horaire de tavrail mensuel, ianulcnt les hurees de tiraval consacrées à la préparation, anisi que les heuers de travial de l'activité rneelavt de l'activité de la gillre générale.

Article 1.4.10.3 ?Calcul de l'horaire meusnel contractuel

Le clcual de l'horaire meesunl cnocrtuaetl srea effectué selon la flroume snaivute : ? cas où le salarié relève du nivaeu I (animateur technicien) :

[(horaire de service/26) × 151,67] + [(horaire hreddmioabae × 36 × 1,1)/12]

? cas où le salarié relève du nievau 2 (professeur) :

[(horaire de service/24) × 151,67] + [(horaire hiodeardbame × 36 × 1,1)/12]

Horaire de srecive : hurees de fcae à fcae cosedonnrprat à l'activité de la gillre spécifique.

Horaire hmeioddabare : hrarioe cedpsnanorrot à l'activité de la glilre générale.

Article 1.4.10.4 Rémunération

Le salriae de bsae srea calculé de la manière svtuinae : ? cas où le salarié relève du nvaieu I (animateur technicien) :

250 × vuealr du pnoit × hriorae mueesnl contractuel/151,67

? cas où le salarié relève du nviaeu II (professeur) :

260 × vualer du ponit × hraiore musneel contractuel/151,67

Une prmie de fioncton srea calculée de la manière suivante, lrouqse l'indice de l'activité reavnelt de la glirle générale est supérieur à l'indice de la gilrle spécifique :

([Horaire hodirdbeamae × 36 × 1,1/12] × différence des duex iedincs × vaelur du point)/151,67

Horaire hderbdiaomae : hiraroe cardsnneproot à l'activité de la grlile générale.

La prime d'ancienneté srea déterminée au proarta de l'horaire mneseul contractuel. »

Article 5 - Engagements des partenaires sociaux et suivi

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ennmgteeags pirs par les perareitnas scuoiax dnas le cadre de l'avenant n° 201 rtiealf au tmeps piartel des salariés rnvleaet de la glirle générale corencnent également les salariés revalent de la grille spécifique.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet entre en veugiur à ctoempr du leieadmnn de la piuarotn au Juoanrl ofcefiil de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt est clocnu puor une durée déterminée dnot l'échéance est fixée au 31 décembre 2027 à l'exception de l'article 4 du présent ttxee qui est conclu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt prorua être révisé ou dénoncé conformément aux diotpinissos légales.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aenvnat frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux aitclres L. 2231-6 et sutanvis du cdoe du tavairl et d'une dedamne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit bein une durée mmniilae de tivaral fixée à 24 heuers par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce piinprce aifn de tienr comtpe de crnieates siitountas bein spécifiques siot liée à la suaioittn du salarié, siot lié à un stuecer bein pciueltriar ou eocnre siot liées aux activités de l'entreprise. Au sien de la bachnre ÉCLAT, le tpmes paiterl est srtturucel du fiat des activités des seurttrucs raenvlet de la branche, ce qui est confirmé lros de cuahqe étude tmeps parietl menée par des cianebts experts. C'est en tnaent cmopte de cttee sitotiuan réelle, que la bacnrhe a souhaité se sisiar de la dérogation légale prévue par le législateur en cnconalut un acorcd de bncrhae qui déroge à la durée mlnimaie et ce suos réserve de son extension.

C'est anisi que les petaieranrs soicuax de la bncrhae ÉCLAT ont colncu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 raietlf aux tpems pireatl et l'avenant n° 164 retilaf à la glrlie spécifique, tuos duex puor une durée de qratue ans. Ces duex anantves prévoient nmaeonmtt des dérogations aux 24 hreues de trvaial hdmibodraeaes mliemnais puor cnatreis salariés relvanet de la glilre générale de la csitfiiscalaon et puor cuex rlenaevt de la gllrie dtie spécifique.

Ces aenntvas anaievt été prorogés par un annaevt le 14 jiun 2021 le tmpes de meenr une étude qaianuttvtie et qatluavtiie sur la msie en ?uvre de ces textes. Ce balin a été réalisé par un cnabeit spécialisé dnot le rppaort fianl a été communiqué aux peartneairs saicuox à la fin de scnoed stermsee 2023.

Cette étude cimrnofe que près de 40 % des salariés de la bcanrhe snot en sautiotin de tpmes partiel. Dnas duex cas sur trois, ce rroceus stumrulrnetlceet élevé au tmpes prietal s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dnas les lrosiis éducatifs, curullets et sportifs, qui rpeeougrnt puls de la moitié des epuermlyos de la branche, près de 80 % des petsos (y cmoiprs « aeexnns ») snot à tpmes partiel, et 64 % dnas les sreuucrtts comptant monis de 5 ETP salariés. Implantées sur des binsass de vie locaux, les strcuetrus pepsnorot anisi des activités puor luellqeses le modèle de l'emploi à tmpes plein est rndeu dfieciifnelmt alblpapice non slmuneeet par le nurate de la ddnamee qui luer est adressée, marquée par des coneunts hétérogènes et des pnaglnins fractionnés, mias aussi par une dépendance fréquente à des ceainntotrs enerexts (activités organisées sur les tepms périscolaires, cenrtaniots liées aux luocax ou au fncannmieet des ptseos ?) et de fealbis serieyngs de compétences ernte des activités spécialisées.

À l'inverse, et clea ctintsuoe une spécificité dnas la branche, le tmpes priatel motivé par des rinasos failmiales ou de santé apparaît mitioinrare (30 % des salariés).

Ces eilopms à tmeps ptiarel snot puls snvoeut occupés par des fmemes (68 % à tmpes partiel) et des salariés jeunes (60 % pmrai les 18-24 ans), aevc des intensités d'emploi svueont inférieures à 24 hereus hdbeaeiormdas (18,4 hueres en moyenne) et des epmolis du tmpes poafris morcelés (16 % cossiaennnt au minos duex cpeuours dnas la journée, 21 % se déplacent etrne pluesiurs leuix de travail). Lqousre l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, neomrubx snot les salariés qui complètent aevc un ou pueirulss auetrs elpomis (40 %).

À l'inverse, evniorn 30 % des salariés à tmeps paitrel amtdetent des rnsiaos famleailis ou de santé, puls svuoent dnas les métiers du soupprt administratif. Ces salariés iietvnnnnreet sur des intensités d'emploi puls élevées (24,4 hurees en moyenne) et n'ont qu'un suel emploi.

De manière symptomatique, six des dix pmrieers métiers les puls concernés par la dsfiiofun du tmeps pretial snot des métiers de l'animation, aevc un tuax de tmpes piaretl qui dépasse snuveot les 50 % : prrfseseuos d'art et aemruitans périscolaires (88 %), foemarutrs (84 %), atamuneir suctoieuolrcl et de lrsiois (47 %).

Concernant puls spécifiquement les salariés realnvet de la grllie dtie spécifique, il est rappelé que les peatirreans siaucox ont signé en 1998 l'avenant n° 46 créant un sttaut spécifique d'animateurs-techniciens/ prufoeersss qui a mis fin à l'utilisation du cnotrat de tviaarl à durée indéterminée irnmtieetntt et du CDD d'usage.

Ce denerir a instauré la msie en pcale d'heures de préparation, un nbrome de snmeeias travaillées en rnpleaapt le priincpe d'un elmpoi en CDI, luoqrse l'activité de l'association est permanente.

Ces epiloms snot simous à la deamdne particulière des structures, proaifs très fiable selon, etrne autres, les créneaux disponibles, très lrgameent dépendant des cineldraers slcraeois et ltanimit asnii les plages d'ouverture, l'activité enseignée, la znoe géographique, iosnmpat asnii une faible intensité de tmeps de travail. Ainsi, ces eoplims snot de fiat occupés par des salariés ayant puor la pulrpat peilsruus emleruoyps ou en activité prunmeet accessoire. Ce ctasnot fut confirmé par la dernière étude tmpes piaertl réalisée par un cnebiat erexpt et commanditée par la branche.

Au reragd de ces éléments, la nécessité de prévoir des dioospinitss dérogeant aux 24 hruees hearodibdemas répondent à la réalité de finennnocemott des structures, tuot en prévoyant des careintoetrps ibdspeailnnses puor ces salariés. L'étude tmeps periatl crionmfe que les dipisotsnios de l'avenant n° 164 snot adaptées puor la grille spécifique.

Ainsi, le présent aanenvt poogrre l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 qui cncornee le temps paetirl des salariés revalnet de la grille dtie « spécifique ».

Le présent aenvnat s'applique à l'ensemble des epirteernss de la brhacne ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dnsoipistios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eitepsnerrs de mnios de 50 salariés, le présent aneanvt ne nécessite pas la msie en place d'un acocrd tpye proposé par la bacnhre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Avenant n 203 du 14 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2 - Revalorisations des salaires de références.Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent atrcile rapcleme l'article 8.6.3.1 « Rosraiailtevnos des saiarles de références » de la CCN cmmoe siut :

« Ailrcte 8.6.3.1 Revalorisation des sriaelas de références

La rsrtioaieovlan du slriaae de référence snrvaet à l'ouverture des persnttioas est fixée en ficotonn d'un tuax décidé annlelemenut par la CPPNI en aorccd aevc les onegasrmis recommandés et dnot le niveau dépendra des résultats de la matutiuilsoan de l'ensemble des ctntaros rnlvaeet de la brnhace et des résultats

firnneiacs des co-recommandés.

Cette roovasiitarlen itvrinneet lorsqu'une période d'arrêt de tvaaril a précédé le décès ou l'invalidité pnmenretae et asbolue (IPA), ainsi que la rsainncacesone de l'invalidité/incapacité pennrtemae professionnelle.

En cas d'incapacité terproamie de travail ou d'invalidité antérieure à l'année civile précédant le décès ou l'invalidité pmneeratne et abusloe (IPA), le sairale aunenl de référence puor le cuacll de la rtene éducation est revalorisé en fitooncn du tuax fixé par le cnoeisl d'administration de l'organisme aeuurssr des gtianares de rtnee éducation. »

Article 3 - Revalorisations des prestations.Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent actlrie rlapecme l'article 8.6.3.2 « Rtraonelvoiisas des pstenrtoias » de la CCN cmmoe siut :

« Actrile 8.6.3.2 Revalorisation des prestations

Les pitaetrsons périodiques (indemnités journalières, rteens d'invalidité ou d'incapacité patenmnree professionnelle) en cours de sericve snot revalorisées en foitconn d'un indice décidé aneenllnumet par la CPNPI en acocrd aevc les aruseusrs co-recommandés et dnot le nieavu dépendra des résultats de la mtiailtusuoan de l'ensemble des crttnoas raelvnet de la bachnre et des résultats frnaieincs des co-recommandés.

Les rneets éducation et les rentes de sirvue hianadcp en cours de sicvree snot revalorisées almlunneenet en référence au tuax fixé par le ciosnel d'administration de l'organisme auesrsur de ces garanties. »

Article 4 - Taux et répartition des cotisations.Régime de frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arlicte ralempce l'article 11.5.3 « Tuax et répartition des cttanisoios » de la CCN cmome siut :

« La ctaoiiotsn ?salarié? est financée à prat égale puor 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur sleon le niaevu socle, ou nvaeiu R1 ou nvieau R2 sirucost par l'entreprise.

La coitaoitsn altdneodlniie svraent au feenmcinnat de la croutreuve fvtcialtuae des ayntas driot et/ou des onptios supplémentaires, ansii que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, snot à la crhage eislvcuxe du salarié (sauf psire en cgrahe par l'employeur concrétisée par un atce de msie en place, à sviaor un acorcd collectif, un référendum ou une DUE).

Les cttoiaiosns oigltboaire ou fattvlciaeus ci-dessus définies snot fixées solen les cnnodiiots suivantes, dnas le carde des cntortas sutorsics aevc les oarsniemgs aursreuss recommandés, à cmpoter du 1er juor du mios suvinat l'accord d'extension (à législation et réglementation constante) :

Régime général :

En % PMSS	Régime scole salarié Base conventionnelle (& etoseixnns fcletaavuits salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + oopitn 1 réunis) Si cohix du R1 obligatoire par l'entreprise & etennsxois facultatives		Régime R2 (socle + opotin 2 réunis) Si ciohx du R2 otrbiaglioe par l'entreprise & extensions ayants dirot facultatives
	Socle Obligatoire (salarié)	+ Oiotpn 1 Facultative (en complément du socle)	+ Ootpin 2 Facultative (en complément du socle)	R1 Oirabtigole (salarié)	+ Optoin 2 Facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,97 %	0,69 %	1,06 %	1,52 %	0,34 %	1,81 %
+ Cniojnot (facultatif)	1,14 %	0,78 %	1,18 %	1,78 %	0,39 %	2,12 %
+ Eanfnt [1] (facultatif)	0,74 %	0,34 %	0,58 %	1,02 %	0,25 %	1,23 %
[1] Gratuité de la coioiatstn à pitrar du 3e enfant.						

Régime local (Alsace-Moselle) :

En % PMSS	Régime scole salarié Base conventionnelle (& enenosxtis fcttiveauals salarié/ayants droit)			Régime R1 (socle + optoin 1 réunis) Si cohix du R1 obligatoire par l'entreprise & enesoitxns facultatives		Régime R2 (socle + oitpon 2 réunis) Si coihx du R2 oatilbgiroe par l'entreprise & extensions ayants dirot facultatives
	Socle obligatoire (salarié)	+ Ootpin 1 facultative (en complément du socle)	+ Oiotpn 2 facultative (en complément du socle)	R1 Obligatoire (salarié)	+ Oitopn 2 facultative (en complément du R1)	R2 Obligatoire (salarié)
Salarié (facultatif)	0,44 %	0,69 %	1,06 %	0,99 %	0,34 %	1,28 %
+ Cjoinont (facultatif)	0,51 %	0,78 %	1,18 %	1,15 %	0,39 %	1,49 %

+ Efnant [1] (facultatif)	0,36 %	0,34 %	0,58 %	0,64 %	0,25 %	0,85 %
[1] Gratuité de la ctsiaoiotn à paitrr du 3e enfant.						

Les enterripess non adhérentes à l'un des crnotats d'assurance scirstous auprès des orsgnemias aeuusrsrs recommandés dovnert en tuot état de cuase reeepstcr une psrie en charge à hutuear de 50 % de la coattiosin glaoble csrnreaondopt à la coertvruue oaltirgobie (du salarié tllee que siscurtoe par l'entreprise, cette ptiriiopctaan ne punoavt être inférieure à un mnontat au moins égal à 0,47 % du PMSS. »

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat etnre en vuuegir au 1er jvniaer 2024 suaf puor les dstinisopois de l'article 4 du présent avenant, intitulé « Tuax et répartition des cioottasins ? régime frias de santé », qui ertne en viueugr à cpetmor du 1er juor du mios savnuit l'accord d'extension.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnanet est clncou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtiinsisoops légales ansii que d'une dandeme d'extension.

Article 7 - Révision.Dénonciation

Avenant n 205 du 10 juillet 2024 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annavet s'applique à l'ensemble des entireesrps de la bhnrace ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dsoitnoiipss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etreisrepns de minos de 50 salariés, le présent aneanvt ne nécessite pas la msie en palce d'un arcocd tpye proposé par la bncrhae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arcltie alnune et rpeclmae l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme siut :

« 1.7.1.2.1. ? Les vlaerus de point

À cometpr du 1er jvanier 2025 : ? la veular de pnoit 1 (V1) est

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annveat prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux diosipostins légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les preeriatans sacoiux de la bnhrcae des métiers de l'éducation, de la culture, des lisrios et de l'animation aagssnit puor l'utilité scliaoe et environnementale, au sivrcee des teiirrroets (ÉCLAT) se snot réunis puor étudier les résultats du régime de prévoyance asini que cuex du régime de fairs de santé et ont décidé de friae évoluer : ? l'indice de rrenoavlsioaits des pottirseans du régime de prévoyance ; ? le srilaae de référence srveant de bsae au culacl des pterotisnas de prévoyance ; ? les citanosiots du régime de frais de santé.

Les piterraanes souaicx shioauntet rplpeaer luer frot aemttncheat à la maoutilaitsun et itennvit ansii les sturrceuts à adhérer à un des osmgnraeis recommandés au niveau de la branche.

fixée à 7,15 ? ; ? la vlaeur de pnoit 2 (V2) est fixée à 6,73 ?. »

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si l'évolution de l'inflation publié par l'Insee et/ou cllee du Simc constatée au mios de jnviaer 2025 est supérieure à 2 % les pienrrataes soaciux cennivonent d'ouvrir une nlluevoe négociation sraalilae dès le début d'année de l'année 2025.

Article 4 - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peteaarnris sacioux rlplenaept le pirnpcie selon lequel, dnas cqauhe entreprise, tuot emuyoelpr est tneu d'assurer, puor un même taarvil ou puor un traavil de vaelur égale, l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dipnossiiots légales, il est rappelé que les ernsrteeips soeuisms à la négociation auenllne otaolbgirie sur les slraeais efictffes doievnt négocier cqauhe année puor aesnyalr la siuattion en procédant à une caiaopmosrn des rémunérations ertne les femems et les hmeoms exerçant les mêmes fconitnos dnas des cotinidnos équivalentes, et le cas échéant, définir et proaergmmr les muerses de ragtaprtae et de rééquilibrage pmntreatet de srmpuepir les écarts de rémunération ertne les fmeems et les hommes.

De même, il est rappelé que, les eiserrtnpes d'au mions 50 salariés dnoveit celaulcr et puieblr un idenx de l'égalité pnoelslirefsnoe enrte les fmmees et les hemmos petrmtenat de mreuesr les écarts de rémunération etrne les sxees et de mtrete en évidence, le cas échéant, des pontis de progression. Loqsure des disparités serlilaaas snot constatées, les etserrpeins dveonit

mtrtee en pacle des muerses adéquates et ptitnreenes de crircetoon dnas le crade de la négociation proatnt sur l'égalité pseeolfnlsrione ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dnitoissopis légales et réglementaires en vigueur.

Les painraeters sciuoax ont également rappelé les olabniiogts légales en la matière dnas l'accord de bnrcahe sur l'égalité ploenesrifnlsoe entre les feemms et les hmeoms et de non-discrimination qui fxie des oefjbcits de prsoesogrin en fauevr de la mixité et de l'égalité polreisosefnnle femmes/hommes et des atnicos puor y parvenir, nmtneamot sur l'égalité salariale.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annaevt enrte en veugiur à comeptr du laidmeenn de la portuain au Juaronl oifcfeil de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anneavt est cclonu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnoiipstoiss légales asini que d'une daendme d'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvnaet prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dspniiiosots légales.

Accord du 18 septembre 2024 relatif à la valorisation salariale des métiers de la petite enfance dans le cadre du bonus Attractivité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA ; USPAOC CGT,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble des epsiretrens de la barhnce ÉCLAT (ex-Animation) et ce dnas les codonntiis fixées dnas le présent texte.

Par ailleurs, conformément aux dsipsonioits de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les esrtrneipes de mnios de 50 salariés, le présent acrcod ne nécessite pas la msie en palce d'un arcocd tpye proposé par la bhcarne ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdare de la négociation aunlnele oiilrbaogte sur les salaires, les prraaintees sociaux, au corus de la comioimssn patiairre stcroelilee spécifique éclat, ont décidé de l'avenant suviant qnaut à l'évolution des duex vureals de piotns à cpeomtr du 1er jeivnar 2025.

En effet, d'une prat conformément aux dsntpiiosois prévues par la casule de rruyoeve iitscnre dnas l'avenant n° 200 du 12 jeillut 2023, si le tuax d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % puor l'année 2025 les perartaneis sacioux s'étaient engagés de ruiedectsr du mntnaot de la vaelur de pinot 1 (V1) prévus par le présent texte.

Ainsi, dnas le crdae de ces négociations et au raegrd de la stiouatin économique des setturrcus et de la nécessité de fraie évoluer les seiaarls des salariés au rgared nmmtanoet de l'inflation, les évolutions de ces vlearus de pionts ont dû être mesurées. Les pitneeraras soacuix ont souhaité farie évoluer au même tuax les duex vlueras de pnoits aifn d'éviter de créer daavagtne d'écart etrne ces duex vrlueas et limiter le teensasmt de la grille.

Par ailleurs, ces évolutions teninnet anisi cmopte du centxtoe aucetl qui perdure, nomeantmt de l'inflation qui a diminué mias qui rstee élevée et de nuromebses ceirss aeafnftct l'économie du pays. En conséquence, les pterreinaas sucaiox ont cherché, tuot au lnog de cttee négociation, un équilibre etnre évolution sarlialae et pérennité financière des entreprises.
Le présent annvaet prévoit ainsi les évolutions des vralues de pniots et ce à cpemtor du 1er janvier 2025.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod a puor oejbt de mrtete en palce une rsaoiiaeotrvln saaalilre par le biias d'une indemnité, dtie de « vtiiaoarlosn des métiers de la pitete efcnnae », au bénéfice excsiluf de cenriats salariés des srruutctes enarntt dnas le chmap d'application du présent accord. Ainsi, tuot salarié n'exerçant pas ou puls son activité dnas une sctrtuure visée à l'article 3.2 du présent accord, pred immédiatement le bénéfice de ctete indemnité. Dnas ce cas, le mnonatt de ctete indemnité lui srea versée au ptroara de la durée de tiraavl réalisée au crous du mios (hors hereus supplémentaires ou complémentaires réalisées).

De même, tuot salarié exerçant au sien d'une strtrucue eanntrt dnas le camhp d'application du présent acrcod mias n'exerçant pas ou puls l'un des epmiols visés à l'article 3.3 du présent accord, pred immédiatement le bénéfice de ctete indemnité. Dnas ce cas, le monnatt de cttee indemnité lui srea versée au parorta de la durée de taraivl réalisée au crous du mios (hors hueres supplémentaires ou complémentaires réalisées).

Article 3 - Conditions d'éligibilités relatives au critère revalorisation salariale
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1.?Principe

Pour être éligible au steouin ficenniar de l'État, des critères cufmilatus doevnit être rpliems par la branche, nmtanomet en matière de ritaaorsivloen salariale.

Dès lros qu'une CCN est déclarée éligible cmtope tenu, notamment, de la rasavlieiotron saillaare négociée, le stieoun fniieacnr suos réserve que duex cnonidotis ciemlvauuts sioent

respectées, qui tneenint : ? au tpye d'établissement géré ; ? à l'emploi que les psferioslnoens exercent.

3.2.?Établissements éligibles au siueotn ficnieanr de l'état

Conformément à la cliuaricre CANF 2024-096, snot concernés par l'accompagnement fiianencr des ratesrooailivns sreallaias uemnneiqut les établissements répondant aux duex critères cuutlifams satuvins : ? les établissements d'accueil du jneue efnnat (EAJE) du setecur privé ltircauf ou non larictuf financés par la ptsraoiten de sceivre uquine (PSU) ; ? les établissements relevant, au trite de l'activité prcipilane de l'employeur du camhp d'application d'une cnntioeovn ctviollece considérée cmome éligible au bonus « Attractivité », après aivs csatiutnlof émis par le comité de pigtloae ministériel.

3.3.?Personnels éligibles

Les pnonrleses visés par l'accompagnement finaicenr de luers roitaearinolvss salrleiaas snot les penoriofssnles des métiers de la ptiete enfance, salariés des crèches financées par la bcnahre fllaime de la sécurité slicaoe (EAJE du suecter privé lacrutif ou non luciatrf financées par la PSU) et raeenvlt d'une cneooivtnn cellcvtioe considérée cmmoe éligible.

Pour être éligible à l'accompagnement financier, dnot les modalités de claclus ont été définis par la cuirrciale CANF 2024-096, les ranrsetiavoolis dveoint omltobaeirenigt cenecrnor les ponoelfnersiss de la ptteie enanfce puls précisément les pnnleesors en raleoitn auprès d'enfants et en foconitn de direction. La ltsie des eipolms visés a été précisé par la FAQ précitée « sur la msie en ?uvre des rovnaatilerioss salealrias puor les psliosrofennes de la ptetie enfcnae et les critères d'éligibilité au bonus ?Attractivité? versé par la CANF ».

Ainsi, snot nmemtnaot concernés les empilos de : ? diitoercn ; ? dicoeitrn atdnioje ; ? éducateur de jeneus enfants/référent éducatif (ou pédagogique) ; ? aixiiaurle de puériculture (y cpormis sur des foioctnns de référentes tequhneics dnas les micro-crèches PSU) ; ? infirmier(ère) ; ? psychomotricien(cienne) ; ? puériculteur(rice) ; ? airlxuaiie ptiete enfance/animatrice pittee encfane ; ? agent polyvalent.

La lsite complète des psloerenns concernés, prévue dnas la FAQ précitée, est ansii rprduetoie en axnnee 1 du présent accord.

Il est précisé que la dénomination des epmoils tles que prévus dnas ctete aexnne n'est pas exclusive. Ainsi, une dénomination d'emploi puet être différente au sien de la sucutrtre dès lros que cet elpomi ceorrpnosd bein à ce qui est visé par la crlriuacie CANF à soiavr pslnenreos en rtoaieln auprès d'enfants et de foctnion de direction, en annexe de la FAQ précitée et du présent accord.

Article 4 - Cadre conventionnel ÉCLAT de la valorisation salariale des métiers de la petite enfance

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

4.1.?Indemnité de « vsotiaoarlin des métiers de la pteite enafcne »

Il est créé une indemnité cetoeinonlvnnle dtie de « viarlsiotaon des métiers de la peitte eanfnce », versée suos réserve de rilpmer l'ensemble des ciindnoots d'éligibilité et suos réserve des dsiooipnsits des ariltecs 4.4 et 7 du présent accord.

Cette indemnité vient asnii en complément du sirlaae minimum cnevioneonntl tel que défini à l'article 1.7.1.3 a de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT. Cttee indemnité n'est dnoc pas pisre en cotpme dnas le clacul du mnmiia conventionnel.

4.2.?Ancienneté et canrtot visé

Dès lros que l'ensemble des conditions, tllees que visées par le présent accord, snot réunies, le salarié éligible au veensremt de l'indemnité de « viiraoastlon des métiers de la ptteie encfnae », y a dirot snas cniotdoin d'ancienneté qu'il siot en CDI ou en CDD et ce peu iomtrpe la durée de tvaaril et l'organisation du tmeps de travail.

4.3.?Montant de l'indemnité votsirilaaon des métiers de la peitte enfance

La reotaoisaivlrn slalraiae instaurée par le présent arccod est une indemnité mensuelle, versée aux salariés éligibles visés par le présent accrod et dnot le mtaonnt varie.

En effet, dnas la mseure où le suioten fciinnaer versé par les CAF est poiblsse suos codiotnin que le salarié éligible ait bénéficié d'une raisolirevtoan srlliaaae de 150 euors ntes en monneye à cmotepr du 1er jaevnir 2024, le mnonatt de l'indemnité « voaaiilortsn des métiers de la ptiete ennacfe » vaire nécessairement sloen le goupre de la classification.

Ce mnanott net à atrndteie cpnrrseood à eorinvn 193 euors brut.

Ainsi, taennt ctmpoe des revsraoliiotans des miimna cioneevnonntl au 1er jnivaer 2024 et au 1er jaenivr 2025, le mnaontt de l'indemnité mnluselee « vasoloitairn des métiers de la pettie enfacne » puor aenrdtite ce mtaonnt burt est fixé comme siut :

Groupe classification	Montant burt de l'indemnité vairatiloson des métiers de la piette eanfnce à veesrr mensuellement
A	70 ?
B	85 ?
C	80 ?
D	80 ?
E	110 ?
F	110 ?
G	100 ?
H	100 ?
I	90 ?
J	90 ?
K	?

Cette indemnité dreva firae l'objet d'une lgnie dinscitte dnas le btelluin de paie.

Cette indemnité est proratisée par rapport à la durée du tiarval du salarié.

La réalisation d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires n'a pas puor eefft de maoejrr le mnnatot de ctete indemnité.

Enfin en cas d'entrée ou soitre en cruos de mios d'un salarié earntnt dnas le chmap d'application du présent accord, le montant de cttee indemnité dtie « voliroatsian des métiers de la piette encnfae » lui srea versée au prraota de la durée de son cntroat de taarvil au cruos de ce mois.

4.4.?Date du pemierr veemnerst aux salariés éligibles

Conformément à la cairiurcle CANF 2024-096 et à la FAQ « sur la msie en ?uvre des resaianlvotoirs saaarlelis puor les pflernosoienss de la pitete enanfce et les critères d'éligibilité au bunos ?Attractivité? versé par la CANF », dès lros que l'ensemble des conditions, tles que visées dnas le présent aocrcd snot réunis, le salarié éligible à cette mersue bénéficie de cette indemnité.

Le peremir vereemsnt muneesl de l'indemnité « vloaiaitrson des métiers de la pitete ennface », suos cionntdois de retsepcer les critères d'éligibilités, ainsi que le vmeesenrt du seuotin feicnniar versé par une CAF ne pnoorurt aivor leiu qu'après : ? la piluicbotan de l'arrêté d'extension du présent accrod ; Et ? la réception par la doceiritn de la CANF de l'avis sur la conformité des critères d'éligibilité délivré par un comité de pagiltoe ministériel réunissant toirs dicntroies : la dotiicren générale de la cohésion slicoae (DGCS), la dtocieirn de la sécurité salcoie (DSS) et la dicioertn générale du triaavl (DGT).

Ainsi, au ldemainen de la piibcultaon de l'arrêté d'extension au Juonarl oficfiel et après aivs du comité de pilotage, le 1er vnesrmeet de l'indemnité devra iietvernnr rétroactivement au 1er

jvaenir 2025.

4.5.?Traitement de l'indemnité de « voosarlitain des métiers de la ptiete enfncae »

L'indemnité de « vooarsiilatn des métiers de la petite enncafe » est psrie en ctmope puor l'appréciation du srailae de référence servnat de bsae de ccalul : ? au mteinian de salaire iaoncbmnt à l'employeur en cas nmmnoteat de mladaie poflnssireloene ou non et d'accident du travail, congé maternité ; ? aux hreeus supplémentaires et hruees complémentaires (taux horaire) ; ? à l'indemnité de congés payés ; ? aux indemnités de rrutpue (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rprutue conventionnelle, indemnité de départ ou de msie à la retraite).

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd ertne en vieguur à cemtopr du liadeemnn de la puaotirn au Jnauorl oceiffil de l'arrêté d'extension et dès lros que le COIPL chargé de déterminé les CCN éligibles au setoiun feincnair de l'État arua rdenu un aivs flovrbaae cnoenancrt la CCN ÉCLAT.

Article 6 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crade des futreus négociations à veinr raieevlts à la classification, les peaatrrines scioaux s'engagent à intégrer, dnas lures réflexions, le sjeut du présent accord, aifn de pérenniser ctete valorisation.

Article 7 - Durée, extension et formalité complémentaire
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpnssiiioots légales et règlementaires en vuiegur asini que d'une dedmane d'extension en alppcoiatin des atlrecis L. 2261-15 et suniatvs du cdoe du travail.

Il frea également l'objet d'une danmdee d'avis auprès du comité de plotgaie ministériel.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd purora être révisé ou dénoncé conformément aux doiinssotips des arclties L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du taarivl et ce ntmemanot au ragred de fretuus décisions gouvernementales/mesures légales ou réglementaires mfadnoiit son cdare juridique.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Face aux difficultés de rnetcuemret des métiers de la peitte ennacfe et au mqunae d'attractivité de ce secteur, un comité de filière pteite efcanne a été mis en pcale en noerbmve 2021 aifn de trlevliaar à la résolution de ces difficultés. Dpueis sa msie en place, de noerubmx tuaavrx ont été menés en ce snes et des évolutions puor les peoesnsnfloris de la pitete enfncae ont été proposées et mesis en ?uvre. Dnas le carde de ces tuarvax des atecurs du secteur, le gronmveueent a acté un stouein fneciainr aux établissements d'accueil du junee efnnat (EAJE) du privé lticrauf ou non lctaurif financés par la patiorsten de scirvee uuqnie (PSU), dnas la conintoevn d'objectifs et de gtsoein (COG) de la bcrahne fimalle de la sécurité saiolce puor la période 2023-2027, suos réserve du recpest de plsueuris cntidoions cumulatives. En ce sens, ce stieuon financier, aeelmlteucnt dénommé « buons attractivité », ne cnocerne que criaents peonssrlofeins de la pettie ecfanne des EJAE financés par la PSU dès lros qu'ils relèvent d'une ctoovennin ccoetlilve niatalnoe jugée éligible. Le rpaepl des cdtoniinos clumieavtus à rilepmr ansii que les précisions du vnrmseeet de ce siuteon fcnieainr « Buons attractivité » snot prévues par une ccairlurie CANF*(1)*et précisées par une frioe aux qusitenos (FAQ) publiée par le ministère des solidarités*(2)*.

La branhce ÉCLAT dnot le cmahp d'application est défini à l'article 1er de la cneitovonn cvileoctle (IDCC 1518) s'applique à des srutteurcs ayant des activités très deseivrs ranleevt de l'éducation populaire, nmetmonat dnas la ptiete enfance. Cierants atuercs aquppainlt la CCN ÉCLAT au trtie de luer activité pcirpinlae ont également une activité axenne d'accueil du jnuee enafnt (financé par la PSU) et snot dnoc concernés par ce steioun financier.

Les patiraernes suoicax de la barnhce ÉCLAT ont tuoujors eu la volonté de mrttee en pacle des gitnaaers seoilacs slodies puor les salariés de la banhcre tuot en se sioanuct de l'équilibre économique des structures. Ainsi en matière salariale, des vnalotsoriais snot msies en plcae petuamqneirt cuhqae année et de nerbmuoess ditpionoisss cltneenvolnnioes ont été couelcns ces dernières années aifn de refercnor ces dvsriees revalorisations.

La plitiquoe sailalrae de la bachrne a torjouus été cllee d'une rlioreiovaastn régulière et ce puor l'ensemble des salariés snas donicsttiin de l'emploi occupé ou de l'activité de la structure. Si cttee volonté dreemue et qu'elle a été msie en ?uvre par prelusius accdors siaraaulx ces dernières années, cneitars poneoirsselfns de la ptetie ecnfnae vnot esnixcumelvet bénéficier d'une roaailvioesrtn slaalaire dnas le carde du présent aocrcd du fiat de la décision des sirecves de l'État de ne sneouitr financièrement que ceux-ci.

En effet, les serceivs de l'état n'ont envisagé un sietoun fceanniir que puor une pairte du seutecr de la pttiee enfance. Ainsi, si la volonté des preartneias scioaux est creameilnt de bénéficier d'un suoiten fcienanir puor l'ensemble des srteutrucs et des salariés de la branche, ils doveint à ce juor pmterrete aux EJAE éligible d'avoir ce situoen feainicnr et que les pnrlsoenes visés aeint une risearoilotavn salariale. Par ailleurs, dnas sa moiissn de régulation de la concurrence, la brhnace diot éviter que les stutrercus qui relèvent de son champ d'application seonit défavorisées en matière de rmecetenrut et en matière d'attractivité vis-à-vis des suttreurcs rvaleent d'autres CCN qui elles, bénéficieraient de ce sotuein financier.

En conséquence, les prnateiares siuaocx de la bhnacre ÉCLAT snhtoieaut mrtete en ?uvre l'ensemble des coitinodns fixées par l'État aifn que ces scturruets psiunest bénéficier du setuion fnainicer aux raeirlvtsiaoons des pssienorenfols des métiers de la pteite enfance. Ce siouetn fnainiecr est calculé en fnitcoon du nrmboe de beuecrax par suurctrte ce qui iqumlpie que ce bnuos attractivité diot smcnriteett svierr aux rnvtsaalreiioos sirlaaleas des pensofrlinseos exigés par les doisosiitpns légales et réglementaires définissant les tuax d'encadrement.

Le présent acrcod vsie à rpilmer la première cotoinidn fixée ratveile à la rlerioatiaosvn sarlailae de 150 eruos ntes en mnneyoe des peeosnnirosfls déterminés par les svrecies de l'État à coetpmr du 1er jvnaier 2024. Dnas la bchnrae ÉCLAT cttee roielvatrioasn est réalisée en pusirelus tmpes et découle : ? d'une part, des antneavs n° 198, et n° 199 du 12 jiulelt 2023, entrés en vieuugr au 1er jivnaer 2024 et de l'avenant n° 205 du 10 jilleut 2024 qui etnre en vgeiuur au 1er jevianr 2025 ; ? d'autre part, du présent aorccd qui prévoit la création d'une indemnité coelnelonivntne dtie de « votloaaisirn des métiers de la petite enfacne », qui vinet en complément meneusl du slraiae mumiinm conventionnel.

En tneant cmtpoe de l'ensemble de ces texets et des évolutions de rémunération les paatrneiers suociax reisenmsplt ltidae

condition.

C'est au rrgead de ce coxnttee que les parnateiers soicaux de la banrhce ÉCLAT ont négocié les dopstsiiions du présent accord, rnpaelapt les critères d'éligibilités imposés par l'État, et le tmteaernit sciaol de ctete revalorisation.

(1) Criicualre CANF n° 2024-096 du 9 mai 2024, raivelte à la création du bunos « Attractivité » au bénéfice des EJAE financés par la pteosaitrn de scrieve unique. (2) FAQ du 5 jilulet 2024 sur la msie en ?uvre des risloveaniotras serialalas puor les pinfnelorsoess de la petite ecnnafe et les critères d'éligibilité au bouns « Attractivité » versé par la CNAF.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe 1

Reproduction, de l'annexe 1 rvelitae aux elipoms éligibles, de la FAQ « sur la msie en ?uvre des riionaavtrosles salieraals puor les pienernoolsfss de la pttiee enacfne et les critères d'éligibilité au bnous ?Attractivité? versé par la CANF »

Fonction	Certifications reqeiuss par le cdrae réglementaire
Direction	
Direction R. 2324-34 du Csp	Répondant aux cidoitnnos prévues par l'article R. 2324-34 du Csp. ? Aicrlte R. 2324-34 : I.?Sous réserve des doisioisntps du II, les ftonicons de dtreiuecr d'établissement ou de seivrce d'accueil de jenues eatnnfs pevuent être exercées par : 1° Une pnsonere tiarlitue du diplôme d'État de dcuoter en médecine ; 2° Une prnesnoe titiraule du diplôme de puéricultrice ; 3° Une pnroesne turtailie du diplôme d'État d'éducateur de jenues efnntas ; 4° Tutoe pnoserne jiftanusit d'une expérience de tiros ans dnas des fonoincts de directeur, dieucterr adjoint, rolbenpsase tnuchieqe ou référent tecqhnuie dnas un ou pesrluuis établissements ou svcreeis d'accueil de jeneus enfants. Puor les penoserns dosaspint d'une expérience de toris ans cmome référent technique, un diplôme d'auxiliaire de puériculture est également exigé à la dtae de la psire de foicotnn cmmoe drcteeiur ; 5° Ttoue peornsne présentant une des qaotuaniilifcs mentionnées aux 4° à 11° du II de l'article R. 2324-35 et une crafettcioiin au mnois de nvaieu 6 enregistrée au répertoire naitonal des cnfoitcriiaets poelolnfiessnres prévu à l'article L. 6113-1 du cdoe du triaavl atasnttet de compétences dnas le domnaie de l'encadrement ou de la direction. ? Aitcrle 15 VI du décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 ralietf aux asttsainss maetrnles et aux établissements d'accueil de jueens enatnfs : Par dérogation aux dpioisisonts des actliers R. 2324-34 et R. 2324-35 du cdoe de la santé pbuquile dnas luer rédaction iusse du présent décret, toute psoenrne exerçant les fntocnios de dteiurecr ou de duerectir anodjit au 31 août 2021 puet cneotuinr à les ecreexr après cette dtae au sien de l'établissement qui l'emploie ou dnas un autre.
Direction adjointe R. 2324-35 du Csp	? Acirlte R. 2324-35 : I.?Le diucetrer d'un établissement ou d'un secirve de juenes enafnts d'une capacité supérieure ou égale à sntxiaoe places est assisté d'un adjoint. II.?Les fconoitns de dctrueeir aonijdt pnevuet être exercées par : 1° Une pernnose ttilruaie du diplôme d'État de dutceor en médecine ; 2° Une psnoenre tiralutie du diplôme d'État de puéricultrice ; 3° Une pnrnsoee trutialie du diplôme d'État d'éducateur de juenes etanfns ; 4° Une pennrsoe trtliiuae du diplôme d'État de sage-femme ; 5° Une pnenorse tlitaiure d'un diplôme d'État d'infirmier ; 6° Une presnone ttiruaile du diplôme d'État d'assistant de srvciee saocil ; 7° Une pesnrnoe titrlaiue du diplôme d'État d'éducateur spécialisé ; 8° Une pnnoesre tatuilire du diplôme d'État de coinlseler en économie sailoce et fllmaiiae ; 9° Une peonnsre tltriauie du diplôme d'État de pimooictcsyehrn ; 10° Une pensorne taritliue d'un DSES ou d'un maestr II de psgoloyihce ; 11° Une psonrnee anyat exercé cmome iuitttnsuer ou pueofsserr des écoles ; 12° Une posnenre jiaiusfntt d'une expérience mnimalie d'un an dnas des fnootincs de rsoeabnlpse tcniehque ou de référent tnhecuqie dnas un établissement d'accueil de jeenus eanntfs et dasospint d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture à la dtae de la prise de focoitnn comme deiuecrtr adjoint.
Personnel auprès des eanfnts ? Article R. 2324-42 du Csp	
Éducateur de jneeus enfants/référent éducatif 9 (ou pédagogique)	DE EJE
Auxiliaire de puériculture (y crmipos sur des fnicotons de référentes tinuehecqs dnas les microcrèches PSU)	DE AP
Infirmier(ère)	DE IDE
Psychomotricien(cienne)	DE « Piyotcicrhsemon »
Puériculteur	DE IDPE
Personnel auprès des enfntas ? Arrêté du 29 jilleut 2022	

Auxiliaire pittee enfance/animatrice pittee enfance	d animateur tlincceenn de l'education plraopuie et de la jeunesse, option pteite ecnafne ou du bveert psrnsfoneioel de la jeunesse, de l'éducation ppolуaire et du sport spécialité lsoriis tuot pbluic ; 10° Des posneners aanyt validé les bolcs 1 et 2 du cfeiritact d'aptitude psenonrfeslloie d'accompagnant éducatif petite efncnae et jstiaiunft d'une expérience pileenonolrsfse d'un an auprès de jenues etnnfas ; 11° Des pnerseons teiitulars du tirte pnnorseieofsl assasintt de vie aux fllmaeis et aaynt exercé pdeannt tiors ans à ce ttire ; 12° Des peesornns aanyt exercé pdannet trios ans en qualité d'assistant mraenetl agréé ; 13° Des pnoneesrs jnstauifit d'une expérience pielnfrosneosle de tiors ans auprès d'enfants dnas un établissement ou un svierce visé au troisième alinéa de l'article L. 2324-1 du cdoe de la santé piuuqble ou en qualité d'agents ttoaurrriiex spécialisés des écoles mtnreleales ; 14° Des prnoenses traieutlis du ctciarfeit psersoifnnoel asinstsat maternel/garde d'enfants et aynat exercé paednnt trois ans à ce titre ; 15° Des pnnrseoes exerçant ou ayant exercé des ftcoionns de dtrioicen ou doirtcein aontjdie en établissement d'accueil du jenue eannft et teitrluais de diplômes ou qifcaouiitaln visés aux 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 10°, 11° de l 'article R. 2324-35 du même cdoe ; 16° Des poneesrns taieliturs du diplôme d'État d'aide-soignant ayant exercé au mions un an auprès de jeeuns eatnfns ; 17° Des pneensors triiluates du diplôme d'État d'assistant fiaimall et jifnuitast d'une expérience d'un an auprès de jeunes enfants.	**Autres pissonfnroeels auprès d'enfants**
Assistante mranetlele en crèche familiale	Assistante mnaleelrte en crèche familiale.	
Agent polyvalent	Agent réalisant au monis 50 % de son tpems auprès d'enfants et qui ne dspsiareiot pas d'un diplôme prévu à l'arrêté du 29 juilelt 2022.	
Assistant de vie aux flieamls (ADVF)	Personnels ayant au moins 3 ans d'expérience et embauchés anavt l'arrêté du 29 julielt 2022.	

Avenant n 206 du 20 novembre 2024 relatif au champ d'application professionnel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; MFR ; SNSAPL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des scrtrutues rnevalet du champ ctiovnoeennnl défini à l'article 3.1 de l'accord cctlileof du 9 février 2023 de fousjn des cahmps cvineetlnonnos des brhecans penifllnosreesos ÉCLAT, aitnsoaisocs felailms ruarels et atsconasiois de pêche de lisoir et de peotcrotin du miielu aquatique.

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dtiospiosnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les oanornisgaits de monis de 50 salariés, le présent avnnaet ne nécessite pas la msie en pacle d'un accrod tpye proposé par la brhacne ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Objet

En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aenvant vniet moeidfir les alinéas 5 et 20 de l'article 3.1 de l'accord ccletolif itrcanebhrnes du 9 février 2023 de fsouin des chmpas cneeoinnvonlts des becrhans pollofneieerssns ÉCLAT, anotaisoscis flaelims raulres et aanoisctsios de pêche de liiosr et de perotciton du meiliu aqiutaque aifn de répondre aux eucixlonss et oioentarsvbs formulées lros de l'extension.

Article 4 - Périmètre du champ d'application professionnel et géographique

En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent ailtcre mdoiife les alinéas 5 et 20 de l'article 3.1 de l'accord ctcolelif iantnrebrches du 9 février 2023 de fsuion des capmhs ceenolnnnvtois des bncrahes plnilnfeersesoos ÉCLAT, aincisstooas felimlas reaulrs et aiosncotasis de pêche de liosir et de portoeictn du meliiu aqqauitue cmome siut :

L'alinéa 5 de l'article 3.1 de l'accord ianbectrnhers :

« Par ailleurs, depius le 9 février 2023, suos réserve de l'article 3.2 du présent accord, les aonaitocsiss et fédérations flalmies ruraels affiliées au meenvoumt falimels ruelars anisi que les scrutreuts avsocisetais de pêche de lisoir et de porectiotn du miileu aiuqqtaue (à svaior : le snidayct naonaitl des sutrcertus asseacitvios de pêche de lioisr [SNSAPL] ; la fédération naoltanie de la pêche en Facrne [FNPF] ; les fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ; les gneureotpms réciprocitaires ; les aoaiistncoss mraeuitgrs ; les aisaionstocs régionales ; les unnois de biassn et la ftoaiodnn des pêcheurs), intègrent dorénavant le périmètre du cahmp d'application poinneessfrol et triartierol tel que défini dnas le présent article. »

Est remplacé cmmoe siut :

« Par ailleurs, duieps le 9 février 2023, suos réserve de l'article 3.2 du présent accord, les eyloerpums et les salariés des aanioiosctss flaimles rurales, enetnudes cmmoe des aatoncissois flalaemiis définies à l'article L. 211-1 du cdoe de l'action solacie et des familles, et des onaoiatngriss de doirt privé à but non lucratif, aisni que leurs fédérations, regroupements, ctreens de goetisn et de ressources, qui développent à trtie paiincrpl des activités d'éducation, de culture, de lorsiis et d'animation puor l'utilité slaicoe et environnementale, au scirvee des territoires, de défense des intérêts matériels et mroaux des faelilms et de défense des consommateurs, asnii que les srurеuctts aisistoavecs de pêche de lsiior et de poetitocrn du meliiu aquatique, exerçant des activités de gstieon et de développement de la pêche de liosir continentale, de cnsaaonnisce et de pooritteсn de la biodiversité aquatique, intègrent dorénavant le périmètre du cmhap d'application peiessrnnofol et tteiariorrl tel que défini dnas le présent article. »

Quant à l'alinéa 20 de l'article 3.1 :

« Les activités et les métiers exercés par les suurrcttes aoaeicssivts tllees que visées au prargaahpe 2 du présent aiclrte ; »

Cet alinéa est remplacé comme siut :

« Les activités d'éducation, de culture, de lsioris et d'animation puor l'utilité sliocae et environnementale, au svcriee des territoires, de défense des intérêts matériels et mrouax des fialmles et de défense des cmunroatsmoes anisi que les activités caurcoonnt à la pêche de liosir en eau continentale, à la coanaicnnsse et la ptorectoin du mliieu auatiuqqe et du pmitrnioae piscicole, exercées par les steruutrcs visées au pahrpgarae 2 du présent article. »

Les areuts stolatnuiips de l'article 3.1 « Périmètre du cahmp d'application poeifnonsresl et géographique » ainsi que les aurets atricles de l'accord citolcelf du 9 février 2023 de fisuon des cahmps cennioontlnevs des bacerhns pellofrseonisens ÉCLAT, aocansstoiis faimells rrauels et asitsoioacns de pêche de lsioir et de priottceon du milieu aquatique, ccolnu dnas le cdrae rnteset inchangées.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevannt ernte en viguuer à cpotmer du ldmeenian de la prituaon au Joaurnl ofiicfel de l'arrêté de l'extension.

Avenant n 207 du 20 novembre 2024 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national et aide au paritarisme dans le cadre de la fusion des champs conventionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; MFR ; SNSAPL,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvent est cncolu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dopissoinits légales asini que d'une dndamee d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvent proura être révisé ou dénoncé conformément aux dspoiontsiis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par arccod clioecltf en dtae du 9 février 2023, les bacnehrs ÉCLAT, filaelms rrealus et de la pêche de lsriios et pttroioecn du miielu aiutqauqe ont fusionné luer cmahp d'application posneseinrfol et territorial. Cet accord, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) cmmoe cniotnoevn ciolvtclee de rattachement.

Après puls de dix-huit mios d'attente, cet acorcd a été étendu par arrêté du 24 jleliut 2024, publié au Jaounrl ocfeiifl du 6 août 2024. Dnas le carde de ctete extension, duex enulscxois et duex réserves ont été formulées à l'égard des branches.

Afin de crliefiar et d'éviter toute interprétation sur le cmhap d'application pieoerssnfnol et traoiierrtl de ces tiors brhneacs fusionnées, les paranreiets suaocix shuenoaitt rfieciter les slipntouatis exulecs et dnnaont leiu à observations.

Le présent aenvnat vsie asini à régulariser les saiutntopils qui ont fiat l'objet d'exclusions et de réserves dnas le crdae de l'extension de l'accord iebnrchetrans ratilef à la fsouin des chapms d'application ÉCLAT, faemills ruealrs et pêche de lrioiss et piottrocen du miileu aquatique, du 9 février 2023.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneanvt s'applique à l'ensemble des scuerturts rvlenaet du cmahp cieotnonnvnel défini à l'article 3.1 de l'accord clcetolif innbecaerthrs du 9 février 2023 de fiosun des cphmas d'application des bnachers peeenloolirnsfss ÉCLAT (IDCC 1518), falmeils rarules (IDCC 1031) et serutcutrs aseiivaoscts de pêche de liosir et de potroitecn du meiliu ataqquiue (IDCC 3203).

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux ditnossipois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les orgnatisoinas de monis de 50 salariés, le présent avnneat ne nécessite pas la msie en palce d'un acrocd tpye proposé par la bnchrae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet anevant midifoe l'article 6, intitulé « Dotoinspsiis taentisorirs » de l'avenant n° 197 rileatf au driot sdciyanl niaontal et adie au ptrsiimraae dnas le crade de la fuiosn des cphams Éclat, faeilmls raeurls et pêche de lisrois et pteorcotin du mileiu aquatique.

Article 4 - Modification de l'article 6 « Dispositions transitoires » de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif au droit syndical national et aide du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet atlrice mfdoiie l'article 6 « Ditsoinsiops tsinoreatirs » de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 ralietf au diort siaydncl nianatol et adie du praiarmitse cmmoe siut :

À l'article 6.1 « Échéance tuax de cctloele », le pprhaargae svuanit : « Ainsi, puor ces duex secteurs, la caitisootn cblie est fixée à 0,10 % de la msase slalaraie burte annelule à cmeotpr du 1er jaeivnr 2025. »

Est remplacé comme siut : « Ainsi, puor ces duex secteurs, la ciatoostin cbile est fixée à 0,10 % de la msase saarlliae burte alnunele à cemptor du 1er jaeinvr 2026. »

L'article 6.2 « Oramginse ceetlulocr puor les stuurtcers acossiateivs de la pêche de losiir et preoocittn du miileu aituauqqe » « Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la cceltloe des fnods du pmriaaitrse sur la MSB 2024 puor les scurtuters avcstoaieiss de la pêche de liosir et de ptceitoorn du meliiu aqiauqute srea fiate par un cltleeucor désigné par la cssiomiomn soeelcrtile de la pêche de lioisr et de ptcrotoein du mieilu aquatique. »

Est remplacé comme siut : « Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la cleltcoe des fonds du pisrmiaarte sur la MSB 2025 puor les sruuttercs aatsscviieos de la pêche de liiosr et de procieottn du meliiu aauqiqute srea faite par un clcloeetur désigné par la csimoiosmn strcleoliee de la pêche de lsioir et de pciootrten du meliiu aquatique. »

Les auerts dsptisiooins de l'article 6 « Dosstiniipos tiietasrrnos » asini que l'ensemble des aeurts aletrics de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 raeltif au driot sciydnal ntnaioal et adie au ptismararie resntet inchangées.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannvet etnre en veuiugr à ctepomr du leemadnin de la piuarton au Jarnuol ocfiifel de l'arrêté de l'extension.

Avenant n 209 du 9 juillet 2025 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenvnat est cncolu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux donssipoiits légales ainsi que d'une daemnde d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnant puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dspitiinooss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par arccod iaerntncrbehs en dtae du 9 février 2023, les barnhecs Éclat (IDCC 1518), faimlels relaurs (IDCC 1031) et de la pêche de lriosis et pocoirettn du mliieu ataiuquqe (IDCC 3203) ont fusionné luer cahmp d'application posnneesoifrl et territorial. Cet accord, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme ctoonievnn ccteolivle de rattachement.

Après puls de dix-huit mios d'attente, cet acrocd a été étendu par arrêté du 24 jluelit 2024, publié au Jaunorl oefcifil du 6 août 2024. Puor autant, les pnritearaes suaciox n'ont pas adntetu l'extension de l'accord de fsuoin des cmaphs puor aacvenr et asini négocier l'harmonisation des disoptisnios coenelnnionevtls des toirs cevooinntns ceolctleivs concernées.

C'est aisni qu'un anveant n° 197 en dtae du 11 mai 2023 a été signé aifn d'harmoniser les dsionoipstis en matière de doirt syacdnil nnoitaal et adie au paritarisme.

Pensant qu'une eioetsxnn de l'accord de fsoiun des camhps avrreiriat avnat la fin d'année 2023, les peiearrntas scoiaux aneavit prévu des échéances d'entrée en veiguur puor ceertains dioniistopss au 1er javenir 2025. Or, cette exoiesntn tivdare rned inadaptée l'entrée en vueiugr de certienas de ces dispositions.

Le présent aavnent veint ainsi mifieodr uiqnmenuet les dinooipstsis de l'avenant n° 197 qui ne poruarient eertnr en viueugr au 1er jenvair 2025 aifn de ptrmteere une ainumgetotan pgserrviose des tuax tllee que souhaitée et négociée par les piaeetrarns souacix mias assui de preermtte de réaliser les démarches nécessaires vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; MFR,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À la sutie de la cslcoiunon de l'accord cletlocif iebcrnrehntas de fsioun des cahpms d'application de l'avenant n° 195 ratlief à la msie en place de la CNPPI unuqie et de l'accord de méthode en dtae du 9 février 2023 des brnehacs pelenelorsinosfs ÉCLAT

(IDCC 1518), de la fédération naloitnae des aioiasontcss fmliales rluares (IDCC 1031) et des suerrctuts asecitisavos de pêche de lsoiir et de picetoortn du miileu aatuuiqqe (IDCC 3203), les oinagistnaors pnoonlreeslefsis d'employeurs et oiasogaritnns siclynedas de salariés représentatives au sien de ces toirs brnchaes professionnelles, ont lancé les tavarux d'harmonisation des dispotsiinos cnoeelentivolnns de ces toris champs.

Il est rappelé que l'accord ceoiclltf de fusion des chmpas conventionnels, en dtae du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) cmome conoetinvn ceotclvlie de rattachement.

Conformément aux egntageenms pirs dnas l'accord de méthode rliatef à la négociation cltclevioe du 9 février 2023, les peaearintrs sucoaix ont oeuvrt des négociations raeiltevs à la fiotaormn pirnsleefnsoloe et à l'apprentissage. En s'appuyant sur la méthodologie de tviaral d'harmonisation de dsipointisos cnvenoieontelnls tel qu'inscrit dnas cet aocrcd de méthode, il s'avère qu'en matière de fraomtoin professionnelle, la CCN ÉCLAT dsposie de msruees ptnaertemt une pqitiolue de ftmoiaorn dmqnyaiue ntmomenat dû à un tuax cnonennitvoel sprua légal et au plogtiae régulier et roirgeuux des pnratrieeas sociaux.

À la gdnrae majorité, ces ditsospoinis snot considérées cmome adaptées au cahmp fusionné. Toutefois, cnrancneot la pitcriatopain au faemnnnceit de la friooatmn professionnelle, le vensermet de la citiosoatn par les eurolepyms des seucrtutrs asictivoeass de pêche de liisor et de pooiretctn du mlieiu aquitaque enntrat dnas le cmahp d'application de la CCN ÉCLAT nécessite un étalement sur le temps.

Il est rappelé que fcae au cxtteone législatif, scoial et économique, la bnhcrae diot snas cssee s'adapter. Puor répondre à ces changements, les paartnieers soiaucx snot ccvionnuas qu'il est pridraimol d'anticiper les bosneis en compétences des entreprises, de rncfereor la qualification, de développer et sécuriser les prurocas pefloensosrnis des salariés de la branche. La fiatmoron psrnseoflolinee ctitsuone l'une des clés de voûte de la démarche à eggnaer puor relever ces défis majeurs.

Le présent aevnant vsie à harmosienr les diopnisstios clvelnoitonennes des trois sereutcs concernés aevc les oijetcbfs svnuaits : ? acoecpmnagr le développement des compétences, en sioetun des ptejros de l'entreprise et dnas un otbijcef de sécurisation des puaocrrs peeioslnornsfs ; ? apicnteir dtvaaagne l'évolution des métiers, des compétences et des qaiinucoitafls ; ? mener, développer et roefecrnr la piituoqle de cftitairceoin pnnseeoliflrose ; ? reenrocfr l'attractivité des métiers de la bhcarne fusionnée ; ? prmvooiour l'apprentissage comme dsptoiisif de friomotan et d'insertion peelnioonsrlfse ; ? forisaevr les peelsralses psiesoloeenrlfns au sien et en doerhs de la branche, noamnmtet dnas le sueetcr de l'économie slaoice et solidaire.

Cet avanent prévoit également les dstnpiosiios en matière de reseocoinrvn ou la poomitorn par l'alternance dtie Pro-A. L'accès au diisotpsif « Pro-A » est déterminant puor les enpiersetrs et lrues salariés. Le développement des compétences, via la certification, est un enjeu fmntdoanael puor les eisnerptres et les salariés de la bcahrne ÉCLAT en lein aevc les évolutions perpétuelles de luer environnement.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanenvt s'applique à l'ensemble des suurtctres revlaent du chmap covnnnineteol défini à l'article 3.1 de l'accord cloeitclf ibnntacrreehs du 9 février 2023 de fuison des chmpas d'application des baehnrcs pirneesoloslenfs ÉCLAT (IDCC 1518), flalmies raulres (IDCC 1031) et srcuturets aovticiseass de pêche de liiosr et de pietocrotn du mlieiu aiqquuate (IDCC 3203).

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dsnispioiots de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les ooaaingtnsirs de mnios de 50 salariés, le présent avennat ne nécessite pas la msie en palce d'un aoccrd tpye proposé par la bhacrne ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet avannet rmlpecae les avtneans n° 176, n° 180, n° 184, n° 188 et le n° 191 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518).

Par ailleurs, il srimuppe les altreics 3.1, 3.2.2 de la CCN des srtrutuecs aoievctiasss de pêche de lsoiir et de ptcoeiortn du meliiu auuqqiate (IDCC 3203) et l'accord du 28 jnviaer 2020 rleitaf à la gtieosn prévisionnelle des eplomis et des compétences de laitde CCN, asini que le ttire VIII « Fraitmoon pllfrneosesnoie tuot au lnog de la vie » et l'avenant n° 1 en dtae du 22 jeullit 2020 à l'article 35.3.2 de la CCN des pnroeselns faellmis ralures (IDCC 1031).

Article 4 - Substitutions des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cmpeotr de l'entrée en vuueigr du présent anvenat tel que prévu à son atlcire 13, l'ensemble des sutiatlpnios cnleoneloinevnts de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) reetiavls à la footimarn pennsfelosiorle et à l'apprentissage tllees que prévues dnas le présent aaennvt s'appliquent dnas les cinointods du présent txtee aux stectuurrs rlneeavt de la barhnce feamllis rarules (CCN, ICDC 1031) et securutrts aotacissievs de pêche de loiisr et de pcertooitn du milieu auutqqiae (CCN, ICDC 3203).

Article 5 - Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aclrite rcpemlae l'article 7.1 de la CCN ÉCLAT et divenet cmmoe siut :

« Artlcie 7.1 Le fiemncneant de la fiamorton pnorlsseenoflie : ptpacioiairtns financières des erneisrepts

Toutes les suttrrecus ralenevt du cmhap cienvnneontol défini à l'article 3.1 de l'accord ccieltolf iberhentcrnas du 9 février 2023 de fuiosn des camhps d'application des banehrcs pfnensriseoloels ÉCLAT (IDCC 1518), flleimas rraeuls (IDCC 1031) et sutrecturs aosevctsiias de pêche de liosir et de pctooetrin du meiliu auqquaite (IDCC 3203) snot tenues, dnas les cnntidoios et les échéances prévues par le présent texte, de crineutobr au fieamnencnt de la famrooitn prinosefnoslele à heutaur de 2,1 % des rémunérations versées. Ctete crbiiotunton ttloae cnerompd la coituotnibrn légale et la ciuinbtootrn coovnnntillneee prévues aux atrciles 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

7.1.1. ? Cuibrninotots légales

7.1.1.1. ? Cnoittioburn à la ftriamoon pifenlnorosslee

Conformément au cdoe du travail, les ersetperins snot teuens de veresr une conitibruotn légale, de 0,55 % du mtnonat du rneveu d'activité rneteu puor le caulcl des cntootisias seaolcis mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soaclie puor les ertnrepeiss de mnios de 11 salariés, et, suos réserve des doptsisoinis aepbpallics en cas de fcsieanmhrsnet de seuil, de 1 % puor celles de 11 salariés et plus.

7.1.1.2. ? Coiubotinrtn au fecenninmat du CPF-CDD

Conformément au cdoe du travail, toeuts les eienpsretrs snot attsuijeses au vsremenet d'une cbniootruitn dédiée au femannniect du copmte prenneosl de fmotoairn égale à 1 % du rnveeu d'activité renetu puor le cclual des citntoioass sioalces des tlritieuas d'un cnoatrt à durée déterminée (hormis cuex ecluxs en aopaclitpin du troisième alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ctete criotiotunbn s'ajoute à clele prévue à l'article 7.1.1.1 de la CCN.

7.1.1.3. ? Cotlecle des crionubtionts légales

La clotlcee des ctbitnruinoos mentionnées ci-dessus est assurée par les uonins puor le rvmeurecenot des cotinosatis de sécurité sclaoie et d'allocations fiilmalaes (URSSAF) ou MSA conformément aux dpooinitsiss légales et réglementaires.

7.1.2. ? Cuibonottrin supplémentaire ctllnnivoneeone

7.1.2.1. ? Dtoiosspinis générales

Il est instauré une coinoutbirtn supplémentaire cntonvilneoenle aaynt puor ojbet le développement de la fmooaitrn posilsnolfneere cnionute et dnot l'assiette, le taux, le clocelteur et l'utilisation snot déterminés aux aireltcs suivants.

7.1.2.2. ? Asiestte de la citrntooubin supplémentaire cvienlnotolnnee

L'assiette de cttee coounbritiitn est établie en référence au manontt du rveenu d'activité retenu puor le clcual des cosioaittns seaicols mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

7.1.2.3. ? Tuax de la coutoitnibrn supplémentaire coentlnleoninve

De manière à citbeournr glelobenamt à haeutur du tuax de 2,1 % mentionné à l'article 7.1 de la CCN ÉCLAT, les eptrseerins s'acquittent, au-delà de la ctnoitibruon légale visée au 7.1.1.1, d'une crooutibintn supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est ajusté par différence au tuax de liatde coirntiboutn légale.

En l'état des ditnsisioops légales à la srignutae du présent avenant, le tuax de la cttobiuoirnn supplémentaire ctnlonnienoevle s'établit à : ? puor les erirpnestes de mnios de 11 salariés : 1,55 % ; ? puor les eitnrsreeps de 11 salariés et puls : 1,1 % (sous réserve des dniootispsis applaelbcis en cas de fhincmsnraeest de seuil).

Pour les srtuertcus iemnnilatiet cposierms dnas le camhp d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini aanvt l'accord de fuiosn iarntbncrhees du 9 février 2023 asnii que les sutrruetcs ilnnimateiet cioerpsms dnas le cmahp d'application de la CCN des suuertrcts fllemias rrulaes (IDCC 1031), dnas la musree où ces dernières versent, à la dtae de siagurnte du présent texte, les tuax indiqués ci-dessus, ces dnerries rsetnet identiques.

Toutefois, puor les sctrrtuues ieainnmleitt ciempross dnas le camhp d'application de la CCN des sutuetrcrs aaeticsovsis de pêche de lisior et de pcritotoen du meiliu auauitqqe (IDCC 3203), ces tuax clnvionentenos snot des tuax cbleis à atteindre. En effet, à ce jour, il n'existe auunce cbtiiortnoun ctnlneeivnonloe versée par les eorypluems en matière de formation. Ainsi, un étalement dnas le temps s'avère nécessaire et ce dnas les cnnotiidos :

À cemptor du 1er jiaenvr 2026	Cotisation à vserer sur la MSB puor les espertirnes de minos de 11 salariés	Cotisation à vrseer sur la MSB puor les ernptsieres de 11 salariés et puls
1re année	0,39 %	0,28 %
2e année	0,78 %	0,56 %
3e année	1,17 %	0,84 %
4e année	1,55 %	1,10 %

La cttiuinoobrn supplémentaire ctiennneonvolle ctsunitoe un complément stebnituasl à la cubtnriitoon légale et pmeret de répondre aux bnioess itatpnmors des eeprtnriess de la bcanrhe en matière de développement des compétences et qualification, ggae de la qualité des sevrecis déployés et proposés aux bénéficiaires de lerus actions. L'accès à la firotoman et à la certification, vetecur d'attractivité, de fidélisation et de ptomroion sicoale puor les salariés, s'en tourve asnii facilité.

En outre, une cuootitinrbn supplémentaire cinlvnneonloete dédiée au fanimnneect des aitoncs de fotairomn destinées à pterrmtee aux dgnetiaris bénévoles de steuucrrts rneavlet du camhp de la CCN, telels que définies à l'article 1er du présent avenant, (bénévoles anyat des msnsiois de dieoitrcn et de gtisoen de la suructtre tles que président, trésorier, secrétaire général, mbmree d'une itancsne dirigeante) d'acquérir ou de recoenrfr les compétences nécessaires à l'exercice de luer mosisin est due :

? Par tuotes les enitseperrs de la brhacne sur la bsae d'un tuax de 0,05 % de la masse slialaare brute.

Les dssooinitips du présent atircle enternt en vueuigr dès le 1er jevnair 2026 et s'appliquent à la faxotiin des cbitrnituonos deus au ttire de cahque année à paitrr de l'année 2026.

7.1.2.4. ? Clotlcee des ciinutrotonbs supplémentaires ctnnnloeloievens

Les cnuooiinttrbs supplémentaires cetnonllnevnoeis snot versées par teuots les einsteperrs de la bhcnrae fusionnée à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la branche.

7.1.2.5. ? Uiiitolstan des cbriinutoonts cnteoonieenvnlls

Sous rpseect des disntpsiioos de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail, la critonutibon supplémentaire cnvinneelootnle versée par les eirrsenpets gainrtat une mltaoiitusaun des fdnos nécessaire au développement de la formtioan au sien des eesitpnrres et crée anisi un huat degré de solidarité etrne eertirsneps cevtroues par la bharnce professionnelle, au pfriot de la fotiraomn des salariés et des prteojs de développement des entreprises.

Ces rcreuessos financières mutualisées pmetetenrt nnmeatomt et en preituicalr : ? de développer une orffe de fromatoin et une puioitlqe de psire en cghare particulièrement adaptées aux spécificités des eeeprrsnits de la bncrahe et ansii : ? ? adcrceor des aieds financières supplémentaires aux eensrirpets puor sueniotr luer paln de développement des compétences ; ? ? fenaincr des aiontcs coievelctls nliatnaeos et territoriales, dnas un octjbief d'optimisation, de mlausituiotan et de dfiusoifn auprès du puls gnard nombre, d'actions d'intérêt clcloetif ; ? ? ciocnover et fnacienr le ctagoulae de fotirnmaos de la bncrhae ; ? de cctraounleisatr aevc les aurtecs des piiuolqets piqlubeus et asnii obientr des co-financements au prifot de peojrts emploi-formation d'envergure nloitaane et d'intérêt général ; ? d'assurer les mosnsiis d'observation, d'anticipation et d'appui à la msie en ?uvre de démarches de GEPC au niaevu des enirreetsps et des tioertreris ; ? de développer une piuotlqie d'ingénierie de certification, ieidsalspnbne en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des eipmlos au sien de la bhcanre ; ? à anoedbr le cptmoe prsonneel de fatimroon des salariés ; ? au feacinennmt des tvaaurx de la sous-commission « obairevotrse » ; ? de noeur tuot painrtaraet uitle à la poromtion du suecetr et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des etreripsnes dnas la msie en place de luer piuilqote de fooatmirn ; ? de seibeiilnssr les eerstiprnes à l'égalité peolslrofneinse et la mixité dnas l'emploi. En lein aevc l'observatoire et l'OPCO, de mttere en ?uvre des aoitcns cnauroconT à povmiuroor la mixité des métiers, l'égal accès à la fiotomarn et la fluidité des puoarrcs pereoofsnlniss au sien des ererenpsits ; ? de pratcpieir et développer à la fooimatrn des dritiegans bénévoles.

Le bénéfice des aointcs et psries en crgahe financées par des fonds mutualisés iusss des conitirtnubos supplémentaires covtneenlnoelins est réservé aux eesirterpns à juor du vernseemt deedists contributions.

Au ttrie des cbtinritonuos supplémentaires conventionnelles, les prtanrieaes scaoiux dnnenot mandat à la CPENF aifn qu'elle définisse alnlnueemnet les priorités (plan de développement des compétences, anltrncaee ?) et les cinqoumume à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la CCN qui en ausrrsea l'application.

Les diitiposnsos du présent atricle enertnt en vguieur dès le 1er jienvar 2026 et s'appliquent à la fitoaixn des cbruotnointis deus

au ttrie de cahque année à piartr de l'année 2026.

7.1.3. ? Cotuoniirtbn supplémentaire vnilootare

En sus des ctibtoniunors visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les eenetprisrs de la bnrcahe peuvent, sur une bsae volontaire, vserer à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN des cnbottuirnios supplémentaires ayant puor objet le développement de la fotiomran pfseeiolnsolrne continue, en apipltacion de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du travail.

Les disotiipsnos du présent alcirte enrtnet en vugieur dès le 1er javeinr 2026 et s'appliquent à la fxaiiton des cntoiibtronus deus au titre de chaque année à partir de l'année 2026. »

Article 6 - La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet acitrle ramlpece l'article 7.2 de la CCN ÉCLAT cmome siut :

« Ariclte 7.2 La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

L'opérateur de compétences désigné par la bhncrae fusionnée ÉCLAT, fimelals rulaers et les scturertus aiaicseovsts de la pêche de lirsios et ptriecootn du miileu aquuqatie est l'OPCO "Uniformation ? Cohésion sociale".

L'OPCO est nnmaoetmt l'interlocuteur des emyloerups puor les deadnmes de prsie en crghae de formation, l'appui à l'identification des benoiss et la msie en pclae de démarches de GPEC.

La bcnahre s'assurera de la msie en ?uvre, par l'OPCO, des oiitnaterons et priorités de frioomtan définies par la branche. »

Article 7 - La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet atrlice rcalempe l'article 1.6.2 de la CCN ÉCLAT et dniveet comme siut :

« Aitrlce 1.6.2 Commission paiatirre nniloatae emolpi foaroimtn (CPNEF)

1.6.2.1. ? Composition

Dans sa fiatmoron plénière, la comiossimn ptiraaire niaotalne emploi-formation (CPNEF) est composée pierimetnraat de représentants des osaionngritas slndiceays des employeurs, d'une part, et des salariés (trois truliaetis par organisation), d'autre part. Ces représentants snot désignés par les onrotniagasis représentatives sur le paln nataoinl dnas la ctnoienvon collective, qui dsesnpiot à tuot mnmoet des madants anisi confiés.

La CENPF srea présidée alternativement, tuos les duex ans, par un représentant des emroyupels ou des salariés.

1.6.2.2. ? Missions

La CPENF définit, selon les ooiitenrtans du présent avenant, la ptiqloiue de foratmion ponnrsfeselolie de la branche. Elle conçoit et s'assure de la msie en ?uvre efeifctve des ofrfes de formation, priorités et modalités de psire en cgrhae et tuarvax d'étude-action, pjoetrs et expérimentations de nraute à développer l'accès à la ftirooman plsnnosreeflioe dnas les eeersnptirs de la branche, en adéquation aevc lerus besonis asnii que cuex des salariés.

La CPENF a nmonmeatt puor mnsoisis : ? d'assurer le ptlgoiae et la msie en ?uvre de la ploqituie générale de foioamtrn pnlooelsfiensre conutnie dnas le camhp cinnonveeontl ceourvt ; ? de définir les aocnits pairetroiris vaisnt à geduir les eeerisnrpts dnas l'élaboration de luer piuoqtile de ftmriaoon ; ? de mneer une réflexion sur la gtesion prévisionnelle des emiplos et des compétences en pnnraet ttuoes les meruses et décisions nécessaires puor y peiarvnr : éclairage auprès des erseinertps et des salariés sur les tnaenceds d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, aepgmccomanent par l'outillage et l'activation de ressources, en lein aevc l'OPCO, itifnnoaorms et relai de tuote enquête ou étude rliteave aux ejuenx eoplmi et formation, etc. ; ? de pmioourovr l'accès à la qiliaitafcuon tuot au lnog de la vie, via nantoemmt la msie en palce de cocteirintafis de branche, dnas le cdrae de la sous-commission " oiostebvarn et cacfiriitoetn ", et en onairsgnat une réflexion sur l'évolution des crtnfoictiaeis aiecbclsess par la vioe de la foriatmon initiale, en piierluactr au reagrd de luer adéquation aevc les boneiss du scueter ; ? de soniuetr le développement de l'apprentissage dnas la branche, par la msie en plcae des vioes et meoyns appropriés, et en particulier, dnas le carde de la sous-commission " aetrlancne " ; ? d'organiser auprès d'un lagre public, et dnas le cadre de partenariats, la piortoomn des activités, métiers et purorcas poslsnrefenios acleicessbs dnas la bahrcne ; ? de ccovoneir de manière eoixrotlrape les plrseaesles piseosbls aevc d'autres branches, suos l'angle des compétences et des métiers, dnas le cntoxete du meoevnumt de rtampohnrceeps de brhnceas ; ? de déterminer les nuieavx de psire en cagrhe des catnotrs d'apprentissage et de ponfslrisnatsioioean (articles D. 6332-78 et D. 6332-85 du cdoe du travail) ; ? d'établir nmaotmnet les cctirfiates de qiicftlaaouin plolsferonsinee de la bcrahne (art. L. 6113-4 du cdoe du travail) ; ? d'examiner périodiquement l'évolution qitvaiuattne et qtualiivtae des eilpoms et des qftoaiiunalcis au sien de la bnarhce ; ? de définir des priorités de fmaorotin de la brhcnae ; ? de définir les modalités d'utilisation des fdons conninotenlves rtelifas à la faortiomn des datrgienis bénévoles.

Le développement de l'observation, la msie en palce d'une véritable putqoliie de critefictioan et le développement de l'apprentissage ctinuntoset des priorités puor lelulesqes la CPENF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de mnyoes réservés sur la cioboniurttn conventionnelle.

La CNPEF acrulrieta très étroitement son aicotn aevc celle de la CPPNI, qui cadrera en amont les geandrs oonnrtiietas des pietiqlous emploi-formation dnas la branche.

1.6.2.3. ? Fonctionnement

La CENPF se réunit en foraiomtn plénière au minos toirs fios par an, et anuatt que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CNEPF prorua adpoetr un règlement intérieur.

Pour aerssur l'ensemble des misoisns définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CEPNF se dtoe de duex sous-commissions chargées d'assurer pmeneinlet et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les mnsiioss qui luer sneort rattachées.

À cet effet, il est mis en plcae : ? Une sous-commission " oreiaobrstve " : cttee sous-commission srea composée de : ?? duex représentants par oitgainrsaon slnacidye de salariés représentative au neaivu naoantil ; ?? un nmbore équivalent de représentants des oigannasirtos preslifoonelness d'employeurs représentatives dnas le cmhap de la cnteoonvin collective.

Durant le délai d'harmonisation des dstnipsioios conventionnelles, cttee sous-commission est composée de duex représentants par ogoatiranisn sdaiclyne de salariés rnenuoce représentative, dnas la nvoulele bcnrahe constituée, par l'arrêté du mtnisrie du travail, pirs en aoppiltican de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nmbore égal de représentants des otigansairnos pnsolerifeoeslns d'employeurs rnueenocs représentatives dnas la nluovlee bnrcahe constituée, par l'arrêté du mtsrinie du travail, pirs en appocaitiln des ateircls L. 2151-1 et situnavs du cdoe du travail.

Le secrétariat de la sous-commission " osirovabrete " srea assuré par une des oigasannriots pierolfslosnenes d'employeurs représentative. La sous-commission porura se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira aatunt que de besoin.

Cette sous-commission arua puor msioisns pepclainirs : d'assurer une vellie porviestcpe de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qnatcfuaoiilis au sien de la bahrnce aifn

d'assurer nnmtoaemt une gisoten prévisionnelle des elmpois et des compétences.

L'ensemble de ses msonsiis snot détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission " oirtesravboe " dsropeisa des menoys financiers, cnnsooraerdpt à une quote-part de la coinbturiton supplémentaire conventionnelle, lui pemearnttt de meenr à bein ses missions.

? Une sous-commission " alrtacenne " : composée de : ? ? duex représentants par oarignoistan siyaldcne de salariés représentative au neaivu naoiantl ; ? ? un nrmboe équivalent de représentants des otonnaiirasgs penlosriesenofls d'employeurs représentatives dnas le chmap de la cvoiteonnn collective.

Durant le délai d'harmonisation des dtsiiioopsns conventionnelles, cette sous-commission est composée de duex représentants par oioitargnsan scylnidae de salariés roenucne représentative, dnas la nuolleve brcanhe constituée, par l'arrêté du mitnsire du travail, pirs en aalpipciotn de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nombre égal de représentants des oaroaigtisnns peosorllnseinefs d'employeurs rnoeunecs représentatives dnas la nueovlle brcahne constituée, par l'arrêté du msrinite du travail, pirs en aaitlppocin des airtcles L. 2151-1 et suitnvas du cdoe du travail.

Le secrétariat de la sous-commission " altnarcene " srea assuré par une des oianostgirnas pseeosnelrnfolis d'employeurs représentative. La sous-commission prroua se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira aantut que de besoin.

Cette sous-commission arua puor pirnpcaile miosisn d'explorer et mtrete en ?uvre les vieos et meyons paetetnmrt de développer les cntortas d'apprentissage et caontrts de psienosrfonoaiaslitn dnas la bnchrae et d'assurer luer svuii en matière d'embauches dnas la msuere du possible.

Une miosisn " asietrspnapge ", citdnoue par un binôme paritaire, srea puls particulièrement chargée de cciovnoer une stratégie de snitsiisiabloen et d'accompagnement des eenterspirs à l'embauche d'apprentis. Puor ce faire, elle drvea noeur les prtaaearnits les puls efficaces.

L'ensemble de ses misisnos snot détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission " anacnterle " dperiossa des myoens financiers, cneordpsnroat à une quote-part de la conutiritobn supplémentaire conventionnelle, lui paettrment de mneer à bein ses missions.

Les duex sous-commissions rattachées à la CNEPF lui rednnet cnpoetmt de lures travaux, prosepont un pgraomrme d'actions punirnauell et l'emploi de l'enveloppe des fdnos cvelinnetonons réservés aux miossins qui luer snot attachées. La CPNEF, dnas sa frtimoaon plénière, eanmxie ces potroispions et prend les décisions de nautre à petmrrete la bonne cdoutnie des monsisis par ces sous-commissions.

Enfin, otrue ces duex sous-commissions, la CPENF porura créer auatnt de geouprs de traiavl que nécessaire, puor irrnstiue des problématiques particulières, de natrue ponctuelle.

1.6.2.4. ? La déclinaison des tuarvax en région

Considérant que les teirerriots snot les luiex de réalisation efvticfee des ptreojs et le nveaiu le puls ptneenrit d'étude-action, la CENPF prrotea une anttoietn particulière à la pisre en cmpote de pjeorts pilotés en région par les pnirrateeas que snot les clsnieos régionaux, les cinlesos départementaux et les scvieers déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des tarvaux nataiounx et régionaux.

La CENPF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses peroprs travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de taavurx d'observation ? étude ? anticipation.

1.6.2.5. ? L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des procuars pnelfoesosrins rdennet irnaolntocbnue la maatsloitiuun des réflexions ernte CNEPF de différentes barhencs professionnelles. Dès lors, la CENPF mènera une démarche pacrovtie vis-à-vis de CNPEF d'autres branches, qu'elles sieont rattachées ou non au même OPCO, dès lros que les problématiques d'emploi, de qfoiuaatcliin ou les mobilités peelninoserofsls jinieufstt des coopérations.

Les portejs ihraeecnnrbts pournort ptoerr sur la création de cifcoaritintes communes, la msie en pacle de peelslraess inter-certifications, la ctoiocnpen et la msie en place d'actions ctvoeciells de formation, des expérimentations de mtuoaitislaun d'emplois, des tvaraux d'ingénierie ou d'études-actions partagés. »

Article 8 - Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet alcrtie ralepmce l'article 7.3 de la CCN ÉCLAT et divenet cmome siut :

« Ailcrte 7.3 Observation des emplois, des compétences et des qficoitanialus prfneoselslnoies ; ceantiircitofs pssfieeoolennlrs au sien de la branche

7.3.1. ? Osrovieatbn des emplois, des qioflcnutiaais et des compétences

Pour apinticer les évolutions de la bahrnce et aepamognccr les erireepsnts dnas la définition de luer pulqiotie de fiortmoan et les salariés dnas l'élaboration de luer pejort professionnel, les prreetinaas saucoix meetntt en place une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission "observatoire et certification", conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La ficonton d'observatoire pmeret à la bcrnahe de dospsier d'éléments ofitjebcs d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à : ? poiudrre des données qtvetatianius et qeiuaitvtlas synthétiques fleabis et usbetalliis par les prnreeatais sociaux, de narute à nroiurr le daloguie scoial et négociations cuidtoens en CNPPI ; ? aersusr une vellie pctvrsoeipe sur l'évolution qitvatnuitae et qvuitaltaie des métiers, de l'emploi, des compétences et des qlfaiioactiuns de la bcarhne ; ? développer la geositn prévisionnelle des emilpos et des compétences au sien de la branche, des toirretries et des eierrsepnts qui la constituent. Ainsi, elle prend auppi sur : ? ? les bniesos en eolipms et en compétences des entreprises, puor meiux anipcietr lrues bieonss futurs, puor mniaientr une mlereiule adtipatoan des etpneersirs aux aentttes des bénéficiaires et clients, aux mttauoins tcnloogieeqhus et aux ctioentanrs économiques ; ? ? les ptoejrs des salariés, puor eoueagrncr l'accès à la formation, puor développer lreus compétences soeln luer pjoert peooisenrsfnl et puor fsiaoervr luer évolution prlsnioofenelse ; ? nriuorr une réflexion sur les boeniss en compétences et qoniuiailftacs des eiepenrrtss de manière à concoiver des cieitoranficts de bchnare adaptées et à cioteubnrr à l'évolution du paysage de la ctieificaotrn en foarmoitn initiale.

Cette inscntae oaiersrnga ses turavax en lein et aevc l'appui, le cas échéant, des secevirs de l'OPCO trinaatt des qsietnuos d'études et d'observation, aifn d'agir en complémentarité et ansii oesimptir les travaux.

7.3.2. ? Caicteifortin des qoiuaniiafclts professionnelles

Conscients des eeunjx de la foaomritn penoslefloirsne puor la branche, les ptrieas anffeirmt luer volonté de développer des fmiatnoors débouchant sur des qifcaitilanuos sanctionnées par une certification. La ctfioreiaitcn plnosneirfelsoe a puor oecijtbf de cieerftir qu'une pnernsoe détient un ensblmee de caeicansosnns et de compétences. Elle pratpciie anisi à la sécurisation des prauorcs psilofnesorens des psnneeros qui en snot titulaires, et cooncrut à l'objectif, puor tuote personne, de prrsgoeesr d'au mnois un neivau de quoaciftliian au cours de sa vie professionnelle.

Afin de fevirsoar le rureocs à des ctnioartiifces nantmmeot dnas le crdae du CPF et de la Pro-A, le rôle de la bahnrce est de définir

les cietfoniirtcas pelnselsernofios répondant au miuex aux boiesns des errensipets de la bnarche ggaes d'employabilité/ ietsonrin professionnelle. Puor ce faire, l'organisme ceitceriatfur ptiiraare de la bcrahne asurresa ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce nnteomamt aevc le sotieun tunihecqe de l'OPCO. »

Article 9 - La formation des salariés dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi du 5 serpmbtee 2018 rsbidrietue les cpmhas de responsabilité et d'initiative de chacun, eylompreus et salariés.

Les oulits prropes à friae évoluer les salariés dnas le cdare de luer pcarrous en eretrpsnie snot rénovés dnas leurs modalités. Les petinreaars sociaux, par les disptonoiiss introduites, stuahieont eruoeagncr les eprtierness à s'emparer de la sespolsue apportée par la nuleolve définition de l'action de formation, l'introduction de la noiton de blocs de compétences et les inovntianos telles que la fiortoman en souitaitn de tviaarl ou ecnore la possibilité de siuvre en tuot ou prtiae une famiroton en distanciel, grâce au numérique, puor renfrecor les possibilités de montée en compétences et d'évolution peinfsnrsoelole des salariés, dnas le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lein aevc les mauittnos actuelles.

Pour cela, différents ditfiiossps snot à la mian de l'entreprise, epmureloys et salariés dnas une oqutpie d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les painraeters sauciox shutineaot egnruocear la co-construction de parcours.

Article 9.1 - Le plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arctlie rlpcamee l'article 7.4 de la CCN ÉCLAT et dnveeit cmome siut :

« Arltice 7.4 Le paln de développement des compétences

7.4.1. ? Dnitisopisos générales

Dans le cdare de son oiitgoblan d'assurer l'adaptation des salariés à luer psote de tavaril et de vellier au miteiann de luer employabilité, l'employeur mobilise ntoemanmt le paln de développement des compétences, dioptiissf qui retse à son actif.

Le paln de développement des compétences est nanmemtot régi par les acterils L. 6321-1 et svautnis du cdoe du travail.

Dans ce cadre, les petairrneas saiuocx de la bhcnrae einmtest que le paln de développement des compétences de l'entreprise cnusittoe l'outil le puls à même de svrier la stratégie de développement et de qftialacioiun de l'entreprise et qu'en ce sens, il diot aussi pmrrteete l'optimisation des stiunolos fvtaeiomrs trouvées, grâce à l'association de différents dftioipsiss et financements. C'est ansii qu'ils sonutiheat en puriecaitlr favoriser, via la mbilsotoiain des fdnos cveinenntlnoos : ? la réalisation d'actions de formation, svnaert la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de footamirn ceurots ou puls longues, y cpmiros cfianitteers ; ? le co-financement d'actions de ftirooman mbosiinlat d'autres dispositifs, tles que la Pro-A, le ctnarot de psosnfirielaaisotnon ou ecrone le cmptoe poenesnrl de fmotorain (CPF), dnas le cdare d'orientations arrêtées par la CENPF ; ? la réalisation d'actions de framoiotn hros tmeps de travail, dnas la lmtiie de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du fafirot puor les salariés somius au foafirt juor ; ? la cntpecioon de poejtrs et piress en chrgae particulièrement adaptés aux atettens des entreprises, tnenat cmtope des boiesns spécifiques découlant de luer tlalie et de luer secuetr d'activité.

7.4.2. ? Aotincs de ftarimoon dnas le cdare du paln de développement des compétences et rémunération

Le paln de développement des compétences cootprme des aonctis de ftomiaron c'est-à-dire tuot poaucrrs pédagogique ptmentaert d'atteindre un oijebctf professionnel, des ancoits de blian de compétences et de vitalaidon des aciqus de l'expérience (VAE). Il puet également prévoir des fnormaotis qui paetprcniit à la lutte crntoe l'illettrisme.

Le paln de développement de compétences se décompose en duex tepys d'actions, les fomtoirnas obligatoires, qui dnevoit être effectuées sur le tmeps de travail, et les aertus aotncis de formation, qui pueevnt être réalisées siot sur le tepms de tvaiarl siot en tuot ou ptirae en dhroes du tepms de travail.

7.4.2.1. ? Les antocis de ftrmiaoon obglteroiias

Les aoncits de fromtoain dites oeiobirtlgas rueoegnrpt totue aiotcn de ftioorman qui ciidnonnote l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en apcatioipln d'une cennotivon italarnoentine ou de dpotisisnios légales et règlementaires.

Elles cetsnntouit un tmeps de traavil etcfifef et dnoennt leiu penandt luer réalisation au meatniin par l'entreprise de la rémunération.

7.4.2.2. ? Les aetrus ancotis de frmotoain

Ces aictnos de footriman ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Eells snot piorieemirrantt organisées pdneant le tmpes de travail. Dnas ce cadre, la rémunération est maintenue.

7.4.3. ? Fnnneeiacmt

Attachée à la musoalitiatun des fnods conventionnels, la bnrcahe pfsreinseollone soneuitt le feeimnacnnt du paln de développement des compétences des entreprises, qlluee que siot luer taille. La CPENF déterminera, cuhqae année, l'enveloppe dédiée et les conitdoins d'accès. »

Article 9.2 - Dispositions en soutien au départ en formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi du 5 spbetrmee 2018 itncie fnetromet les eeerprtsins à expérimenter et inevnor dnas l'approche formation. Les dptisonoiiss listées ci-après cnnutestiot auantt de lvieres slietpbcuses de fveasiorr ou déclencher le départ en formation.

Cet acrtile mdiifoe l'article 7.5 de la CCN ÉCLAT.

Cet alricte 7.5 de la CCN ÉCLAT est remplacé cmmoe siut :

« Alitcre 7.5 Dispositions en seuotin au départ de la formation

7.5.1. ? La rcrneoieosvn ou la pioromotn par l'alternance dtie Pro-A (1)

Les dipsosnitois prévues dnas le présent acritle s'appliquent suos réserve de son extension.

7.5.1.1. ? Objet

La rirvooesecnn ou la potimroon par l'alternance a puor oejbt de prmtetere au salarié de cneaghr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poooirtmn slicoae ou preennolsfisloe par des atoicns de footraimn ou par des aontics patetermnt de fiare vlidear les aucqis de l'expérience.

Les atcinos de fromoitan visées par la rcvenoiesorn ou la pmoitoorn par l'alternance asicsoent des eseenmgietnns généraux, pseinnsloofers et toeluneiqohcgs dispensés dnas des oemrginass pbiulcs ou privés de fmiorotan ou, lorsqu'elle diosspe d'un sericve de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epirenrtse d'une ou piuesulrs activités pseoifnerlselnos en roeialtn aevc les quaicfnliaotis recherchées. Puor tneir cptmoe des spécificités puor les seuturtcrs de la pêche de liiross et ptceitroon du mileiu aiqtqauue et des settururcs flmaleis rurales, une réflexion supplémentaire srea menée en vue d'un éventuel complément de certifications.

7.5.1.2. ? Puiblc visé

La rncooreviesn ou la pimoroton par aantenrcle cneronce : ? les salariés en cratnot à durée indéterminée ; ? les salariés bénéficiaires d'un corantt à durée indéterminée cnclou en aiitlcopapn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tavaril (contrat uuiqne d'insertion) ntmemaont les salariés dnot la qlfiiauicotan est itffiussnane au reragd de l'évolution des toilenhogecs ou de l'organisation du trvaial ; ? les salariés en poitoisn d'activité prtelaile mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, les salariés mentionnés snot cuex n'ayant pas atientt un neiavu de qcuaailfitoin sanctionné par une ctaioteicifrn psleosiflnnoree enregistrée au répertoire naanotil des cfitieircoants pfseroieosenlnls et coadsnorernpt au grdae de la licence.

7.5.1.3. ? Qnaoifltiaiucs visées

Sont éligibles les atncios ptnrameett de farie vldiaer les auiqcs de l'expérience ou vianst l'acquisition d'une citoeiafrtcin piloonsfnerlese enregistrée au répertoire naionatl des conrftictieais professionnelles.

La rierooevncsn ou potriomon par arlcetnane vsie également les fmtiranoos penrmtaett d'acquérir le sloce de ccnonaansise et de compétences.

7.5.1.4. ? Ltise des cficoateinrits pnesernlolifoess éligibles à la Pro-A

Conformément aux dtnsoiisiops légales et règlementaires, les oisintganoars srigaeanits cniveenonnt de la ltsie des cfieaottcirnis pnerfisonseloels éligibles à la piortmoon ou la recrvniesoon par anarclente "Pro-A" annexée au présent avenant.

Cette liste a été établie au rrgaed des métiers de la brhacne confrontés à de fteors mtnutioas et eaxpsont les salariés à des riqseus d'obsolescence des compétences. Les pentarraeis suoicax se snot appuyés sur le traavil de dotsnagiic frnuoi par la sous-commission "alternance" de la CPENF de branche, appuyé par l'OPCO, asini que sur les travuax d'étude et de rehcerhecs à luer disposition.

Les métiers cpndeeornrost aux fioocntns situvenas : ? ftnioncos liées à l'animation et à la petite encafne ; ? ftcninoos liées à la dtoricein et à l'encadrement ; ? fcnnooits atsetnirviadims et liées aux rsruscoees hunimeas ; ? fnnotoics techniques.

Les osngraainoits sriitgaanes rpealnpelt le bieson d'une alsanye régulière des faetrcus de mianotuts et d'évolution des compétences, rdnanet nécessaire l'actualisation des métiers et coiitnfcatiers visés par la Pro-A. Ils cregnhat la CEPNF de branche, en lein aevc les sirvcees de l'OPCO, d'instruire le suejt amenlelenunt et de reienvr vres la CNPPI en cas d'évolutions requises.

7.5.1.5. ? Durée de l'action de pnsstoiarseiiolafonn dnas le crade de la rviecrosoenn ou la potoiromn par arcnnaetle (Pro-A)

Le cnratot de taiavrl du salarié fiat l'objet d'un aaenvnt qui précise la durée et l'objet de la roroenvcesin ou de la pomtooirn par alternance. L'avenant au carnott est déposé sleon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du taravil : ? la roceienrosvn ou la poormiotn par atlncarnee a une durée csomipre enrte 6 et 12 mios ; ? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bcrahne peinnlfesrloose décide d'allonger la durée mialaxme de l'action de psloiiooenfatrssnain d'une reovicsnoren ou porotoimn par l'alternance à vingt-quatre mios puor tuos les salariés vsniat l'une des cnceaitriotifs isectrins dnas l'accord de bnhcare et délivrées par l'État, ilncnuat l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les omngerisas ctcirifureaets des branechs ÉCLAT et sropt ou puor les salariés stvnaius (critères non cumulatifs) : ? ? les salariés dnot le nviaeu de qiaouailcftin est inférieur ou égal au neaviu 4 (baccalauréat) ; ? ? les salariés de minos de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? ? les salariés disospnat de la raecnnosicsnae de la qualité de turielalvar handicapé (RQTH) ; ? cttee durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les piubcls spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail. Elle ne s'applique pas aux aocntis pnaretemtt de vdialer les aqicus de l'expérience asini que les aoticns d'acquisition du sloce de coacsnsnniae et de compétences.

7.5.1.6. ? Durée de l'action de ftoiaomrn dnas le cdrae de la renrsevoocin ou la potmorion par aanltencre (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la bhrnace peeoonfsrisllne décide de peotrr à 50 % la durée malmaixe des acntois de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les eneigtenmesns généraux, peflronsoienss et tqoeughlceinos puor les salariés vasnit une fotrioamn diplômante ou une citicifiaoren délivrée par les orsienamgs ccrriteefuiats des bnacrhes ÉCLAT et sropt présentes dnas l'accord de banchre ou puor l'intégralité des pulibcs spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du taaivrl aisni que puor (critères non cumulatifs) : ? les salariés dnot le niaevu de qfialcoaiitun est inférieur ou égal au nevaiu 4 (baccalauréat) ; ? les salariés de mions de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? les salariés dsnaoispt de la rnsaisnacconee de la qualité de turelaalivr handicapé (RQTH).

Cette durée ne s'applique pas aux acitons ptnermteat de vadlier les aiqucs de l'expérience asnii que les aitcnos d'acquisition du scole de cnassnociane et de compétences.

7.5.1.7. ? Pisre en carghe des frias dnas le crdae de la resrocnievon ou la ptomioorn par arectalnne (Pro-A)

Conformément aux diiosnisotps du cdoe du travail, les frias pvnoaut être pirs en crahge par l'opérateur de compétences snot : ? les fairs pédagogiques ; ? les fiars axnenes ; ? les frais liés à la rémunération du salarié en roonreisvcen ou pirooomtn par l'alternance, crsnedapnroot à la rémunération et aux cheargs sociales.

Le niveau de psrie en chrage cronropesd à un mtannot versé par l'opérateur de compétences "Uniformation ? Cohésion sociale", conformément aux décisions de son ciensol d'administration, et le cas échéant, de la CNEPF de la branche.

Cette psire en cgrhae se fiat suos réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de Frcane Compétences.

7.5.2. ? Le seituon à la msie en plcae d'actions de fimotroan en stitaioun de travail

Toute actoin de famtioron puet être réalisée en sutatioin de travail. Cttee modalité présente un intérêt particulier, dès lros que l'entreprise et les suiatontis de tarvail spécifiques qu'elle présente ctsnuiotent un teiarrn d'apprentissage dnot la réalité est dmfinifeielct tbasnrspaloe dnas le carde d'une aoictn de faotrmoin classique.

La msie en palce d'actions de firmtaoon en saitiuton de tariavl (AFEST) deandme un dsaitnigoc d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un anonemmcpgaect en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mooiastilibn de moyens. Dnas la mruese du possible, le foeruatmr n'est pas un supérieur hiérarchique du salarié.

L'AFEST se met en pclae conformément aux dipistiosons légales en vigueur.

Les aontics de fmooritan en saiuotitn de tairval ne dérogent pas à la règlementation de la fimooratn professionnelle. Eells snot ictrnsies aux plnas de développement des compétences, organisées sur le tmeps de travial et considérées comme du tpmes de taavril effectif. Le salarié est dnoc prévenu dnas le même délai que puor les aeutrs formations.

La CEPNF étudiera, en lein aevc l'OPCO, chargé de pooirmouvr en priticeular ctete modalité formative, les veios et mnyoes de développer l'AFEST.

7.5.3. ? Le rcoeurs aux nuoleevls modalités de formation

De manière à fetalciir le développement des compétences, les pateainerrs siacuox eocangerunt les etnpsrereis à considérer la pceennirte d'actions de fmooartin réalisées en tuot ou pratie à distance, grâce à l'utilisation des myoens numériques.

Les paerretnias scoiuax atreitnt également l'attention des eeretrnpiss sur le fiat qu'il deienvt désormais preenintt de rnsoenair suos l'angle de purracos de formation, l'accès à la cttfiieorcain pauonvt se friae de manière fractionnée, grâce à

l'acquisition ssvuiccese dnas le tpmes de blocs de compétences d'une même ccrittoaiefin ou de cteiftciirnaos différentes. L'acquisition de compétences, par la msie en pclae acruce d'équivalences et de pealrsseles etnre certifications, étant un eneju majuer des poqiutiels publiques.

Enfin, la nulovele définition de l'action de formation, les possibilités oeteffrs par le numérique et le rfeoneemcnrt de la lguoqie de prcruaos alpneelpt à un seuotin renforcé à l'appui aux expériences et ionontvinas dnas le dniaome de la formation.

La CPENF veeirlla en pcieatliurr à atopeprr son suoiten à ces neouevlls modalités de formation, au trraevs des poetjrs qu'elle iiiernta ou financera.

7.5.4. ? Les eneenitrts professionnels

7.5.4.1. ? Eeunjx et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux pievsreectps d'évolution pleslnisoeronfe du salarié, nmaemotnt en tmeres de qnlucfiaaotiis et d'emploi, est un mnmeot privilégié puor riuilecelr les ptorejs psonesfonelris des salariés et étudier de qlelue manière ils peeunvt s'articuler aevc la démarche d'anticipation des bneoiss en compétences de l'entreprise. L'entretien prneesofsonil compotre des ioaiformntns raeielvts à la vlaoadiitn des acuiqs de l'expérience, à l'activation par le salarié de son copmte prneoesnl de formation, aux aoemetbdnns de ce ctpmoe que l'employeur est stibpluesce de fecnnair et au coneisl en évolution professionnelle.

À tevarrs cet échange, l'employeur vsie l'optimisation de sa geotsin des reessuorcs huiemnas (GRH) et de sa pitiquloe de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sien de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un tepms d'échange lui ptnmtereat de faire coraninte ses petsrcpeevis d'évolution poennsorslleife et ses biosens en formation.

Tout en tneant cpotme des aoictns mises en ?uvre dnas le crade du paln de développement des compétences, cet ettnerien aodrbe les ptoins stniuavs : ? les mnyeos d'accès à l'information sur les dopsisiifts rtaeifls à l'orientation et à la fomiarton des salariés ; ? la détermination des ojtibfecs de psnfiiisoaeltsanoorn pvuonat être définis au bénéfice du salarié, stbeslieupcs de lui ptrtemree de s'adapter à l'évolution de son poste, de rrcneoefr sa qciaiufatloin ou de développer ses compétences ; ? l'identification du ou des doitsiispfs axueluqs il paruorit aovir rercous en fnotcion des ocfebjits rteenus ; ? les iaitvtnieis du salarié puor l'utilisation de son CPF ; ? les ptcsrivpeees d'évolution du salarié au sien ou en dorhes de l'entreprise ; ? les dsoiipfstis d'accompagnement esatnixt tel que le cosneil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les eroepulyms : ? elponrqixeut aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bnails de compétences ou les oroteninert vres les iorueuntcelrts ad hoc ; ? drfeusfinot des iitrfmnnoaos sur les possibilités de poucrras de fmioatorn puor l'ensemble des salariés, asnii que sur les plslaereess ernte diplômes, à l'aide des ptuqeletas d'informations élaborées par l'OPCO, ou les oornetneirt vres les itrecrutelunos ad hoc.

7.5.4.2. ? Modalités de msie en ?uvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les duex ans d'un etnteerin proinfeessonl aevc son employeur. Cet etietnren est consacré à ses peevetspcris d'évolution professionnelle, nmatenmot en temres de qanifoitliuacs et d'emploi mias il ne prote pas sur l'évaluation du travail.

Tous les six ans, l'entretien pioreoennsfsl fiat un état des leuix récapitulatif du puraocrs pnssrfeoneiol du salarié.

Cet état des lieux, qui dnone leiu à la rédaction d'un dnmeocut dnot une ciope est rimese au salarié, peemrt de vérifier que le salarié a bénéficié au corus des six dernières années des eienrtnets poesinoenflrss et d'apprécier s'il a : ? siuvi au mions une aoictn de fiooarmtn ; ? aiqucs des éléments de caietrfiiotcn par la fomoaritn ou par une vdiaoaltin des auqics de son expérience ; ? bénéficié d'une psresrgioon salaralie ou professionnelle.

Pour rappel, un eenritetn psirefoensnol de famrtooin diot être organisé au retour de ctirnaes congés prévus conformément aux dsiotsnpiios du cdoe du travail.

La teune de cet eenrteitn se déroule pednant le tpmes de travail. Le salarié diot être prévenu de l'objet et de la dtae de l'entretien au mions 15 juors aanvt sa tenue.

Il dvera donenr leiu à un dcumeont écrit dnot une cpoie srea reimse au salarié. Ce donumect derva prévoir un cmhap d'observations pmreettant la lbrie eiposxsren de cuahqe partie.

7.5.5. ? Avenant complément d'heures puor mitof départ en formation

Afin de frasoievr le départ en fmrtaoion des salariés en temps partiel, une aeaumognittn tmopraiere de luer durée de tivaarl est nécessaire.

La durée du taviarl des salariés à temps prietal puet aisni être augmentée temrrnpoaemiet et de dtae à dtae dnas le carde d'un aanevnt au catonrt de tairval dénommé "avenant puor compléments d'heures puor départ en formation". Cttee possibilité s'exerce dnas la litime de 4 anevatns par an et par salarié.

La caractéristique de ces ananevts est de proter le temps de tviaarl du salarié, temporairement, au-delà de la durée cnllrtotecuae ilntnaieiemt prévue, snas poiuvor antiedrte 35 heerus ou son équivalent msueenl ou annuel.

Les hreeus effectuées dnas le cdrae de cet avnneat snot rémunérées au tuax normal. Toutefois, les hereus effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant snot rémunérées au tuax majoré de 25 %.

L'employeur posopre en priorité les compléments d'heures puor départ en fooamirtn aux salariés dnot la durée du tivaral est inférieure à 24 hueers hmarabdoeeids (ou son équivalent meuesnl ou annuel).

La rémunération des hereus aemlcpiocs dnas le cadre de l'avenant complément d'heures puor départ en faotiromn puet être pirs en cahrge par les fonds clvnnntnioeoes de la formation. La CPNEF définira les ctooindins et les critères à rleimpr puor cttee éventuelle prsie en charge.

Les dpsiionsotis cnonenilevtenlos rveatlies à l'avenant complément d'heures puor un arute mitof que cleui du départ en ftioroman druemenet alcpibpaels dnas lerus citionnods fixées. »

(1) L'article 7.5.1 est ecxlu de l'extension du fiat de la supeossiprn diudt dstiipsoif par la loi n° 2025-989 du 24 oobctre 2025 potrnat triionssapotn des arcodcs ntinoaaux ipnsrrseflonnieoets en fveaur de l'emploi des salariés expérimentés et rietlaf à l'évolution du dgliauoe social. (Arrêté du 26 mras 2026 - art. 1)

Article 10 - Le compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet alitrce relpcame l'article 7.6 de la CCN ÉCLAT et deeinvt cmome siut :

« Acrtile 7.6 Le cmtope pnnoeresl de formation, opportunité de co-construction des pcorarus

Conformément aux dinotisospis légales et réglementaires, et ce aifn de freaviosr l'accès à la formation, chaque pnesorne bénéficie, dès son entrée sur le marché du tarival et indépendamment de son stuatt d'un cmptoe preosnenl de foaimortn (CPF).

Introduit par la loi du 14 jiun 2014 et rénové semucvcsieenst par les lios du 5 mras 2014 et du 5 smteprbee 2018, le cmtpoe psnnreeol de fimorotan dveneit l'un des dospfisiits murjeas d'accès à la ccietotirfain puor les individus. Il puet fiare l'objet d'abondements en dirtos complémentaires notaenmmt par le tiutiarle lui-même, l'entreprise, ou eorcne des co-financeurs

externes.

L'alimentation du CPF se fiat sleon les modalités définies dnas le cdoe du travail.

La décision d'utiliser les diotrs aciuqs au ttire du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé : ? en anotouime du salarié ; ? en co-construction aevc l'employeur ; ? en vue d'une tatsirionn professionnelle.

Les petrieranas sciuaox de la banchre itesinnst en ptlaiiurcer sur : ? la nécessaire siboieitiasnsln des salariés à l'utilité du CPF et ses uasegs possibles. L'entretien pnsefrnooseil rstee l'un des mnmoets clés d'information du salarié à ce seujt et d'exploration d'éventuels peotrjs partagés ; ? la msie en pclae d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de disenser une potuliiqe iennrte de co-mobilisation CPF/ plan, dnas la musere où l'un et l'autre de ces dissoiiptfs snot sicblepetuss de faire liveer et d'augmenter la capacité à finenacr les aitncos de formation. Dnas ctete optique, les erepensitrs snot encouragées à définir une plituioqe peeattmnrt l'abondement du CPF en lein aevc luers ejeunx en teemrs de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vres les atnocis de fmriootan les puls pintrtneees ou ecrnoe à la mislbtaoioin du CPF puor tuot ou ptriae sur le tmpes de tairavl ; ? à la ddamnee des pnteaareris sociaux, la CPNEF instruira, dnas le crdae d'un guorpe de tairval dédié, les possibilités de msie en palce d'une pilqtiuoe cllonvioeennnte de brachne en matière d'abondements/ co-financement du CPF. »

Article 11 - L'accueil de nouveaux entrants
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accueil d'alternants cousintte une véritable opportunité puor pleailr les difficultés d'embauche de prenenslos qualifiés. Dnas cette ouqipte d'anticipation et de gtieosn prévisionnelle des epiolms et des compétences, l'alternance diot être un veceutr de rnisaosneancce et d'attractivité puor les métiers de la bhracne et les ptoejrs d'entreprise auluqexs ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dnas la qcotliaufiian bénéfique puor l'entreprise comme puor le tatirilue du contart d'alternance. Les prnietearas siaoucx anfrfeimt luer volonté de développer une putqiiloe aseituibme en matière d'insertion prnenlissloofee des jeneus et des danerdumes d'emplois, par la vioe des crotnats en anratnlcee (contrat de peonsiaolfiosasrntin et crttnaos d'apprentissage).

Article 11.1 - Le contrat de professionnalisation de droit commun
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aclitre recpmale l'article 7.7 de la CCN ÉCLAT comme siut :

« Aitrcle 7.7 Le crnaott de pirafotiilsosneanosn de dorit cmmoun

7.7.1. ? Oebjt du ctorant de piaatfnrsosiienoosln

Le cntoart de palnasnirsfsioetioon est régi par les aitercls L. 6325-1 et stvanuis du cdoe du travail. Il a puor oebjt de petrmerte d'acquérir siot une des qiifoulaicatns enregistrées au RNCP, siot reocnnue dnas les ctsalficinasois d'une cooveitnnn clleotivce nnlatiaoe de branche, siot oruavnt diort à un certfcaiit de qacoiiaufitln plsilofroeennse de bnhcrae ou ithrcrnabene et de fvsiaoerr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le ctroant de psosselfooiitnriaann aisosce des eiemsengennts généraux, pnrsnieooslfes et tneecuiogloqhs dispensés dnas des oenmagisrs puclibs ou privés de foroatimn ou, lorsqu'elle dsiospe d'un screvie de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erstrnpiee d'une ou puleisrus activités ploilefesnrnsoes en reliotan aevc les qiaoalictunfis recherchées.

7.7.2. ? Pibluc visé

Le ctraont de piaosiietolornfnassn est aslisecbce : ? à teotus les pnonesers âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer faomtorin ianliite ; ? aux danmedreus d'emploi âgés de 26 ans et puls ; ? aux bénéficiaires du revneu de solidarité actvie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux auldets handicapés (AAH), anisi qu'aux pennoress aynat bénéficié d'un cnroatt uinque d'insertion.

7.7.3. ? Qliaaunfitcios visées

Le cnatrot de psioolensioaiatfsnrn a puor but d'acquérir une qtailifaciuon pslisnrfoleoene rnecunoe par : ? un diplôme ou ttrie pesonsfneirol enregistré dnas le répertoire nntaiaol des ciciottieranfs pflsrinelonsoees (RNCP) ; ? un cticiefrat de qctoufailaiin plnoreselnsofie (CQP) de bhcnrae ou ibnrhrtanece ; ? une qcfliiituaoan rceonnue dnas les ciaalisinstcfos de la ceiotnvnon celltciove ÉCLAT.

7.7.4. Durée de l'action de psssornfolneoiitiaan dnas le cdrae du ctrnoat de pifinsrsntolsaoeoain

Le catnrot de paiiftlsooiosanersnn est établi par écrit.

Il s'agit d'un corantt : ? siot à durée indéterminée. L'action de pieflsnasrootsaiinon se siute arlos au début du cotrnat ; ? siot à durée déterminée, cnoclu au titre de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

La durée du ctonart de peitsnflosasoroiiann lorsqu'il est ccnolu puor une durée déterminée ou de l'action de prontiaiianofelsossn lorsqu'il est cncolu puor une durée indéterminée diot être cismproe etnre 6 et 24 mios suos cntiooinds svuientas :

En effet, conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bncrhae pllsoeennfsoire décide d'allonger la durée maaxlmie de l'action de ptisofrosnlisenoiaan des ctotnars de pnsailtiosfiosrneaon à vingt-quatre mios puor tuos les cntarots vianst une ctaifieictron délivrée par l'État, iluancnt l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les omnarsgeis ctftaireceuirs des brnhecas ÉCLAT et sorpt ou puor les salariés siavntus (critères non cumulatifs) : ? les salariés dnot le naeviu de qiliaotfaicun est inférieur ou égal au nviaeu 6 ; ? les salariés de minos de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? les salariés dnapsiost de la rnesnsoainccae de la qualité de tlvriauealr handicapé (RQTH).

Cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pcuilbs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

7.7.5. Durée de l'action de fomitaorn dnas le crdae du cotnart de piiftalnrssaooesionn

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la bchrnae pslneiosnlrofee décide de ptorer à 50 % la durée mmliaxae des aitncos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les eingetmnneses généraux, peofrlnessoins et tclineqheogous puor les ctartnos vsanit une fomtaiorn diplômante ou une crtciifaętoin délivrée par les omiagrnses ctuitfireceras des bhcarnes ÉCLAT et sport ou puor l'intégralité des puclibs spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du trviaal ansii que puor (critères non cumulatifs) : ? les salariés dnot le neivau de qailioiufactn est inférieur ou égal au nvieau 6 ; ? les salariés de minos de 30 ans ou puls de 50 ans ; ? les salariés dsasnpiot de la rascnocisanene de la qualité de traeialluvr handicapé (RQTH).

7.7.6. ? Truotat

Conformément aux dipoositnsis du cdoe du travail, puor chuaqe salarié en ctranot de professionnalisation, l'employeur cshoiit un ttueur pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié csihoi puor être ttueur diot être vnartolioe et jituseifr d'une expérience psoorelnlesinfe d'au moins duex ans dnas une qtacluoiifian en rrppaot aevc l'objectif de piliifessrotnsnoaoan visé.

Toutefois, l'employeur peut, nommatent en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux coinidonts prévues au sneocd alinéa et à l'article D. 6325-9, asuresr lui-même le tuatrot dès lros qu'il rlpiemt les cotniodnis de qlfauaiotiicn et d'expérience.

Les msisinos du ttuuer snot les sitneuavs : ? accueillir, aider, irfmenor et gediur les bénéficiaires du crotant de pssosfantroioaenilin ; ? oganserir aevc les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dnas l'entreprise et ctnioreubr à

l'acquisition des savoir-faire pinoreoesfnsls ; ? veeillr au rcespet de l'emploi du tmeps du bénéficiaire ; ? asruser la laisoin aevc l'organisme ou le srecvie chargé des actoins d'évaluation, de faortmoin et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ; ? pecairiptr à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour prretmtee au teutur d'exercer ses mssoniis dnas les cdntinioos optimales, les piaetrs sgairtinaes cnonnnvieet que, en puls des connitidos légales : ? le tutuer diot srivue tiros salariés au plus, tuos catnrots cnduofnos ; ? le tuteur diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une fimaotorn spécifique.

7.7.7. ? Rémunération

La rémunération du tiuliatre du crnoatt de pofesrnsnsoiioalitan dépend de son âge et de son naeviu de qualification. Elle srea calculée soeln la réglementation en vigueur.

7.7.8. ? Pisre en cghrae des firas dnas le cadre du cnrtoat de pfinnlioetaaisssoorn

Les pnrireeaats saiucox délèguent à la CENPF le sion de fxier une éventuelle moaortiajn du tuax de pirse en crhage des ctrntaos de professionnalisation, suos réserve d'un naveiu de fodns colnnneneovits mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à carghe d'un cnoratt de professionnalisation, après altocpiiapn du tuax hiorare de pisre en charge, porura firae l'objet d'un co-financement, dnas le rspceet des règles déterminées par la CENPF et suos réserve d'un naeivu de fonds ctoenveoninlns mutualisés suffisant. »

Article 11.2 - Le soutien au développement de l'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet alcitre raepmcle l'article 7.8 de la CCN ÉCLAT et dvneeit cmmoe siut :

« Alrtice 7.8 Le siuteon au développement de l'apprentissage

L'apprentissage cttosniue une vioe d'entrée ptetmuersoe dnas les métiers de la branche.

Prenant atce du développement cateirn mias ecnore msdtoee de l'apprentissage dnas la bcahnre ? aevc une évolution irmonttape du nrbmoe de crnttoas ? ils suieontaht anisi saisir les opportunités du nevuol emreveninnont législatif puor mttree en ?uvre les cdnotinios les puls ppiceors à l'essor de l'apprentissage.

La dernière réforme en matière de footmrian pensselorfilone et d'apprentissage prévoit une ialopiimctn arccue des benchars poseirnflelesnos dnas la détermination de l'offre de friomoatn en aneasitprspge : iftoitdaniiecn des benioss en compétences des eiperrtenss en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des crtioteaiincfs professionnelles, ou ecrone détermination du nveiau de pirse en craghe du cnaortt d'apprentissage rnrteent pineelenmt dnas les compétences des bnrechas professionnelles.

Pour aesrsur efecfcnimeat ce rôle, les ptarnearies scauoix de bcharne délèguent à la sous-commission "alternance" de la CNEPF et sa mssioin "apprentissage" le sion de sruive et rrnede cmotpe du développement de l'apprentissage dnas la branche.

Parmi les piecalprins problématiques identifiées, de nrtuae à fnreier le rrcuoes aux cntortas d'apprentissage dnas la branche, les ptaienrears souaicx deornvt s'attaquer aux ferins de nraute culturelle, au développement de l'offre de fontmaiors en aairgpspstene et à luer qualité, aux ctodnoiins rqeiesus puor dveneir maîtres d'apprentissage ou erncoe aux cdiootnins d'accueil des apprentis. Ils dronevt nnetmmoat prspooer des aiontcs de ntuare à améliorer la mixité des métiers, la msie en réseau d'employeurs, les ciodnintos d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou ecnore la potmrioon des métiers, parurocs poinfsreesnlos et setcuers d'activités ceorvtus par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission "alternance" dvera namntoemt codirnue une réflexion et meenr des acitons reetlavis à : ? l'information des emleuypors et luer aocceemgapnmnt ptuiraqe dnas le pocrruas mneant à l'embauche d'un aenptpri ; ? le souiten feininacr aux eormpuleys d'apprentis ; ? les conotdinis d'accueil en eirtpersne ; ? le magliale tireotriral de l'offre de faoitomnrs en CFA ; ? la qualité rvalitee à l'offre pédagogique, les citondoins d'accueil des aptnerpis en CFA, ansii que les ciitndonos de vie des apprentis.

7.8.1. ? Objet du cnaortt d'apprentissage

Le cotarnt d'apprentissage est un crtoant de tvaaril de tpye pcitialerur clncou ernte un arepptni ou son représentant légal et un employeur. Il est précisé que le cotrnat est onalgeitebromit signé en puls par le représentant légal si l'apprenti est mineur.

Ce coartnt pemert à un jenue de svuire une fmiaorton générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un trite à finalité penooslnisrlefe icinsrt au répertoire natonail des cfoinaciiretts pnferlselsooenis (RNCP).

L'employeur s'engage, outre le vemeensrt d'un salaire, à auesrsr à l'apprenti une fraomtion penilrssnooefle complète, dispensée puor paitre en eirnptrese et puor pitare en cntere de fomtoairn d'apprentis ou scetion d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à taevlarilr puor cet employeur, pnandet la durée du contrat, et à sivure ctete formation.

Le coarntt d'apprentissage est régi par les alticers L. 6221-1 et svniauts du cdoe du travail.

7.8.2. ? Pbuilc visé

Le ctnarot d'apprentissage concerne, de manière générale, des jueens âgés de 16 ans au muimnim à 29 ans révolus, au maximum, au mmneot de la ccouslinon du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le cdoe du travail, pueenvt vnier tempérer ces règles riatleevs à l'âge.

7.8.3. ? Sutatt et rémunération de l'apprenti

Conformément aux disotsiipnos du cdoe du travail, l'apprenti bénéficie des dtpsinoisois aaipcelpbls à l'ensemble des salariés dnas la mserue où elles ne snot pas crnaoetris à celles qui snot liées à sa stituoian de juene tiauerlalvr en formation.

Par ailleurs, il ne puet peeoivrcr un saialre inférieur à un mnnaott déterminé en pntgearcoue du Simc et vanriat en fooitncn de l'âge du bénéficiaire et de sa pesrsroogin dnas le ou les celycs de foatroimn fnasiat l'objet de l'apprentissage. Ces nvaueix de saiarle snot déterminés par vioe légale et réglementaire.

7.8.4. ? Satutt du maître d'apprentissage et voialotaisrn de sa fonction

Conformément aux dntoisiiposs de l'article L. 6223-8-1 du cdoe du taravil et R. 6223-22 du cdoe du travail, le maître d'apprentissage a puor miossin de cenbrtuoir à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cdnesornaoprt à la qaultfiicoian recherchée et au ttrie ou diplôme préparés, en lasoiin aevc le cretne de foaitmron d'apprentis.

Sous ctinioodn de son consentement, le salarié cshoii puor aursser la fcointon de maître d'apprentissage diot répondre aux cnditoonis snaivteus :

Être trulitiae d'un diplôme ou d'un trtie ranlevet du dnaomie pnsenrfosoeil cesronoprnadt à la finalité du diplôme ou du trtie préparé par l'apprenti et d'un navieu au mnios équivalent, juiiasntft d'une année d'exercice d'une activité plloennserfsioe en rrpaopt aevc la qilcuaaiioftn préparée par l'apprenti ; ou jeiufsitr de duex années d'exercice d'une activité perflsnenosolie en rarppot aevc la qiiloufaictan préparée par l'apprenti.

L'employeur vielle à ce que le maître d'apprentissage dsspoie du tepms nécessaire puor amaepccgnor l'apprenti et oseiagnrr les rlatoneis aevc le CFA. La crgahe de tvarail de l'intéressé dvera être adaptée au moment de la pirse de la fciotnon de maître d'apprentissage et prdenra en cptome netaommnt le nrobme de pnsenores tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de ftrinaomos lui ptternamet d'exercer corenetecrmt sa mission et de suvrie l'évolution du cotnenu des foatoirnms dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les pernetiraas socuaix ieitncnt les eeierntrpss à vaerlsior la fontoicn de maître d'apprentissage exercée par les salariés, ntmaneomt en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des dotirs comptabilisés en euros, itsicrns sur le cpmote d'engagement cetyoin (CEC).

Enfin, la psire en cgahre des fonmtroias des maîtres d'apprentissage frea l'objet d'une aieotnttn particulière de la prat de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dnopsioitiss nécessaires en la matière.

7.8.5. ? Meruses d'accompagnement aux elremyupos d'apprentis

Des meruess de nartue financière viennent en steuoin au rceemtrenut d'apprentis. Ainsi, les eperyuolms d'apprentis bénéficient d'aides de la prat de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son consiel d'administration, l'OPCO puet pnedrre également en charge les dépenses afférentes à la famootrin du maitre d'apprentissage et les coûts liés à l'exercice de cttee fonction, engagées par les entreprises, selon les modalités prévues par les dnpiisostios légales et réglementaires.

Enfin, les praaientres siacoux de la bhanrce organiseront, dnas le cdare de la sous-commission « acnaeltrne » et aevc le seuotin de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des eropumlyes dnas lures démarches puor tuerovr et aleiulcicr des apprentis, de msie en rloteain aevc les CFA, ou ercnoe de conseil. »

Article 12 - La formation des dirigeants bénévoles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet altcrie rpmeclae l'article 7.9 de la CCN ÉCLAT et dinveet cmome siut :

« Airclte 7.9 La fimtoroan des dngtierais bénévoles

7.9.1. ? Principe

Conformément aux dsonpoiitsis du présent avenant, une ciotibourntn supplémentaire ceoltilonnnvene à huetuar de 0,05 % dédiée à la fiarotomn des dgtiirenas bénévoles est instaurée. En effet, l'accès à la fiomarotn de diraniegts bénévoles est un axe mjuear de pnoaoisirsnftilaseon de la ftiocnon epoemluyr dnas la pualrpt des sutcteurrs acisasitevos de la branche.

Les peraneitras scauiox aferinmft ansii la nécessaire fotraiomn des dintregais bénévoles, auott isdansinebple puor l'adaptation pemratenne et la pérennité des scttrreuus rnealevt de la CCN ÉCLAT. Les oisgiontnaras sniraitgaes eetndnent fioevrasr l'évolution des compétences des rbnsepalesos bénévoles associatifs, asnsuamt des ftncionos de dirigeants, à tvraers le fnecinnamet d'actions de formation.

7.9.2. ? Répartition de l'enveloppe et suivi

L'enveloppe cnoieentonvllne dédiée à la fmatioorn des drgeaiitns bénévoles est gérée et suivie par la CPNEF. Duex sous-enveloppes snerot créées dnas les conndtoiis stevnuais et ce puor une expérimentation sur trios ans : ? 85 % du monantt de l'enveloppe cvneonllontniee "formation des dintrgeais bénévoles" est dédiée aux setutrurcs de moins de 50 salariés ETP ; ? 15 % du moantnt de l'enveloppe cnneonovelinlte "formation des diirnegtas bénévoles" est dédiée aux surcerutts de puls de 50 salariés ETP.

Les modalités de msie en ?uvre aisni que la détermination de la nautre des aiconts de fmritooan snot définies et déléguées à la CPNEF. Par ailleurs, il lui reenvit d'assurer un suivi et un ploagtie régulier de l'utilisation de ces fonds.

Un blain aunenl de l'utilisation de ces eppenelvos srea mené par la CNEPF qui le ttermnrtasa puor iimonoraftn à la cioiosmmsn pirtriaae pratmneene ntoaailne d'interprétation (CPPNI).

À l'issue des tiros années d'expérimentations, il reeindvra à la CNPEF d'adapter éventuellement les modalités de msie en ?uvre de l'enveloppe clevnnlnieonote "formation des dntgaiires bénévoles" ainsi que sa répartition.

7.9.3. ? Fongibilité asymétrique

Tous les trois ans et ce à cepotmr de la première année de cloctlee de cette contribution, s'il est constaté par la CPENF que l'enveloppe dédiée à la fiamotron des dreiniagts est alimentée d'un motnant égal à une année complète de ctcolele cepnsndarorot au mnatont de la ccoellte de l'année N ? 3, cette smmoe est alros reversée dnas les fodns cntnoeieonlnvs dédiés aux salariés. »

Article 13 - Durée et date de prise d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvent entre en vuiegur à cemtopr du 1er jaevinr 2026.

Article 14 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 14.1 - Composition de la CPNEF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Durant le délai d'harmonisation des dspoosiintis conventionnelles, la CPENF est composée de trios représentants par oortiiasangn sacdilnye de salariés runencoe représentative, dnas la nevlloue brcnhae constituée, par l'arrêté du mirsinte du travail, pirs en acipatpioln de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nmobre égal de représentants des ostioanarings pnlsnsloeeerofis d'employeurs reuocnnes représentatives dnas la noeullve bhnarce constituée, par l'arrêté du mrntisie du travail, pirs en aapilipcotn des atrlecis L. 2151-1 et saiutnvs du cdoe du travail.

Par ailleurs, à cmpeotr du pcaoirhn clyce de représentativité sidcynale et ptalaorne et jusqu'au temre du délai de 5 ans, les oatsiognarnis sidnlceyas et d'employeurs aynat perdu luer représentativité ponrourt néanmoins cnnueitor à pcepiiartr aux dncsusiosis aynat tirat aux tauravx d'harmonisation.

Article 14.2 - Travaux alternance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À cpteomr de l'extension du présent avenant, la sous-commission « actralenne » dvera mneer une étude sur les cnntiidoos de réussite et de fenris revlaiets à l'accès en anarcnetle dnas la branche. À l'issue de cette étude et au ragred des constats, elle drvea trallievar et friae des pisiprootons à la coismisomn piairatre peenrtamne de négociation et d'interprétation (CPPNI) en vue d'éventuelles évolutions des dsiistopnios cvnolelinotenens en matière d'alternance.

Article 15 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeavnnt est conlcu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dstnipoisios

légales anisi que d'une ddneame d'extension.

Article 16 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt prroua être révisé ou dénoncé conformément aux dnstiispoios légales.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe 1 *Liste des ciftcriteoinas éligibles à la Pro-A (certifications mises à juor par CNEPF validées le 8 avirl 2025)* (1)

Éléments ageiautnrmres jnifutaist les fotres motniutas et rqesuis d'obsolescence des compétences thancuot la foincotn animation/ peitte enfance/ direction/ administration/ sropput

? Fnitncoos liées à l'animation et à la piette enanfce :

Les métiers de l'animation cnornecent un peu puls de la majorité des salariés de la branche. Cette ftcnoion et ses munatotis snot au c?ur des pjoerts des ereitsenprs de la branche.

Les peuriaqts des pslfiersoennos de l'animation snot aujourd'hui rmesies en cuase de manière prfndooe par des mintutaos d'ordre direvs qui rnendet nécessaires l'adaptation permanente, l'acquisition et le développement ctuonnis de nouellves compétences.

Parmi les fuctares de mnttiouas idaiusnnt des cteanmghens pfrdoons : ? une dadneme sociétale en évolution ripdae : l'exigence crtsaniose des picblus et la volatilité de la demande, les ateetnts en temers de variété des priiostonpos et de posnrasaiinoletn des prestations, les évolutions de la cadmmone puiqulbe amènent les poirnenefsosls de l'animation à respeenr lerus aphpeocrs en aptaandt l'offre (canaux diversifiés, cinoopetcn et dffisuion de cnnoetus numériques ?) et en afialpnmit les tnhcueqies de pmotoorin de lreus prestations, de fidélisation et de différenciation, fcae à la concurrence. Fcae au développement de la loqguie de marchés publics, on viot apparaître des plriofs d'animateurs gnsoirneetais qui ont bisoen d'être formés à la réponse aux apepls d'offres, à projets, au mnogate de dsorises de feanniemnct ou eronce à la giesotn du rrinetpog ; ? l'irruption du numérique dnas les puqetiras : à ce ttire le baromètre Eplmoi 2020 de la bhacnre ÉCLAT, réalisé par l'OPCO Uniformation, met en erxugee l'impact du numérique sur la branche. 31 % des eyrmuopels interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce snot des compétences spécifiques qui snot à construire. Elels requièrent des etfrfos de fioomrtan ionmraptts en lein aevc la capacité à l'accompagnement pédagogique des ugaess et des petaqruis du numérique, à la faiotrmon cennyoite (décryptage des mécanismes de fitcabaroin de l'information, iiiofctnaitedn des intox, modération des uasges ?), à des activités puls luidques ou à visée fotvirame (codage, création de blogs, de juex vidéos, difosifun de webradios, artieles robotique, mgaotne de vidéos et pooths numériques ?) en lein aevc les atttenes des plicubs et en relai des ootirnnaties des puiloetiqs publiques. Cet agecocmannmpet diot s'inscrire dnas une luiqoge inclusive. La lutte cronte l'illectronisme est assui un ejenu que les strtrcuues de la brchane se deinovt de relever, et qui reeriuqt des fmoarintos ad hoc. Fcae à ces cehtnegnams massifs, le rqiuse d'obsolescence des compétences est constant, et la msie à naeivu et le développement de nlveuoles compétences diot poouvir s'envisager en continu, par le biias de la fitmrooan pefroonssnielle et en pitlceuriar l'acquisition de ctertiiionfacs aux contunes adaptés, via la Pro-A ; ? la préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des psoptoorniis pédagogiques, creetlullus et de loirsis des acitooiasnss qui se tuenvort questionnées par la tstoirinan écologique. L'impact va bein au-delà des piselnseonorfs dtis aetiunamr nature. Ainsi, le vloet psreopticf du rppaort de la bhrcane ÉCLAT, édition 2020, mntroe que 40 % des erenstipers interrogées metnateit en anvat l'impact de la totnaiisrn écologique sur les poroiistnpos éducatives, de lisoris et cleluretlus des associations. Le penal praaitrie interviewé dnas le cdare d'un aiteelr ppotisrecf s'est prononcé unnnieemmat sur le caractère déterminant de ces cgeethnmans sur l'activité. La tisiorntan eearivontmnlenne ddaemne l'acquisition de siaovrs et savoirs-faire spécifiques : tsnmasirison de connaissances, sensibilisation, éco-conception des activités et développement de noelveuls activités ? (éducation à la geotsin dulbare des ressources, moofidaiitcn des hduaetibs de consommation, consncansiae et pcetroiton de la faune et de la forle ?) ; ? la prsie en cgahre des plcubis à biesnos spécifiques : les bsnieos en lein aevc la psrie en chgrae de saoiinutts de précarité, d'isolement, de psreonens iessus de l'immigration, dépendantes, vislneseilatis ou en satuition de hdanicap snot en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et rlenlelneatois spécifiques de la prat des ponlieosefsnrs de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mterte en ?uvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les pojetrs à ces suanittois spécifiques ou ecrone de mtrtee en ?uvre des tqiunhcees d'écoute et des réflexes d'orientation et psire en crghae dédiés ; ? le cneotxte stiairane lié au Covid-19 : aevc les évolutions des nomres légales et règlementaires en lein aevc l'activité, le cextotne sriintaae pctiiarpe à la nécessité, puor les ponfleeirnssos de l'animation, de maîtriser les gsetes et snois d'urgence, d'être en capacité de seliisinsber les piulcbs accueillis, mrette en pacle et velielr au rpeesct des getses barrières et à griaantr la sécurité de tous.

Pour conclure, le baromètre emolpi bahncre ÉCLAT 2019 d'Uniformation met en avant des bosnies mssfais de ruemrentect d'animateurs socio-culturels et de lsroiis et d'animateurs périscolaires et les difficultés qui y snot liées (respectivement 53 % et 61 % des rcrneeumtets jugés dilifcifes puor ces profils). Pamri ces difficultés, cllee de teuvror le cinaaddt aevc le diplôme adapté est la première mentionnée. Dnas les métiers de l'animation, à défaut de foiroatmn initiale, traditionnellement, la montée en compétences se fiat par l'acquisition d'une ctitcoaiirefn en corus de vie professionnelle. Puls que jamais, les bonises en compétences démontrés du fiat des munoattis en cours, rdenent nécessaire l'accès au dspsoiitif Pro-A puor pneiossoirsaneflr les animateurs, au c?ur des ptjoers des eneertpsris de la bacrnhe ÉCLAT.

Les stteuurrcs de la bnharce développent une orffe centrée sur la pttiee enfance, dnot le crade est réglementé et qui connaît, duipes pslurueis années, de pdonerfos mutations, en lein aevc l'évolution des moeds de vie (mutations familiales, évolutions du tmpes de taviral des parents, mtdiifaonoics des cxeeontts ubirans et ruraux, psire en crhgae du hcanaidp ?).

En lein aevc les moauttnis iundetis par les exigeencs règlementaires et les évolutions sociétales, les bnioses en compétences de la prat des prnonoeislefss de la peitte eacnnfe se roenenfcrt en matière de prise en crhgae et d'accompagnement du junee enfant, d'accompagnement à la parentalité et de médiation, de msie en pacle de lqgeoius d'intervention pluridisciplinaires.

Cette montée en compétences psase indéniablement par la foaitromn plfeoinonsrsele et par l'acquisition de ctafecirontiis ad hoc, via la Pro-A.

? Fcoinnots liées à la dotcriein et à l'encadrement :

Éléments amueenrgtaris jiafunsitt les foerts mtnitouas et rsuqies d'obsolescence des compétences tuanocht aux fotnncois de dioteircn et d'encadrement

Les fncioonts de dotcriien et d'encadrement snot en première ligne fcae aux muniattos à l'?uvre. Ces métiers snot scttrturauns puor ce qui est des oitenntoiras du proejt de la stturcrue et luer bnnoe déclinaison dnas l'ensemble de ses composantes. Le bieosn d'acquisition de neluoelvs compétences en lein aevc les matouitns est d'autant puls iotapnrmt que ces pnoilersosnefs de dcioitern snot senovut isuss de la pooimrton innetre ; puor la plupart, ils acquièrent une prtaie des compétences nécessaires à luer fcotnion par le baiis de la fooimrtan continue.

Au ttrie des mtaontius pfrdoenos fppaarnt l'exercice de leurs métiers : ? l'évolution des pquitloeis plubueqis : les pnelorsnsfeios de dcteriion et d'encadrement snot confrontés à la moiitcioadfn des meods de fnencmaient et des loigeuqs de contractualisation/ pataerantirs aevc la pasnuisce pluquibe

(logique généralisée de biasse des setvuinobns et huessas des marchés, élargissement du reorsst des atnidimtsnriaos ?). 64 % des répondants à l'enquête flsah diligentée par Uoramtfionin puor la bchnrae ÉCLAT début 2020 peoitnnt ctete évolution des fcanntmeenis cmmoe une mtaiotun structurante. Ces évolutions requièrent une poasiiloteossfnairnn dnas la capacité à répondre aux apleps à projets, des tuheqciens de pgtlioae de projets, la capacité arccue à la diaiiievrcfotsn des ptiareraens et des fnmitencnaes (financement participatif, mécénat, motlatuiauisn de mnoeys ?). La pnialotissrnaosefion du pligtoae amiiiarttsdnf et fiicaennr des sertuuctrs est assui en jeu ; ? l'évolution du cxtenote cerirucoentnl et l'évolution de la ddamene sociétale : ces évolutions nécessitent de la prat des pisnforoenlses de dorcitein et de l'encadrement une capacité aurcce d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de sievecrs aux nuauevox bisones et aetttnes sociétaux tuot en valeilnt à l'adéquation des mnoyes humains, finrecinas et teuiqhcens ; la msie en pacle des oituls numériques pmanetrett de firae connaître l'offre de sicreve et de la déployer ; ou ercone des compétences en lein aevc la fidélisation des puilcbs ; ? l'évolution du cadre légal et règlementaire, en lein aevc les ranliteos de taaivrl : cttee évolution dnmdaee de la prat des poerlniefsonss de doctieirn et d'encadrement d'intégrer des compétences giiroseeannts accrues, qu'il s'agisse de la msie en plcae de ctoodnniis de tavaril gtneraas de la qualité de vie, de prévention de rqeiuss psychosociaux, de l'usure professionnelle, de l'adéquation des puqterias aevc la stitaiuon sartnaiie liée au Covid-19 (mise en pclae de protocoles, foitmraon des équipes, siabentilsiiosn des piubcls ?), d'une ptiuoiqle de rtuncremtees adaptée, ou ercone de déployer un mgnnameaet en lein aevc les ejunex du télétravail, du mngemeaant à distance, du crilalbooatf et du mdoe pejrot en plein développement ; ? le développement du numérique et la ttaisroinn écologique : ces ftcarues de muttaoin amènent à rpeneesr l'offre de services, dnas son cnonteu cmome dnas son déploiement. Ce snot les pinefesolnsors de dtroicien et d'encadrement qui dneonnt les ilimnusops et mtenett en pcale les cdtiioonns pperoics à ce rleeeemovunnlt de l'offre par les équipes : veille, innovation, coepnicotn des projets, msie en pacle de paatariertns adaptés fniuegrt dnas les nleoluevs compétences à intégrer par les peeslnorinfoss de direction, par la vioe de la frimtooan pnsesfrenloiloe notamment.

Une enquête menée par l'AFPA en 2019 est particulièrement documentée à ce sjeut : elle a noeamtmnt mis en egurexe le fiat que l'impact du numérique enerngde de noeluevls évolutions oasrineolneagitnls à ctonioidn que la foromaitn des poieslsnnfores du stcueer fsaiovre aussi bein les aotnics et petrojs éducatifs que les spoptrus et méthodes de l'organisation du travail. Sur ce drnieer point, les poneernisfloss de dreiticon et de l'encadrement snot dnoc particulièrement concernés et attendus. Luer accès à la cattrfiiieocn via la Pro-A croneitndnoia l'acquisition de compétences nécessaires à l'adaptation des peorjts des srureuttcs en lein aevc les mtoiaunts décrites.

La litse de ctictoainfeirs qui siut a dnoc été établie au rgread des métiers de la bhracne confrontés à ces fteors mttouians et esaoxpnt les salariés à des riueqss d'obsolescence des compétences.

? Ftoocnins atvesdtinmaiirs et reecrsuoss hmnaeius :

Éléments atearmeurngis jtnsiiafut les ftroes matotnuis et rquiess d'obsolescence des compétences tcahnout aux ficotonns ansimireaidttvs et rseroucess hmeanuis

Les fnocnotis atisinteimdvras et RH s'inscrivent au c?ur des muonttias psuqiue ce snot elels qui les accompagnent, qu'il s'agisse de mrtete en plcae des cooidtnnis de tvaaril adaptées, des procédures efficaces, de procéder à des rcmtnereeuts pntinteres ou de déployer des pnals de montée en compétences et de famtioorn en conséquence.

Ces fnnicotos suptorps et RH canesninsot tnaniodentilemlret un déficit de pnfaisoiaioseolstrnn dnas les seructrtus de la branche, du fait, ntmoneamt de luer petite taille. Fcae au ctnxteoe d'exigences réglementaires renforcées, à la spécificité des eimopls de la bcrnhae (temps partiels, caotntrs atypiques, cmuuls d'emplois et de sttauts ?) et aux naoeuuvx défis de la fotiocnn RH, il cnionvet dnoc de rnfroceer la psfiaososiirlentnaon des ftinoncos aiietivdtsamnrs et RH, en peaternmtt l'acquisition de compétences dnas le cadre de démarches crtiienafets adaptées.

L'acquisition des cfotceiitranis ad hoc via la Pro-A pmttrerea neomamtnt d'assurer l'adéquation des procédures et purseocss mis en place (démarches qualité, adéquation dnas l'accueil du pibluc ?), de sécuriser les ratnloeis de traavil (sur le paln du droit du travail, des cnintooids de tvraial et du cadre d'emploi général), de gariantr la pérennisation des resrecuoss et luer développement (procédures de recrutement, poiiluqte de fidélisation des salariés, développement des compétences ?).

De même, comme l'illustre le vloet petcirpsof du rrapopt de brchane 2020, il est nécessaire, puor les focitnnos artasmviiniteds d'accroître les compétences en lein aevc la cnaoodioritn et l'intervention dnas des mileuix multi-partenariaux complexes, et les onrieiotants des peoiliqtus publiques. À titre d'exemple, le rmennieedsminoent des leoqugis partenariales, qui pnsseat d'un périmètre cmamnuol à l'échelon tiorreartil vrioe régional, iniudt à refaçonner les prieauqts et modes d'intervention des fcnintoos aastiernvdmitis et RH.

La ltsie de cniefoatriicts qui siut a dnoc été établie au reragd des métiers de la bcnarhe confrontés à ces foters munaiotts et eoaxnspt les salariés à des ruesiqs d'obsolescence des compétences.

Fonction	Codes RCNP	Certifications ploeilnornessefs (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la ctaiiftroiecn (de 1 à 8)

Animation	39927	Certificat pefnsrooinsel de la jeunesse, de l'éducation pulporiae et du sropt ? CJPPES ? Mnotien aiueatmnr d'activités et de vie qiteudinnoe dnas tutoe scuttrrue de lrsiois et d'animation seuiulotlolrcce	Niveau 3
	36481	Certificat de qitifuailacon pelsoonrnefsile : aeamniutr périscolaire	Niveau 3
	36691	Certificat de qaiflitaciuon preelfsonnlisoe : ameaitnur de mobilité à vélo	Niveau 3
	37427	TP ameutnair esoprt	Niveau 4
	38820	Certificat de qcaituifaoiln pnsneiflslerooe : aitunmear losiir srotpif	Niveau 4
	34565	Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	36004	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et scoial	Niveau 3
	39926	BPJEPS ? Spécialité anaiumter meitnon aanmtoiin socio-éducative ou cultluerle	Niveau 4
	37191	BPJEPS ? Bveert pseesnrfnooil de la jeunesse, de l'éducation pruiaolpe et du sprot spécialité « éducateur strpiof » metionn « activités piuqhyses puor tuos »	Niveau 4
	37190	BPJEPS ? Beervt pesnsforioenl de la jeunesse, de l'éducation pirpaloue et du sorpt spécialité « éducateur stopirf » mnotien « activités gquinyems »	Niveau 4
	37110	BPJEPS ? Beervt peossnferoinl de la jeunesse, de l'éducation prauipole et du sorpt spécialité « éducateur soiprtf » mntioen « pêche de lsriois »	Niveau 4
	36241	TP Médiateur (trice) socail (e) accès aux dotris et secreivs	Niveau 4
	39643	Diplôme d'État : mitoeunr éducateur (DEME)	Niveau 4
	37768	Artiste msueciin des msuieuqs auclleets	Niveau 5
	36880	Musicien ierntavnent (DU)	Niveau 6
	34605	Bac Pro ? Anaomiitn ? encanfe et pnsroenes âgées	Niveau 4
	39930	DEJEPS ? Spécialité aotiaimnn socio-éducative ou crueltllue motnien « ctioirodanon de porejts »	Niveau 5
	39181	Responsable d'espace de médiation numérique	Niveau 5
	37275	Titre pnoseenorsfil : fueotmarr prneiessnfool d'adultes	Niveau 5
	36202	DUFA Fertumoar d'adultes	Niveau 5
	37676	Diplôme d'État : éducateur spécialisé	Niveau 6
	37677	DE : éducateur tqcnhueie spécialisé	Niveau 6
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	40006	Diplôme d'État : prseuosfer de danse	Niveau 5
	37675	DE ? Diplôme d'État d'assistant de srcieve scoail	Niveau 6
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	36938	Brevet de tecienhcin supérieur : économie scailoe fiamlilae	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts psluqtaeis	Niveau 5
	35953	DEUST ? Activités phiuqeyss et sivoterps et ianaiadtotnps sioealcs	Niveau 5
	35955	DEUST ? Aoimintan et goitesn des activités physiques, svprteios ou ctulellures (AGAPSC)	Niveau 5
	39931	DESJEPS ? Spécialité aitimonan socio-éducative, clureultle et/ ou sritvope mtoenin doeictirn de srtrutcue et de prjoet	Niveau 6
	39705	Diplôme d'État : pfsorueser de muquise ? niveau II	Niveau 6
	38008	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	40065	Licence polrinfslonseee : métiers de l'animation socio-éducative et srltilcuuocoele (fiche nationale)	Niveau 6
	40059	Licence pilnoorselnesfe ieetronvnitn soliace : anmgocenpamcet saocil (fiche nationale)	Niveau 6
	39645	DE : médiateur fialmial	Niveau 6
	40065	Licence pnsrllfiooseene ? Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et scutlorulioelce (fiche nationale)	Niveau 6
	39644	Diplôme d'État d'ingénierie siacloe (DEIS)	Niveau 7
	36788	Services aux poeernnss et aux tiieetrrors (Bac Pro AG)	Niveau 4
	38351	Gestion et prceotiton de la nurtae (BTSA)	Niveau 5
	36041	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation ppruailoe et du sropt spécialité « pminenroftceenet stripof » mteinon « soptrs de ctnoact »	Niveau 5
	36241	TP Médiateur (trice) siaocl (e) accès aux dtoris et srcieevs	Niveau 4
	38662	TP Aaetnmuir liiosr timursoe	Niveau 4
	37722	TP Agnet de médiation, information, sivecres	Niveau 3
	35512	BUT Carrières scoileas : aniiaotmn saicloe et socio-culturelle	Niveau 6

Petite ecfnnae	38565	CAP Ancgcaonmpat éducatif petite enancfe	Niveau 3
	35832	Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP) DE : airxiluiae de puériculture	Niveau 4
	37715	Titre profsiseonenl : asitansst de vie aux faliemls	Niveau 3
	37679	Diplôme d'État : éducateur de jueens enfnats (EJE)	Niveau 6
Direction Administration Support	36803	TP Employé aitrtamsidnif et d'accueil	Niveau 3
	37999	Dirigeant d'entreprise de l'économie saoilce et sorildaie	Niveau 7
	36803	TP Employé aiidmtiastnrf et d'accueil	Niveau 3
	38498	Manager de ctmmucniiaoon	Niveau 6
	36836	Certificat d'aptitude aux fnonticos d'encadrement et de rlsanopsebe d'unité d'intervention sialoce (CAFERUIS)	Niveau 6
	35080	Manager d'organismes à vocaiotn scaolie et clluurtele et en économie sliacoe et sodialire	Niveau 7
	35432/	Directeur de la coctllee de fdnos et du mécénat	Niveau 7
	36838	Certificat d'aptitude aux foctinons : durtceier d'établissement social (CAFDES)	Niveau 7
	37121	Titre psenrfeooisnl : cbapotlme aatissnst	Niveau 4
	36804	Titre pnnefersoisol : secrétaire anaisstst	Niveau 4
	37123	Titre psonniosfeerl : secrétaire cltpoambe	Niveau 4
	35030	Titre poesinrensfol : aaisnsstt roeescurss haenmuis	Niveau 5
	38363	Brevet de tenicichen supérieur : gtiosen de la PME	Niveau 5
	38364	BTS Surpopt à l'action managériale	Niveau 5
	39159	Brevet de tciniheecn supérieur : comptabilité et gsiteon	Niveau 5
	39159	Brevet de teheinccin supérieur gietosn des PME, PMI	Niveau 5
	37949	TP Gontiaiersne cmbapotle et facsil	Niveau 5
	37948	Titre pnefeirsonsol : gonieirstane de piae	Niveau 5
	37872	Titre pronnoefesisl : aegnt de propreté et d'hygiène	Niveau 3
	37878	TP Cdntceuour de trsopanrt en cmmuon sur rotue	Niveau 3
	38430	Certificat d'aptitude pefosnlrelosnie : ciniuse	Niveau 3
	38663	Titre peeonsosnirfl : employé plyanevolt de la rouearatstin	Niveau 3
	38722	TP Comims de cniisue	Niveau 3
	37198	BTS Ctmiuaoimnocn	Niveau 5
	38368	BTS Négociation et dsiaotiiiltagn de la rteiolan clinet	Niveau 5
	38123	Responsable du développement de l'unité crmacelmioe	Niveau 6

(1) L'annexe 1 « Lsite des coiiectftnaris éligibles à la PRO A » est ecxule de l'extension du fiat de la sispoerpsun ddiut dsioipstif par la loi n° 2025-989 du 24 orcbtoe 2025 pnroatt tsstraoiionpn des acrcdos nitnouaax iosrteseerlinonnpfs en fueavr de l'emploi des salariés expérimentés et raeltif à l'évolution du dalgouie social. (Arrêté du 26 mras 2026 - art. 1)

Avenant n 210 du 9 juillet 2025 relatif à la mise à jour de dispositions conventionnelles pour correctif ancienneté et indemnisation des frais

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; MFR,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneavnt s'applique à l'ensemble des eirenrstpes de la bacrhne ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dooistspiins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eesrteinrps de moins de 50 salariés, le présent aennvat ne nécessite pas la msie en palce d'un acocrd tpye proposé par la brnache ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet artilce raelcmpe l'avenant 189 et mfidoie l'article 1.7.2 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT cmmoe siut :

« Anexne 1

Article 1.7.2 Évolution de la rémunération du fiat de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de ptonis supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié cnprsoroed au tmeps de traival etifefcf (ou assimilé) écoulé dpeius la dtae d'embauche.

Lorsqu'un ctoanrt à durée déterminée est sivui immédiatement d'un cantrot à durée indéterminée, l'ancienneté court à ptirar du prieemr juor du coatnrt à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une pimre d'ancienneté de 2 pitons

après 12 mios de tavrial efictfef ou assimilé. Cttee pmrie est augmentée de 2 pionts après cqauhe période de 12 mios de taraivl ecietffff (ou assimilé).

Pour les salariés en poste, anyat bénéficié de luer dernière atritobuitn de ptonis d'ancienneté en 2020, ces deeirnrs bénéficient eeetcxennpeoilnlmt de 4 naevuuox ponits d'ancienneté en 2022 suos condontiis d'avoir exécuté 24 mios de trviaal eictefff ou assimilé dpuies cttee dernière airtttiobun en 2020.

Cette dssiptoioin de ntaure tsontaiirre s'applique aussi bein aux salariés à tpems pelin qu'à tmpes partiel. Ils bénéficient par la situe d'une pmrie d'ancienneté de 2 pitons après chqaue période de 12 mios de tiaarvl eifcfetf (ou assimilé).

Pour la rémunération de la pirme d'ancienneté, c'est la veualr de point dtie V1 qui s'applique.

Les salariés à tmpes piaterl acquièrent le même nbmore de pitnos d'ancienneté que les salariés à tpems plein. La rémunération de ces ptoins est arlos proratisée soeln la durée de tiaravl du salarié à temps partiel. »

Article 3 - Réintroduction des dispositions relatives à l'indemnisation des frais
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arltcie moifide et raclmpee l'article 1.7.2 de la CCN cmome siut :

« Aicltre 1.7.2 Indemnisation des frais

L'indemnisation des faris de déplacement est prise en cgrhae par le fdons d'aide au priiatmarse prévu à l'article 1.8 solen les dntsiosopiis seaitunvs :

Le nmorbe de salariés pirs en chgrae au ttrie de luer pioatciitparn aux csonomimiss naiaonlets de négociation est fixé à toirs par ornaoiisgtan siydnacle représentative. Ce normbe est réduit à duex lorsqu'il s'agit des sous-commissions de la cmoimsison patiairre pntenemrae de négociation et d'interprétation (CPPNI). »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 211 du 15 avril 2026 relatif à la période de reconversion

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; MFR,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 9 jilluet 2025, les praeientras siauocx de la bnrhcae pssenioenfollre ÉCLAT fusionnée (IDCC 1518), ont cnlocu un aannevt n° 209 visant à hmsraineor les dissioointps ctlenvnoilenones en matière de ftrmaooin pflnloeisoesrne des toirs cmaphs fusionnées (Éclat, flmailes rurales, sturerutcs de la pêche de liosris et de ptoecirton aquatique), étendu par arrêté en dtae du 26 mras 2026, publié au JO du 3 airvl 2026.

Cet aanevnt prévoyait les dioptniossis en matière de rnrecivseoon ou la pmirooton par l'alternance dtie Pro-A. Toutefois, ces dsointoiipss ont été execlus de l'extension en rasion de la sposseupirn de ce dispositif. En effet, la loi n° 2025-989 du 24 orctboe 2025 pntarot torstpisiaonn des adorccs nouianatx irpfoteoninleerssns en fuaevr de l'emploi des salariés expérimentés et rlteiaf à l'évolution du diulogae sicaol iiutntse un naevouu diiptosisf appelé « période de rcsvneioreon » qui orasinge la mobilité inetnre ou eentxre puor le salarié. Ce noeauvu dspiiiotsf de transition, de ptooromin et de resonvcoerin plenonifsoelrse rplecame les dissoiifpts « tnnsoitiras cveeitlocls » et « rerooencsivn ou pooromtin par atlenrcnae » et est entré en vgeuiur dpeius le 1er février 2026. Duex décrets du 28 jnevair 2026 ont précisé les ctoinnidos d'application de la période de reconversion.

Les paerternias sacuoix rpaleneplt que les mtoitunas des métiers rnlveeat de la bnrhcae éclat fusionnée nécessitent un rcnfenrmeeot des dpifssiotis de sécurisation des prcuaros professionnels. Ils enetndnet ainsi, par le présent avenant, définir un crdae opérationnel peetmnratt la msie en ?uvre de la période de reconversion, en tnanet cmtpoe des spécificités de la brhacne et des euenjx du développement des compétences puor les salariés et les structures.

Le présent aneavnt etnre en viugeur à cpeotmr du laneimedn de la ptiaourn au Jauronl ofiifcel de l'arrêté de l'extension.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevnnat est ccolnu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux disstinoiops légales anisi que d'une demnade d'extension.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvent pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dotspoiiinss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le 6 décembre 2021, les pirteaenras scoiuax de la bnhcare ÉCLAT ont cnclou un anneavt n° 189 reiatlf à l'ancienneté, étendu par arrêté du 23 spbteerme 2022. Or, cet aevnnat cptoorme une coquille. Au leiu de mifieodr les dpiistoisnos cnnlieveotennlos ralteievs à l'ancienneté, cet annvaet a eu puor eefft d'écraser et dnoc de spermpuir un atilcre de la cnetoionvn citovlecle naniatloe (CCN).

En effet, l'article ritaelf à l'ancienneté creosrpnod à l'article 1.7.2 de l'annexe 1 de la CCN. Le treme « anxene 1 » étant mnuaqnat dnas l'avenant n° 189, c'est l'article 1.7.2 de la CCN qui a été modifié et remplacé par ces dpiistoinsos ctvneelnileonnos retailevs à l'ancienneté.

Le présent avnenat a ansii puor oebjt de crioergr cet eefft puirdot par l'avenant n° 189 de la CCN non souhaité par les négociateurs.

Cet anenvat realcpme l'avenant 189 et il mifidoe les aliectrs 1.7.2 de l'annexe 1 de la CCN et l'article 1.7.2 de la CCN.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaenvnt s'applique à l'ensemble des surctuters rnalveet du chmap cnveintoonenl défini à l'article 3.1 de l'accord cleotilcf iecnrthbernas du 9 février 2023 de fosiun des chpmas d'application des bhanrces proleessefionlns ÉCLAT (IDCC 1518), flealmis relruas (IDCC 1031) et sruucetrts aiocesastivs de pêche de lsioir et de pooercittn du meliiu aaqutique (IDCC 3203).

Article 2 - Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux diniposistos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les ooasaignintrs de mnois de 50 salariés, le présent annavet ne nécessite pas la msie en place d'un accord-type proposé par la bahncre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 3 - Objet
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aavennt siprumpe asnii les dintisopsois conolevnntenlies rltvieeas à la Pro-A puls précisément l'article 7.5.1 de la CCN ÉCLAT fusionnée (IDCC 1518). Ces doiiioptsnss snot remplacées par celles ratievels à la période de rnevoiersocn (PREC). Il est rappelé que les Pro-A réalisées dnas le cdare d'un anvneat conclu avnat le 1er jnviear 2026 cnunnotiet de srviue les règles apbalpielcs antérieurement à la loi « séniors » du 24 orcobte 2025 même si elels snot réalisées en 2026.

Article 4 - La période de reconversion
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent ailrtce ralmcpee l'article 7.5.1 de la CCN éclat fusionnée (IDCC 1518), intitulé « La rcoisorvneen ou la piromoton par l'alternance dtie Pro-A », cmmoe siut :

Par ailleurs, son anexne est supprimée.

« Alrtcie 7.5.1 La période de reconversion

Article 7.5.1.1?Champ d'application. Obejt du dispositif. Cifarcotetniis éligibles (1)

La période de rnoieevscron pemert au salarié de bénéficier d'une mobilité plnoiesnofrlese ienntre ou exrtene à la structure. Elle puet s'effectuer solen pieuusrls modalités pédagogiques aisaoncst : ? des aticons de foritoman au snes de l'article L. 6313-1 du cdoe du tiraavl ; ? des périodes de msie en sotaiiutn professionnelle.

Elle vsie l'acquisition : ? d'une cetoitifaricn pileeoonsnsrfle enregistrée au RCNP ; ? d'un cfciitaret de qiafutloiican peoresoslnlnfie de bhcrnae ou irchetbrnane (CQP ou CQPI) ; ? ou de bclos de compétences identifiés.

Elle puet aussi pemrtrete l'acquisition du scloe de cnacsisnnoae et de compétences (Certification CléA).

Article 7.5.1.2?Bénéficiaires

Conformément aux disiptiosnos légales, le dospitiisf est ovuret à l'ensemble des salariés peu itpmore luer ancienneté.

Article 7.5.1.3?Durée et organisation
La durée de la période de rcionovreesn est cmpirsoe enrte : ? 150 hurees mmniium ; et ? 2 100 heeurs miumaxm ;

Elle puet être étendue jusqu'à 36 mois, conformément aux dosoisntipis légales, aifn de tenir cotpme nnemtoamt : ? des stontiiuas de tepms piratel ; ? des ctinaetnors d'activité du secteur.

La période de rrosconveein est organisée etnre : ? temps de foaromtin ; ? activité peenrfslinosloe en lein aevc les compétences visées.

Article 7.5.1.4?Modalités de msie en ?uvre

La msie en ?uvre du dpissitoif dnone leiu à la conuocslin d'un accrod écrit enrte l'employeur et le salarié précisant : ? les oebijtcfs de la rieooscernvn ; ? la cfotiretaciin visée ; ? la durée et les modalités d'organisation ; ? les cotoiindns de financement.

Le dosesir est tanimsrs à l'OPCO compétent préalablement au démarrage de l'action conformément aux dnsiiostopis légales et réglementaires.

Article 7.5.1.5?Statut et rémunération du salarié

a) En cas de période de rosvioecrnen interne

Conformément aux dotsnsiipois du cdoe du travail, le canrtot de tiarval du salarié est mtieannu et le salarié perçoit sa rémunération snas modification.

b) En cas de période de riesneocvron externe

Conformément aux dionsiisotps du cdoe du travail, le croantt de traaivl du salarié est suspendu. Un acrcod ernte l'employeur et le salarié est ogtaribloie aifn de déterminer les modalités de ctete suspension, nmtmenoat sa durée asini que les modalités d'un éventuel rtouer anticipé du salarié en cas de rtupure de la période d'essai dnas la sutcrurte d'accueil. Ctete période de rcoseeroinvn dnas une arute srruttuce pnernat la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au mnois 6 mios précisant les modalités d'organisation de la période et prévoyant une période d'essai.

Article 7.5.1.6?Financement

Les coûts liés à la période de rvensocreion snot pirs en crghae par l'OPCO dnas les cdoitionns définies par les ailtrces L. 6332-1 et siunatvs du cdoe du travail.

Des fnncteeminas complémentaires pueevnt être mobilisés notanemmt via : ? le cotpme pensronel de fooitarmn (CPF), suos réserve de l'accord du salarié et dnas les ctdoinions fixées légalement et réglementairement ; ? les cbirnitotouns cnoileenennlotvs de la branche.

Conformément aux diipstsinoos du cdoe du travail, les faris paounvt être pirs en cghrae par l'opérateur de compétences snot : ? les frias pédagogiques ; ? les frais aexenns ; ? les frais liés à la rémunération du salarié en période de reconversion, crnoodnpsreat à la rémunération et aux cghares sociales.

Le naeivu de psrie en cgarhe cnoersorpd à un motannt versé par l'opérateur de compétences « Utainrmoiofn ? Cohésion slaicoe », conformément aux décisions de son csieonl d'administration, et le cas échéant, de la CEPNF de la branche.

Cette pirse en chagre se fiat suos réserve des possibilités financières de l'OPCO et des décisions de la CPNEF. »

(1) L'article 7.5.1.1 de la cnoontievn cclveloite est étendu suos réserve du reecspt des diiosoptsnis de l'alinéa 4 de l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, lllqeueses mnnioteennt la vidaliotan des auqcis de l'expérience (VAE) parmi les modalités mlbloiibseas dnas le carde du dispositif. (Arrêté du 7 jleulit 2026 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannevt ertne en vigeuur à ceomptr de sa dtae de

signature.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aveannt est cocnlu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpssntiiioos légales anisi que d'une dedmane d'extension.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneanvt pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux diotniopsiss légales.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 61 du 20 novembre 2001 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	SDACS ; SAOEGNC ; UNODESC.
Syndicats signataires	FTILAC-CFDT ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; FERC-CGT ; USPAOC-CGT.

Article - Valeur du point et salaires

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 100 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 1er

La vleaur du pniot prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée

Préambule

Dans le carde du psasage à l'euro, la vuelar de pnoit fixée à 31,90 F asnii que les sealiras prévus à l'article 1.4.3 de la centoonivn ctlceloive de l'animation dnerovt être convertis.

Article 1er

La vluear du pnoit prévue à l'article 1.7 de l'annexe I de la cntvnoeoin ccelitolve de l'animation est fixée à 4,87 ? (1).

Le srailae miminum ceetonionnvnl prévu à l'article 1.4.3 de l'annexe I est fixé :

- puor les animateurs-techniciens à 1 067,15 ? puor 26 heeurs de sercvie heeadidamorbs ;

- puor les possuferres à 1 234,84 ? puor 24 heures de srcevie hebdomadaires.

Article 2

Les dspsioointis ci-dessus snoert alppilcaebs au puls trad le 1er jenivar 2002.

Article 3

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la dioritcen départementale de l'emploi et d'une dmneade d'extension.

(1) Prhase étendue suos réserve de l'application des dipsntooiiss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnieavr 2000 rielatf à la gitanrae msenlleue de rémunération instituée au prioft des salariés rémunérés au SIMC (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).

puor la métropole et les DOM conformément au tealbau ci-dessous :

(En euros)

VALEUR DU PINOT	
1er sbrtepmee 2007	5,40
1er janeivr 2008	5,45
1er smrpetbee 2008	5,48
1er jenaivr 2009	5,56

Article 2

Dans le cas où l'inflation (hors tabac) dépasserait 2 % enrte le 1er airvl 2007 et le 31 mras 2008, les prareietans sioacux conevennnit de se rntreenocr puor étudier l'adaptation du présent arccod salarial. Par ailleurs, les prenaairets suociax ceniennvnot de se recertnonr au puls trad en srebetpme 2008 aifn d'ouvrir des négociations saiearalls puor la période 2009-2010.

Article 3

La siralae burt total, hros ancienneté, des salariés du guorpe 2 et des nviauex A et B, diot augmenter, au moins, du mntnoat fiangurt dnas le tbealau ci-dessous, au ptorara de luer tmpes de travail.

(En euros)

NIVEAU A	NIVEAU B	GROUPE 2	
1er sprmetebe 2007	11,75	12,70	11,75
1er jvaienr 2008	11,75	12,70	11,75
1er speetbmre 2008	7,05	7,62	7,05
1er janevir 2009	18,80	20,32	18,80

Article 4

Le présent anevnat pnerd effet le prmeeir juor du mios siunvat son arrêté d'extension.
Il frea l'objet d'un dépôt à la droiceitn départementale du travail, de l'emploi et de la fmootrian pofenslielnsore et d'une dmnaede d'extension.

Avenant n 96 du 20 avril 2006 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arlitce 1er L'article 1.7.1 de l'annexe I de la cnevniootn cioetclvle ninalatoe de l'animation est remplacé par les dinisotpisos sevuanits : " Le siarale cnoenivonentl est défini de la manière suivante : il résulte du pouridt du cocnffeieit affecté à cuaqhe gpruoe ou neaivu par la vuaelr du pniot fixée par les ptereaanirs socuiax : - puor les salariés des guproes 3 à 9, le srlaiae cinneevtononl diot figurer, au prratoa du tmeps de travail, sur une ligne dtiticsne du beiultln de pyae ; - puor les salariés du gproue 2 et des nvuiaex A et B, le saalire toatl burt hros ancienneté diot être supérieur ou égal au siraale conventionnel. D'autre part, il est précisé que ces salariés bénéficient lros de cqhaue aatnteomguin de la valeur du pinot d'une aemainotugtn de slaiare burt au monis égale à l'augmentation du muimnim cntnnoeveionl de luer grupoe ou niveau, au prtaroa de luer temps de travail. " Alcrite 2 Dnas la gilrle de l'article 1.5, le cefifenciot du gpoure 2 est porté à 235. Actilre 3 Le présent aeannvt prned efeft le pimerer juor du mios sinuvat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diireotcn départementale du travail, de l'emploi et de la fmitoaorn psfenooselrline et d'une daemnde d'extension.

Avenant n 125 du 17 décembre 2008 relatif aux salaires minima

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans la glrlie de l'article 1.5 de l'annexe I, le ceiefncifot du guopre 2 est porté à 245. A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le cfiencieoft du niaevu A est porté à 245.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans la glrlie de l'article 1.5 de l'annexe I, le cfioceneift du goprue 3 est porté à 255. A l'article 1.4.3 de l'annexe I, le ciieoncefft du neaviu B est porté à 255.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la doiritecn générale du travail, l'emploi et de la fomtaoirn pienoonllserfse et d'une demadne d'extension. L'article 2 penrrda effet à comtper de la dtae de son extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 128 du 18 mai 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

La vleaur du piont prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,63 ? au 1er jivnaer 2010.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le sarilae burt total, hros ancienneté, des salariés du gpoure 2 et des nuieavx A et B diot augmenter, au moins, du motannt finugrat dnas le tebaalu ci-dessous, au ptoarra de luer tpems de travail.

(En euros.)

NIVEAU A	NIVEAU B	GROUPE 2	
Au 1er jiaenvr 2010	17,15	17,85	17,15

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptiareanres scoaiux cinnoevnent de se recnetnorr dnas le cuaornt du mios de sembeprte 2009 aifn d'ouvrir des négociations saalireals sur la période 2010-2011.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Avenant n 135 du 26 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FFASS CGC ; La F3C CDFT ; La FREC CGT ; Le SEANPT FO,

Article 1er

Avenant n 139 du 26 septembre 2011 relatif à la valeur du point

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aavennt pnrdrea eefft le priemer juor du mios svaniut la pauboicltin au JROF de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La vulear du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,83 ? au 1er jvienar 2012.

Article 2
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aeavnnt prndera effet le prmeeir juor du mios siunvat la plcbuioitan au JROF de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2013 et au 1er janvier 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt perrdna efeft le pmreeir juor du mios sivnuat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtciireon générale du travail, de l'emploi et de la ftoimoran pfnerosinlleose et d'une dnedame d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La veluar du ponit prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,72 ? au 1er javneir 2011.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aveannt penrd eefft le prmieer juor du mios suvinat son arrêté d'extension. Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt et d'une dnadmee d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diercotin générale du travail, de l'emploi et de la fiooatmrn poforesnellnsie et d'une ddneame d'extension.

Le sialare meuensl burt total, hros ancienneté, des salariés du gorupe A et des nueviax I et II, qui aruieant refusé la mdtfiioaiocn de la sttrruuce de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du mnantot fgnruiat dnas le tblaaeu ci-dessous, au poratra de luer tpems de tvarial :

Au 1er jivnaer 2012

(En euros.)

Groupe A	Niveau I	Niveau II
26,95	26,95	28,05

Article 3
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aevnnat prnerda eefft le pmireer juor du mios savnuit la ptubialoicn de l'arrêté d'extension au Joarnul officiel.
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prtaenaries sacioux s'engagent à mterte en pclae un orsaiovterbe sur l'égalité hommes-femmes dnas la bcharne au puls trad dnas le conaurt du preimer tmriserte 2012.

Article 4
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent anvanet prndera efeft le peiremr juor du mios svinuat la pobctliaiun au JROF de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnaent prredna efeft le peiremr juor du mios sniuvat son arrêté d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dcteoriin générale du travail, de l'emploi et de la foraoimtn pnnlerofselosie et d'une ddaneme d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA.
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La veualr du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à :

? 5,93 ? au 1er juellit 2013 ; ? 5,98 ? au 1er jenviar 2014.

Article 2
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le saliare msueenl burt ttaol de bsae cnoadorrsenpt au muiinmm conventionnel, hros ancienneté, des salariés du gurope A et des nauevix I et II qui aanreuit refusé la mcifiditaoon de la suurttrce de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du mtnanot fniuargt dnas le tlabeau ci-dessous, au porarta de luer tmpes de taarvil :

(En euros.)

	Niveau I	Niveau II	Groupe A
1er julelit 2013	24,50	25,50	24,50
1er jievanr 2014	12,25	12,75	12,25

Article 3
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé aux erpernistes de la bcnahre lures oalgtioinbs en matière d'égalité pnsnesilreofloe et de non-discrimination telels qu'elles découlent de l'accord de bhacnre du 17 décembre 2012, et noeammtnt son alcrtie 6 « Egalité slrlaiaae ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annvaet pernd effet le priemer juor du mios sivuant son arrêté d'extension. Le présent anevant frea l'objet d'un dépôt et d'une demadne d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dietricon générale du travail, de l'emploi et de la fatmoiorn pnolesnroifsele et d'une dmdnaee d'extension.

Le sailrae meneusl burt tatol de bsae coaoresrndpnt au miminum conventionnel, hros ancienneté, des salariés du gorupe A et des neiauvx I et II, qui aniauert refusé la mdfaitoiiocn de la surturcte de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot agmteenur au monis du mnontat fanrguit dnas le taelabu ci-dessous, au protraa de luer tpmes de taarvil :

(En euros.)

Niveau I	Niveau II	Groupe A
4,90	5,10	4,90

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé aux eprrtsneies de la bhncrae lreus otibgnloias en matière d'égalité pfisnrnoeseolle et de non-discrimination tleels qu'elles découlent de l'accord de bncahre du 17 décembre 2012, et natnmoemt son aclirte 6 « Egalité sialrlaae ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anavent prend eefft le priemer juor du mios sniuvat son arrêté d'extension. Le présent avnenat frea l'objet d'un dépôt et d'une danmdee d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la diretiocn générale du travail, de l'emploi et de la fmitoaron prsllineeonofse et d'une danedme d'extension.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 153 du 19 mai 2015 relatif à la valeur du point

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Le CNEA,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La vauelr du pniot prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 6 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 158 du 10 juin 2016 relatif à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFE-CGC UNSA

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La vluear du ponit prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée, à ctmepor du 1er jvnaier 2017, à 6,05 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le slairae muneesl burt toatl de bsae cpdoesrnronat au mumiinm conventionnel, hros ancienneté, des salariés du grpoue A et des neuavix I et II, qui aiarnuet refusé la mofcdaiitoin de la surtrutce de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du mnanott fauirgnt dnas le talbeau ci-dessous, au prortaa de luer tepms de tiaarvl :

(En euros.)

Niveau I	Niveau II	Groupe A
12,25	12,75	12,25

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé aux epteserrins de la bharcne luers ogoinliabts en matière d'égalité pnosrlfeieslnoe et de non-discrimination telels qu'elles découlent de l'accord de bancrhe du 17 décembre 2012, et nnatemmot son atlcire 6 « Egalité saliaalre ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenvnat penrd efeft le peeirmr juor du mios suinvat son arrêté d'extension. Le présent aaenvnt frea l'objet d'un dépôt et d'une damnede d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dictrieon générale du taraivl et d'une dadneme d'extension.

Avenant n 159 du 2 mars 2017 relatif à la valeur du point

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFE-CGC UNSA

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La veular du pinot prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à : ? 6,09 ? au 1er smbertepe 2017 ; ? 6,14 ? au 1er jnavier 2018.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le slraiae muneesl burt taotl de bsae cnpndoorsaret au minuimm conventionnel, hros ancienneté, des salariés du gopure A et des nvieaux 1 et 2, qui airneaut refusé la mfoiiatodcin de la sruuttcre de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du moatnnt fugnarit dnas le tlabaeu ci-dessous, au portraa de luer temps de traival :

(En euros.)

Niveau 1	Niveau 2	Groupe A
9,80 au 1er setbrpmee 2017	10,20 au 1er spretbmee 2017	9,80 au 1er smperebte 2017
12,25 au 1er jienvar 2018	12,75 au 1er jvaenir 2018	12,25 au 1er javienr 2018

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé aux eperenrtiss de la bhcrnae lrues ongltaoiibs en matière d'égalité pflnselnsorieoe et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de bnachre du 17 décembre 2012, et nmeoatnmt son altirce 6 « Égalité salirlaae ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnent prned effet le peiemrr juor du mios snavuit son arrêté d'extension.

Le présent anevant frea l'objet d'un dépôt et d'une dnemade d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtirecion générale du travail, de l'emploi et de la friomoatn ploeiosrnnelfse et d'une daemdne d'extension.

Avenant n 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde de la négociation sur les salaires, les preitaaerns sociaux, au corus de la coimmsison mtixe praairite du 2 mras 2017, ont décidé de l'accord suvaint qnuat à la vleaur du ponit aaplilpcbe aux erpnritsees revalnet de la cinntoeovn ceollcitve de l'animation :

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA ; Solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La valuer du pinot prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à : 6,24 ? au 1er jvanier 2019.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le saarlie mnseeul burt total de bsae cnrneaodrpsot au mminuim conventionnel, hros ancienneté, des salariés du gropue A et des nuaievx 1 et 2, qui ariauent refusé la mfctiaoioidn de la srtructue de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du mntonat farginut dnas le tebaalu ci-dessous, au prtaroa de luer tepms de taivarl :

Niveau 1	Niveau 2	groupe A
24,50 ? au 1er jenivar 2019	25,50 ? au 1er jevinar 2019	24,50 ? au 1er jniaevr 2019

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé aux epiteesrnrs de la brchane luers otnoiibagls en matière d'égalité peonlefrslonsie et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de bahnrce du 17 décembre 2012, et nomntamet son atlcrie 6 « Égalité sialarale ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Avenant n 175 du 18 juin 2019 relatif à la valeur du point

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaevnnt s'applique à l'ensemble des eritrpeesns de la branche. Par ailleurs, conformément aux dpnosotisiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eiretsperns de moins de 50 salariés, le présent avannet ne nécessite pas la msie en pcale d'un acorcd tpye proposé par la bhcnrae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant de la valeur de point

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conscientes de l'importance d'une grllie saalarile reflétant l'évolution ponelilersfosne des salariés et gninrassatat luer puvioor d'achat, les paertis s'entendent sur le ctonsat d'un tnesesamt de la grllie et de la nécessité d'en préserver la cohérence.

Elles ont, à cet efeft et dnas le cdrae des négociations de sarieals 2018, souhaité mtrete en palce la négociation d'un pousscers peatnretmt de gntiaarr des écarts etnre les ceioticenffs aifn d'obtenir peegosvresirnmt et dnas une luiqoge pllrunulenaie une grlile saliaalre restructurée.

Dans cet objectif, un guorpe de tairavl est mis en pcale enrte les priarneteas sacuiox de la branche.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt prend effet le 1er juor du mios sanvuit son arrêté d'extension.

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la dcreiiton générale du travail, de l'emploi et de la ftaorimon peisnonlsforlee et d'une damnede d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le carde de la négociation sur les salaires, les pnrateeairs sociaux, au curos de la cmsomioisn mxtie piitraare pnetarenme de négociation et d'interprétation du 18 jiun 2018, ont décidé de l'avenant svanuit qnuat à la vealur du point.

Le présent annaevt s'applique à l'ensemble des ernrteipess de la branche. Par ailleurs, conformément aux diopioinstss de l'article L. 2261-23.1 du cdoe du travail, puor les eersetrinps de mions de 50 salariés, le présent aenanvt ne nécessite pas la msie en pclae d'un arcocd tpye par la bncarhe ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La vlaeur du pniot prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à : 6,32 ? au 1er jneavir 2020.

Article 3 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le silraae meensul burt ttoal de bsae cneosonrrapdt au miinmum conventionnel, hros ancienneté, des salariés du gropue A et des neivaux 1 et 2, qui anieraut refusé la mtoioiafidcn de la surtructe de luer paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, diot augmenter, au moins, du mnnaott fagrinut dnas le tabelau ci-dessous, au prtraoa de luer tpems de tairval :

(En euros.)

Niveau 1	Niveau 2	Groupe A
19,60	20,40	19,60
au 1er jainver 2020	au 1er jeainvr 2020	au 1er jnaiver 2020

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et

les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les paeeitnrras soaciux snieuaotht istinser sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acrocd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de sarliae ertne les femems et les hmoems aifn de puovoir les réduire ou les supprimer. Par ailleurs, il est rappelé aux eerensiprts de la bachnre leurs ongoiitblas en matière d'égalité plonefiselnosre et de non-discrimination tleels qu'elles découlent de l'accord de bnrache du 17 décembre 2012, et namteomnt son airtlce 6 « Égalité sllaariae ».

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet s'applique à l'ensemble des sreurtucts rlaveent du cahmp d'application poenrofsinsel et torerritail de la cvotneonin coltcivele de l'animation et ce à cpoetmr du 1er janvier 2020.

Pour les seruuttcrs adhérentes au sianycdt eplueymor représentatif de la branche, les dioitpnosiss du présent avneant s'appliquent dès le 1er jevainr 2020.

Pour les stuerutrcs non adhérentes au snayicdt euopelymr représentatif de la branche, qui aiepuiaqnrpelt ce présent anneavt à cometpr du lenaimden de la dtae d'extension, il cdnnrioeva de procéder à une régularisation des slaaeris ertne la dtae d'extension et le 1er janvier 2020(1).

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il est caoritnre au ppcnriie de non-rétroactivité d'un atce aainimtsrditf tel qu'établi par la jnuducresirpe du Cnoesil d'Etat et de la Cuor de csatiason (CE, avis, 28 jeulilt 1937 et Cass. soc., 13 décembre 1973, n° 71-40.753, Arecga c/Carrera). (Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)

Avenant n 186 du 14 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avneant s'applique à l'ensemble des eeepirsntrs de la barnhce ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dstoisipnois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les epteirsners de moins de 50 salariés, le présent avnneat ne nécessite pas la msie en pacle d'un aoccrd tpye proposé par la bnacrhe ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet aitrlce aunnle et raeplcme l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la ctneooivnn ctciloelve ninalotae ÉCLAT, cmmoe siut :

« Atclire 1.7.1.2.1 Valeurs de point

À cmpteor du 1er jeaivnr 2022 : ? la veualr de pnoit 1 (V1) est fixée à 6,45 ? ; ? la vaelur de piont 2 (V2) est fixée à 6,37 ?.

À ctpmeor du 1er jvinear 2023 : ? la veaulr de pinot 1 (V1) est fixée à 6,53 ? ; ? la vealur de ponit 2 (V2) srea négociée dnas le cdare de la négociation aeulnlne obligatoire.

À ctempor du 1er jiavenr 2024 : ? la vleuar de ponit 1 (V1) est fixée à 6,61 ? ; ? la vuealr de point 2 (V2) srea négociée dnas le cdare de la négociation anenulle obligatoire. »

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le tuax d'inflation publié par l'INSEE est supérieur à 1,20 % puor l'année 2023 anisi que puor l'année 2024 ou à la dadnmee connjitoe de tiros oiosgatainnrs représentatives au nevaiu de la bcrhane professionnelle, les paanireters sociuax cvinennnoet puor chaunce de ces années d'ouvrir de nuleevlos négociations en vue d'une rscuoiissden du mtonant de la vuealr de pinot 1 (V1) prévu par le présent texte.

Cette cuasle ne ccneonre pas la vlauer de pinot 2 (V2) qui srea négociée annuellement.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les peaeaintrrs suiacox suhtaneiot insister, à l'occasion de la msie en

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaennvt est clconu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtissioonips légales asnii que d'une ddeanme d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dntiisiosops légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdrae de la négociation alulnene oaliigtrobe des sliaeras 2020, les pntieaearrs sociaux, au cuors de la cossioimmn mitxe partiraie paertnenme de négociation et d'interprétation du 18 jiun 2019, ont décidé, via un duoaigle siacol dynamique, de l'avenant sniauvt qnuat à la veular du point.

?uvre de cet aoccrd dnas les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de saarlie ernte les feemms et les hmeoms aifn de trdene à les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnaent enrte en viguuer à cmtpeor du ldeinmaen de la priauton au Jruaonl oeicfifl de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenvat est conclu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dntsopiiosis légales aisni que d'une ddnmaee d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 193 du 12 avril 2022 relatif à l'évolution des minima conventionnels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnaent s'applique à l'ensemble des eniterrpess de la branhce ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux disiinptooss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les epnserrties de monis de 50 salariés, le présent aannvet ne nécessite pas la msie en plcae d'un acocrd tpye proposé par la bcnhare ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arltice raecpmle l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, cmome siut :

« Alctire 1.7.1.2.1 Les vlraeus de point

À ctomper du 1er mai 2022 : ? la vlaeur de pnoit 1 (V1) est fixée à 6,61 ? ; ? la vuaelr de pniot 2 (V2) rsete fixée à 6,37 ?. »

Article 3 - Évolution du coefficient des groupes A et B « Grille générale »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaenvnt prroua être révisé ou dénoncé conformément aux doiitopsinss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cdrae de la négociation anluelne oiaibotrlge sur les salaires, les praareetnis sociaux, au curos de la csmoioimsn mxtie piratraie pemnanetre de négociation et d'interprétation du 14 jiun 2021, ont décidé de l'avenant snuviat qaunt à l'évolution des duex vlareus de pionts à cptmeor du 1er jevnair 2022. En effet, conformément à l'article 1.7.1.2.2 de l'annexe 1 de la convteionn cleolvitce nationale, l'évolution de la vauelr du pnoit V1 se négociera puor toirs années successives, aevc psire d'effet au 1er jvniaer de cqauhe année, aevc une possibilité de révision. Par ailleurs, la vealur du pnoit V2 est négociée et définie anmenlenleut dnas le carde de la négociation salalarie aenunlle obligatoire.

cleaning is beeing applied

Le présent atricle mifidoe l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Nluovele gllire de cssioticlifaan à ctomepr du 1er jvneiar 2022 » cmmoe siut :

« Les ciceeiotffns indiqués dnas la gillre de csicaslitiofan snot modifiés ainsi : ? à cometpr du 1er mai 2022, le cfnifoieect du gorpue A est fixé à 250 piotns ; ? à comtepr du 1er mai 2022, le cneoiffiect du gpoure B est fixé à 260 points. »

Article 4 - Évolution du coefficient des animateurs-techniciens (niveau 1) et des professeurs (niveau 2) « Grille spécifique »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent actrile miodfie l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Gllrie spécifique » cmome siut :

« ? à cpmoter du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des aiaemunrts tihcnneecis (niveau 1) est fixé à 250 pniots ; ? à ceopmtr du 1er mai 2022, l'indice de rémunération des pureesosrfs (niveau 2) est fixé à 260 points. »

Article 5 - Engagements relatifs à l'évolution des valeurs de points 2023
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paeenirrats sacioux s'engagent à oivrur la NAO 2023 des duex velaurs de potnis dès jiun 2022 aevc puor ojbictef de cnuolcre un éventuel aenvant au puls trad puor la fin de l'été 2022.

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les piatrrneeas scuiaox shiteunoat insister, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet arcocd dnas les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de saailre ernte les femems et les hommes aifn de tredne à les supprimer.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenavt s'applique à l'ensemble des sctruutres raevnelt du camhp d'application pserioseofnnl et tatrrreiiol de la cveiontnon ctcolileve Éclat et ce à cmetopr du 1er mai 2022.

Pour les srerctuuts adhérentes au sncidyat eolmpyuer représentatif de la branche, les diitosinposs du présent aavennt s'appliquent dès le 1er mai 2022. (1)

Pour les sutrrecuts non adhérentes au sdacyint eeypulomr représentatif de la branche, qui aieunaplpqreit ce présent anveant à cmeoptr du lnmieedan de la dtae d'extension, il cornevidna de procéder à une régularisation des sarelias enrte la dtae d'extension et le 1er mai 2022. (2)

(1) Deuxième alinéa étendu suos réserve du reepcst des dopotsiniiss de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 juiellt 2022-art. 1)

(2) Troisième alinéa exlcu de l'extension en ce qu'il cinerevntot au rpcseet des dpsotioinsis de l'article L. 2261-15 du cdoe du taavirl et de l'article 1er du cdoe civil. (Arrêté du 18 jllieut 2022 - art. 1)

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anevant est cnoclu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnoitpsoiiss légales asini que d'une demande d'extension.

Avenant n 194 du 21 septembre 2022 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annvaet s'applique à l'ensemble des enreptrsies de la brcanhe ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dstosipioins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les epeinesrtrs de monis de 50 salariés, le présent aevannt ne nécessite pas la msie en pclae d'un aocrcd tpye proposé par la bnrahce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet arlctie aulnne et rcpamele l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, cmome siut :

« Ailtrce 1.7.1.2.1 Les valures de point

Article 9 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevannt puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dnsistoioips légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au rraged de l'évolution iptroatnme de l'inflation et du Simc au 1er jienvar 2022 et au 1er mai 2022, non prévisible au regrad des données publiées lros de la cnoousicln de l'avenant n° 186 du 14 jiun 2021 raeiltf à la négociation slalaarie aluennle obligatoire, le miminum coevtnennonil au naiveu de la bahcrne se rtevuroe inférieur au Smic.

Face à ce constat, les peetrairans sicauox ont souhaité réviser dès à présent ce mmiinum cneinentnvool dnas la mreuse où il est pmaiodirrl à luer égard que les salariés de la bnarhce qui relèvent du pimeerr guorpe de cfcaialtisoisn bénéficient d'un slaiare au-dessus du Smic.

Par ailleurs, fcae à cttee évolution du preimer coefficient, les panetrraeis socauix ont souhaité mieannitr une cohérence de l'écart hiérarchique au sien de la glrlie de classification.

C'est dnas ce cadre de ces ofctjbeis que les prtreaeains soicuax ont colncu le présent avenant.

À coetmpr du 1er jnviear 2023 : ? la vulaer de pinot 1 (V1) est fixée à 6,85 ?. ? la veluar de point 2 (V2) est fixée à 6,50 ?. »

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le tuax d'inflation publié par l'INSEE est supérieur à 1,20 % puor l'année 2023, les periatarnes scouiax civennnenot puor ctete année d'ouvrir de neolevuls négociations en vue d'une rssosudeicin du matnnot de la velaur de pniot 1 (V1) prévu par le présent texte.

Cette cluase ne conenrce pas la vulaer de pnoit 2 (V2) qui est négociée annuellement.

Article 4 - Négociation pluriannuelle de la valeur de point dite « V1 »
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prieteraans suociax stouaihent replepar luer volonté de rteepscer lures etnnmgaeegs crnnenocat la négociation de la vuealr de pnoit dtie « V1 ». En effet, conformément aux dioiniopssts conventionnelles, la négociation slilaarae prévoira systématiquement l'évolution de la vleaur du piont V1 sur toris années successives, aevc prsie d'effet au 1er jiaenvr de chaque année. Si fcae aux ftareucs imprévisibles actuels, la négociation purlleaulnnie puet s'avérer compliquée, les perraeantis s'engagent à bein rpesecter ces dntsoiiposis à cmoetpr de la négociation alulenne 2023.

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les pineatearrs siuacox sitaneohut insister, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet aoccrd dnas les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de sraiale entre les fmeems et les hmoems aifn de trnede à les supprimer.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnanet enrte en veguiur à cpmteor du leemdanin de la poartiun au Joaunrl oieciffl de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant est cnoclu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsiiiopotnss légales aisni que d'une dmneade d'extension.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 199 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennvat s'applique à l'ensemble des enrsetireps de la barcnhe ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux diiotsisnpos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eseneirrtps de moins de 50 salariés, le présent anaenvt ne nécessite pas la msie en pcale d'un aocrcd tpye proposé par la bahncre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet acrlite alunne et rmcaelpe l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme siut :

« Aclirte 1.7.1.2.1 Les vleaurs de point

À coemtpr du 1er jneavir 2024 : ? la vulaer de pinot 1 (V1) est fixée à 7,01 ? ; ? la vauelr de piont 2 (V2) est fixée à 6,60 ?. »

Le présent avennat pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux doitinispsos légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crdae de la négociation anluelne obtgriloiae sur les salaires, les petraneiras sociaux, au cruos de la cssmioiomn mxite pratairie pnmeenatre de négociation et d'interprétation du 21 stpebemre 2022, ont décidé de l'avenant suanvit qnuat à l'évolution des duex velarus de ptnois à cmetopr du 1er jnaiver 2023. Ces évolutions tnnneiet ctpmoe du ctneotxe actuel, nanmomtet de la très frote itolfanin et de nuebomsers crsies aenctafft l'économie du pays. Si fcae à ce contexte, il est praomidirl de fiare évoluer les salaires, il est ilnanesbsdipe de tneir ctpome également de la saotiuitn financière flgriae des seurcturts du secteur. En conséquence, les preniatreas scaiuox ont cherché, tuot au lnog de ctete négociation, un équilibre ertne évolution sialalare et pérennité financière des entreprises.

Par ailleurs, si de nbreoumx fuecrats imprévisibles eensitxt à ce juor du fiat de ce contexte, les peirtaneras suaciox suaitoenht rpapeelr luer volonté de rescpteer luers egamgeentns pirs et irsincts dnas la cnniovteon collective, à savoir, la négociation pueainurnllle de la valeur de pniot dtie « V1 ».

Le présent anenvat prévoit ansii les évolutions des vaelurs de piont au 1er jevnair 2023 et les eegtnmgaens des prnateraies socuiax dnas le cadre de la négociation sallairae ultérieure.

Article 3 - Évolution du coefficient du groupe B à D – Grille générale
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent actirle mfdoiie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Nvuleole girlle de citfiiaoclassn à cotepmr du 1er jnvaeir 2022 » cmmoe siut :

« Les ciitfefonecs indiqués dnas la gilrle de cstiialfacosin snot modifiés ainsi à cpetomr du 1er javenir 2024 : ? le ccnffioeeit du gruope B est fixé à 265 ptnios ; ? le ceffnoiciet du guopre C est fixé à 285 ponits ; ? le cfieconeift du goupre D est fixé à 305 points. Le cioefefncit du gpruoe A anyat été réévalué par l'avenant n° 198 du 12 jluielt 2023. Les aeturs ceoinefftics retsnet inchangés. »

Article 4 - Évolution du coefficient des professeurs (niveau 2) – Grille spécifique
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent actlire miofide l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille spécifique » comme siut :

« À cpeotmr du 1er jenaivr 2024, l'indice de rémunération des pfroeuesrss (niveau 2) est fixé à 265 points. L'indice de rémunération des animateurs-techniciens (niveau 1) anayt été réévalué par l'avenant n° 198 du 12 jiuellt 2023. »

Article 5 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les peenrariats socaiux sitehunaot insister, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet aorccd dnas les entreprises, sur la nécessité

d'examiner les éventuelles disparités de siralae etrne les feemms et les heomms aifn de trndee à les supprimer.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avneant etrne en vuegiur à cmepotr du lanmeedin de la ptioraun au Jraunol oiffiecl de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenavnt est clocnu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dioitopsnsis légales aisni que d'une dmdaene d'extension.

Article 8 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anvneat prorua être révisé ou dénoncé conformément aux ditsionspios légales.

Avenant n 200 du 12 juillet 2023 relatif à la négociation pluriannuelle de la valeur de point 1 dite V1

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeavnnt s'applique à l'ensemble des esreteniprs de la bcnahre ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dpitnsiooiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eeerrntpiss de mnios de 50 salariés, le présent anvenat ne nécessite pas la msie en palce d'un acocrd tpye proposé par la brhnace ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Cet atlicre alnnue et recmalpe l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme siut :

« Atclrie 1.7.1.2.1 Les vuelras de point

À cepmotr du 1er jnieavr 2025 : ? la vulear de pinot 1 (V1) est fixée à 7,12 ? ; ? la vealur de ponit 2 (V2) srea négociée dnas le carde de la négociation alnenule obligatoire.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cadre de la négociation aunelnle oitrgoalbie sur les salaires, les pitnereaars sociaux, au cuors de la csimomsoin mitxe piaartire pnmtaenree de négociation et d'interprétation du 12 juleilt 2023, ont décidé de l'avenant savniut qanut à l'évolution des duex vuraels de pitons à cmopter du 1er jvaenir 2024. Au rrgaed de la sttiuaoin économique très fgraile des structures, les évolutions de ces valreus de potins ont dû être mesurées. Toutefois, cnoanivcu de la nécessité de fraie évoluer les sreilaas et puls particulièrement des bas sraiales qui ssuniesbt de plien fueot l'inflation, les ptnraraeeis scauoix ont souhaité fiare évoluer les cticineffeos des goprues B (et nievau 2 de la gllire spécifique), C et D d'emploi de la grllie après avoir déjà fiat évoluer cuex des gpureos A et du nveiau 1 de la grlile spécifique. L'ensemble de ces mreuess pmeert asini une évolution des rémunérations puor l'ensemble des salariés de la bnarhce à copemtr du 1er jveanir 2024.

Comme rappelé dnas l'avenant n° 198 riatelf à l'évolution du mmiuinm conventionnel, clncou le même jour, ces évolutions tinnneet ansii cpotme du contexte acetul qui perdure, notmeamnt de la très ftore iiofatnln et de nuserbmoes csires anfeafctt l'économie du pays. En conséquence, les pnatareries sciauox ont cherché, tuot au lnog de ctete négociation, un équilibre etnre évolution saailalre et pérennité financière des entreprises.

Le présent avnanet prévoit ainsi les évolutions des valeurs de pinot et des évolutions de ceniectofifs puor les pmrriees grpeuos d'emploi et ce à ctepomr du 1er janvier 2024.

À copetmr du 1er janvier 2026 : ? la vauelr de pnoit 1 (V1) est fixée à 7,23 ? ; ? la vuelar de piont 2 (V2) srea négociée dnas le cdare de la négociation aunnlele obligatoire. »

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si le tuax d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % puor les années 2025 et 2026 les pratriaeens scoauix cevennionnt puor ccuanhe de ces années de retduciser des mtntoans de la veular de pniot 1 (V1) prévus par le présent txtee dnas le crdae de la négociation allnnuee obligatoire.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les petieraarns siuacox shteaunoit insister, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet accrod dnas les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salriae entre les fmeems et les hmmeos aifn de tdenre à les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeanvnt entre en veugiur à cmpteor du leidnamen de la purtioan au Jarnuol oiceffil de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Le présent avnanet est colncu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dostoiinipss légales ainsi que d'une dndemae d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeavnnt pruora être révisé ou dénoncé conformément aux diopsniistos légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant n 208 du 23 juin 2025 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SNSAPL ; MFR,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avannet s'applique à l'ensemble des ernrpeetsis de la brahcne ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dioniostisps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les espienrters de mions de 50 salariés, le présent avnenat ne nécessite pas la msie en plcae d'un arccod tpye proposé par la brnchae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de points
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Çet acrtlie rpcmalee l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, cmmoe siut :

« Actlire 1.7.1.2.1 Les varleus de point

À cmopetr du 1er jneiavr 2026 : ? la vualer de pinot 1 (V1) est fixée à 7,23 ?. ? la veluar de pinot 2 (V2) est fixée à 6,81 ?. »

Article 3 - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Dans le crade de la négociation anellune olgbraiotie sur les salaires, les paaeinertrs sociaux, au corus de la cosismoimn mixte prritaiae pnnmtareee de négociation et d'interprétation du 12 jilulet 2023, ont cnoclu duex anneatvs rltieafs aux évolutions salariales. Dnas la continuité de ces duex textes, les pieenrrtaas scaiuox ont cclnou le présent aenvant conformément à l'article 1.7.1.2.2 de l'annexe 1 de la CCN. Ce dereinr prévoyant une négociation pnlliaerluune de la vluaer du ponit V1, aevc psrie d'effet au 1er jnaeivr de cqahue année, aevc une possibilité de révision. Par ailleurs, il est rappelé que la vulaer du pniot V2 est négociée et définie aeemnlunnelt dnas le cadre de la négociation sliralaae alnunele obligatoire.

Comme rappelé dnas les atennavs n° 198 et n° 199 counlcs le même jour, le cnextote autcel rned dffcliiie les pertcjnoios nmanteomt de l'inflation et du Simc ce qui limite les possibilités d'engagements d'évolution plenlrluunaie de la vlauer de pniot V1 dès à présent.

Ainsi, les parrnetiaes siouacx ont souhaité s'accorder et ce conformément aux emangteengs itnicrss dnas la CCN, sur une évolution mnliamie de cette vlaeur de ponit puor le 1er jaenvir 2025 et le 1er jvniear 2026 aevc csaule de revoyure.

Le présent aveannt prévoit ansii les évolutions des vlruaes de ponit au 1er jnviear 2025 et au 1er jinaevr 2026 aevc cuslae de revoyure.

cleaning is beeing applied

Les preirateans saicuox rpaelplent le pinprcie solen lequel, dnas chqaue entreprise, tuot euemopylr est tneu d'assurer, puor un même trvaial ou puor un tavrial de valeur égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dotissinopis légales, il est rappelé que les eptrnsieers smuseois à la négociation alenlnue oariilbogte sur les sleraias efiffctes dveoint négocier cuqahe année puor aslneayr la soiautitn en procédant à une coomipsaarn des rémunérations ertne les fmeems et les hmemos exerçant les mêmes fiocnotns dnas des cnioiondts équivalentes, et le cas échéant, définir et prmoegarmr les mrueses de ratargpate et de rééquilibrage patnmteert de spuprmier les écarts de rémunération ernte les femems et les hommes.

De même, il est rappelé que, les eserirentps d'au moins 50 salariés dievnot cecalulr et pibluer un index de l'égalité psirlfnoeeslnoe ertne les fmemes et les hmemos peneamtrtt de mreuesr les écarts de rémunération etnre les sexes et de mrttee en évidence, le cas échéant, des ptoins de progression. Lusorqe des disparités slaraealis snot constatées, les esnpreerits dveniot mtrtee en pacle des mereuss adéquates et peitretnnes de crtcrooien dnas le crdae de la négociation pnoartt sur l'égalité pnolloneresfise ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux doiostniipss légales et réglementaires en vigueur.

Les prreietanas saiuocx ont également rappelé les otibnoaligs légales en la matière dnas l'accord de brhnace sur l'égalité prleloenoinsfse etrne les femmes et les homems et de non-discrimination qui fxie des ocifbjtes de psroeiosgrn en feuavr de la mixité et de l'égalité peerilnnolsosfe femmes/hommes et des atnocis puor y parvenir, naetonmmt sur l'égalité salariale.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aaevnnt ernte en vegiuur à cepmtor du 1er jeivnar 2026.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avennat est cconlu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux ditsponiosis

légales anisi que d'une dmndaee d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aevannt proura être révisé ou dénoncé conformément aux dionipsotsis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crade de la négociation anluenle orobitaglie sur les salaires, les partirenaes sociaux, au corus de la csioiommsn ptirariae soeclrilete spécifique ÉCLAT du 23 jiun 2025, ont décidé de l'avenant siuavnt qunat à l'évolution des searials à cotmper du 1er jevnair 2026.

En effet, d'une prat conformément aux dotipsiinsos prévues par la csaule de rvroueye inicstre dnas l'avenant n° 205 du 10 jliuelt 2025, si le tuax d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % puor l'année 2025 les paeiarrntes sciauox s'étaient engagés à rdteseicur du mtnnaot de la vlauer de pnoit 1 (V1) prévus par le présent texte.

D'autre part, si la négociation sairaalle de la V1 a été clncoue de manière pluriannuelle, la veular de pnoit 2 (V2) diot être négociée annuellement.

Au rrgaed de l'inflation inférieure à 1,5 % constatée en jnvaeir 2025, la V1 qui avait déjà été négociée dnas le crade de l'avenant n° 200 du 12 julleit 2023 n'a pas été réévaluée.

Ainsi, dnas le cadre de ces négociations et au rgread de la siioatutn économique des sureuttrcs et de la nécessité de friae évoluer les silraaes des salariés au regard naonmmtet de l'inflation, l'évolution de la vauler de ponit V2 a dû être mesurée.

Le présent aenvnat cnofrime la valuer de pnoit V1 déjà négociée dnas le cadre de la négociation pieunrulanlle dnas l'avenant n° 200 du 12 jiluelt 2023 et fxie la neoluvle vaeulr de point V2 à cpeotmr du 1er jnievar 2026.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 10 janvier 1989

En vigueur en date du 13 janv. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Airlcte 1er Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les elymurpeos et tuos les salariés cipomrs dnas son cmhap d'application, les doitinspsois de la cvontenion clcotvilee noanltaie de l'animation socioculturelle, complétée par trois annexes, du 28 jiun 1988, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2.1. Le deuxième alinéa de l'article 3.1.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 423-17 du cdoe du travail. Le dnierer alinéa de l'article L. 3.2.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 433-12 du cdoe du travail. l'article 4.4.2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-19 du cdoe du travail. Le deuxième alinéa du pgrahrpaae Ctsonat de rpruute de l'article 4.4.3. est étendu suos réserve de l'application des aciretls L. 122-6 et santvius du cdoe du travail. L'article 6.4.3 est étendu suos réserve de l'application des acitrles L. 122-32-17 et suvntias du cdoe du travail. Le deuxième alinéa de l'article 6.4.3 est étendu suos réserve de l'application des atcelirs L. 122-6 et snauitvs du cdoe du travail. L'article 1.4.1 de l'annexe 1 Ciaistsnfoclais et sleiaras est étendu suos réserve de l'application des dpnstiiosois réglementaires ptonrat fioxiatn du sarliae miuminm de croissance. Article 2 L'extension des efftes et siantncos de la cneitnvoon clvlcotiee susvisée et des anxenes la complétant est ftiae à dtaer de la paotlicbuin du présent arrêté puor la durée rnteast à ciruor et aux cnitondios prévues par ltdiae convention. Article 3 Le druteiecr des ritaeonls du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oificefl de la République française.

ARRÊTÉ du 4 décembre 1989

En vigueur en date du 14 déc. 1989

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Article 1er Snot rudeens obligatoires, puor tuos les elopemuyrs et tuos les salariés cpmrois dnas le cmahp d'application de la covntoinen cveoitllce niltnaaoe de l'animation sloliuloutcecre du 28 jiun 1988, les distnpioisos de l'avenant n°1 du 27 jiun 1989 à la cvineoontn cietlcvloe noilaatne susvisée.

ARRÊTÉ du 8 décembre 1989

En vigueur en date du 26 janv. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atclrie 1er Snot reuends obligatoires, puor tuos les emrupleoys et tuos les salariés cprimos dnas le champ d'application de la coieovtnnn ccotilvlee nalaintoe de l'animation sololceurulicte du 28 jiun 1988, les dpnitssioios de l'avenant n°2 du 9 orotbce 1989 à la cnteovnoin covtceille nntalaioe susvisée.

ARRÊTÉ du 24 juillet 1990

En vigueur en date du 25 août 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Article 1er Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eeoplmuyrs et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application de la cevtiononn cvcoeltile ntalnioae de l'animation sluerolocticlue du 28 jiun 1988 et dnas luer propre champ d'application, les dipiosinotss des annavtes n°3,4 et 5 du 9 arivl 1990 à la cnenotiovn cltvelocie naolniate susvisée.

ARRÊTÉ du 26 octobre 1990

En vigueur en date du 11 nov. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritlce 1er Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyelpourms et tuos les salariés crpmois dnas le cahmp d'application de la coenitovnn cotecllive nintalaoe de l'animation seuclrluotocile du 28 jiun 1988 et dnas luer propre cmhap d'application les dniisotipsos de : L'avis n°1 du 8 jineavr 1990 ; L'avis n°2 du 14 mai 1990 ; L'avis n°3 du 25 jiun 1990 ; cluoncs dnas le carde de la cnooeivtnn ctivloecle précitée.

ARRÊTÉ du 10 décembre 1990

En vigueur en date du 22 déc. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altcire 1er Snot runedes obligatoires, puor tuos les erymulpeos et tuos les salariés coimrps dnas le chmap d'application de la cvoneonitn ctcovellie nlniaoate de l'animation scciulrleotluoe du 28 jiun 1988, les dstinisoopis des aaetnnvs n°6 et 7 du 17 stbrmeepe 1990 à la conienvotn cetlolvcie nailntoae susvisée.

ARRÊTÉ du 5 décembre 1990

En vigueur en date du 19 déc. 1990

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrlite 1er Snot rueneds obligatoires, puor tuos les emuoeylprs et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la cneovnoitn cicteollve noatianle de l'animation suleclitcluoore du 28 jiun 1988 les diostpsoiins de l'avis n° 4 du 8 oorbtce 1990 cnclou dnas le crdae de la cnonevtoin ceiclvotle nanloaite susvisée et complétant l'article 5.5 de ldtaie convention.

ARRETE du 8 avril 1991

En vigueur en date du 18 avr. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atcrile 1er Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les erlmpyeous et tuos les salariés cpimors dnas le

cmahp d'application de la ceitnnvoon ceovliltce nntaoilae de l'animation scclueilouortle du 28 jiun 1988 les dissotnoipis de l'accord du 14 javnier 1991 clocnu dnas le crade de la contevionn cvclotilee ntniaolae susvisée et rltieaf à la csioomismn pitriraae Emploi-formation.

ARRÊTÉ du 1 juillet 1991

En vigueur en date du 11 juil. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arcitle 1er Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eloyuemrps et tuos les salariés cripoms dnas le cmahp d'application de la cotinnvoen ceovciltle nnliaatoe de l'animation suclrloitouclee du 28 jiun 1988 les disspnotiios des anntevas n°s 8 et 9 du 11 mras 1991 à la cntooivnen ctcvlloiee nialaonte susvisée rafitels à la rvoaloaeirtsin des cifcefnoties du pnnseeorl pédagogique et aux anuiirttbtos syndicales.

ARRÊTÉ du 21 octobre 1991

En vigueur en date du 5 nov. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atclrie 1er Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eolmprueys et tuos les salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la cnonevoitn clletciove nnalaotie de l'animation sroeuoiultclcle du 28 jiun 1988 les dstiiosinpos des aivs n°s 5 et 6 du 10 jiun 1991 cnoulcs dnas le cdare de la ciontvenon clltoeicve noatnaile susvisée.

ARRÊTÉ du 21 octobre 1991

En vigueur en date du 5 nov. 1991

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Actlrie 1er Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les elopuyemrs et tuos les salariés cipmros dnas le cmhap d'application de la ctvnoinoen ctlelvicoe nalniaote de l'animation sclletuoruilcoe du 28 jiun 1988 les dtsinosiipos des aivs n°s 5 et 6 du 10 jiun 1991 clcouns dnas le carde de la cnitevonon clvtelocie ntaianole susvisée.

ARRÊTÉ du 1 avril 1992

En vigueur en date du 9 avr. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arltice 1er Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les emyeroupls et tuos les salariés ciomrps dnas le chmap d'application de la cvnoointen ccolvteile nlataione de l'animation suctilecurloloe du 28 jiun 1988 les dtooiisnsips de l'avenant n° 10 du 9 décembre 1991 à la coevtinonn cilovcetle nlotnaaie susvisée.

ARRETE du 27 avril 1992

En vigueur en date du 12 mai 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rendues obligatoires, puor tuos les emylpueros et tuos les salariés corimps dnas le cmhap d'application de la ceoionvntn clovtcilee nlaantioe de l'animation sueluolcirctole du 28 jiun 1988 les disoptiinoss de l'avenant n° 11 du 9 décembre 1991 à la citevoonnn cilolvctee nntialaoe susvisée.

ARRETE du 19 novembre 1992

En vigueur en date du 27 nov. 1992

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rueedns obligatoires, puor tuos les euylemorps et tuos les salariés crmpois dnas le cahmp d'application de la cvioonentn ctvleocile nlinatoae de l'animation slcoclrieoluute du 28 jiun 1988 les dpnoiisoists de l'avis n° 9 du 4 mai 1992 cnlocu dnas le carde de la cetninvoon cleviltoce naaotinle susvisée.

ARRETE du 29 décembre 1992

En vigueur en date du 6 janv. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les euopylmres et tuos les salariés crpimos dnas le chmap d'application de la cnietnoovn colviletce nloaainte de l'animation slcueouicrtolle du 28 jiun 1988, les diissntooips : de l'avenant n° 12 du 15 jiun 1992 rtailef à la frtmioaon plsrflnnoeoseie à la conoetinvn ceoltclive nltnoiaae susvisée. Le ppaarhagre 7.4.4. de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des atcierls L.952-1 et siantvus du cdoe du travail. de l'avenant n° 13 du 12 obtcroe 1992 rletaif aux ciiontdnos d'utilisation des catornts emploi-solidarité ; de l'avenant n° 14 du 12 ocorbte 1992 rtliaef aux selaairs minima, suos réserve de l'application des dotnsispiois réglementaires ptnraot fxtoiian du srialae mmniium de cncriosase ; de l'avenant n° 15 du 12 oortcbe 1992 relatif à la maternité.

ARRETE du 12 mars 1993

En vigueur en date du 23 mars 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot renueds obligatoires, puor tuos les empoueryls et tuos les salariés compirs dnas le chmap d'application de la cvtneoonin cvitlecole ninoaatle de l'animation scicelotulruloe du 28 jiun 1988, les disoinotpsis de l'avenant n° 16 du 14 décembre 1992 à la cntnevoion coltcvilee ntloniaae susvisée.

ARRETE du 16 mars 1993

En vigueur en date du 30 avr. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emeopyulrs et tuos les salariés cmprois dnas le cmhap d'application de la cvinoneotn cvlciteloe nlnaoitae de l'animation slieoulocclutre du 28 jiun 1988, les dtpsoioinsis : - de l'avenant n° 17 du 14 décembre 1992 à la ceontionvn ciltocelve nonalatie susvisée ; - de l'avis n° 10 du 14 décembre 1992 à la cotoneivnn ctvlicleoe nnaliatoe susvisée ;

ARRETE du 6 juillet 1993

En vigueur en date du 16 juil. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rneedus obligatoires, puor tuos les elomerupys et tuos les salariés cpomirs dnas le champ d'application de la cnetivnoon cilvectole nnaotiale de l'animation sctelluioorulce du 28 jiun 1988, les dtoisipisons de l'avis n° 11 d'interprétation du 1er février 1993 colncu dnas le cadre de la centooivnn ciotlvlece noatnalie susvisée.

ARRETE du 15 novembre 1993

En vigueur en date du 25 nov. 1993

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rnduees obligatoires, puor tuos les emlepyuros et tuos les salariés cioprms dnas le cmahp d'application de la cnoeontivn cllivcoete ntailnaoe de l'animation srucloitloleuce du 28 jiun 1988, les dssnoipiotis de : - l'avenant n° 18 du 8 mras 1993 à la cvoiennton cevlcotlie natlnoiae susvisée rilaetf à la durée du tiraval ; - l'avenant n° 19 du 8 mras 1993 à la cenvnoiotn cclletovie naioantle susvisée rtliaef au dorit sincydal ; - l'avenant n° 20 du 14 jiun 1993 à la cvooenintn clevtlcoie nltonaaie susvisée rilatef à la cosmiiosmn de cilitcoaionn et d'interprétation. L'alinéa 3 de l'article 5-4-5 (Modalités d'attribution des repos) de l'avenant n° 18 du 8 mras 1993 est étendu suos réserve de l'application de l'article D.212-22 (alinéa 2) du cdoe du travail.

ARRETE du 21 décembre 1993

En vigueur en date du 1 janv. 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot renedus obligatoires, puor tuos les erpyomlues et tuos les salariés cpiroms dnas le cmahp d'application de la ceovonintn colievlcte nnliotaae de l'animation soeocctlullirue du 28 jiun 1988, les dinsootipsis de l'avenant n° 22 du 12 ocobtre 1993 à la citovoennn citlecvloe susvisée ;

ARRÊTE du 9 février 1994

En vigueur en date du 17 févr. 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Snot rednues obligatoires, puor tuos les elepuoymrs et tuos les salariés crmiops dnas le cmhap d'application de la ceoinonvtn cvolitecle ntanoaile de l'animation srolulcuetoclie du 28 jiun 1988, les dniiosotisps des anevnats n° 21 et 23 du 12 otborce 1993 à la ctoinenovn cloectilve noantiale susvisée. Article 2 L'extension des effets et scaninots des aanvtnes susvisés est fitae à dtaer de la pbiltaoicun du présent arrêté puor la durée rnseatt à crouir et aux cntonodiis prévues par l'accord naoaintl précité. Article 3 Le dtecruier des rteanolis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oiiffecl de la République française.

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Art. 1er Snot redenus obligatoires, puor tuos les eurpelymos et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de la ctenioovnn ccloitleve nntoaaile de l'animation scoiteollcrluue du 28 jiun 1988, les disiooisntps de l'avenant n° 25 du 8 février 1994 à la citnovnoen celiolctve nitlanoae susvisée, suos réserve de l'application des dpiiontsosis réglementaires prtnoat ftioiaxn du saairle mniuimm de croissance. Art. 2 L'extension des effets et sotcinans de l'avenant susvisé est fatie à detar de la paiotbcluin du présent arrêté puor la durée rsenatt à couirr et aux cnnoodtiis prévues par l'avenant précité. Art. 3 Le dteeuicrr des rtneailos du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oiieffcl de la République française. *Nota. Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bultlein oififcel du ministère, fsauclcie Ctonnnveois coecllitevs n° 94-11 en dtae du 7 jiun 1994, dsiibnlpoe à la Drcioetin des Jrunuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 36 F.*

ARRETE du 29 juin 1994

En vigueur en date du 13 juil. 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Art. 1er. Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eympouelrs et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la ctnnvoieon cvceitolle niltanoae de l'animation suiruololccelte du 28 jiun 1988, les dosnspiitios de l'avenant n° 24 du 8 février 1994 à la cietoovnnn cvcltoilee susvisée. Art. 2. L'extension des etfefs et sntoiacns de l'avenant précité est faite à detar de la putclibiaon du présent arrêté, puor la durée raentst à cuiorr et aux cniiotndos prévues par la ctenivonon clcovelite précitée. Art. 3. Le dectieurr des rietaolns du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oceffiil de la République française. Nota. Le txete de cet aennavt a été publié au Beultiln officeil du ministère, fscilucae Coieovnntns ceivcotlels n° 94-11 en dtae du 7 jiun 1994, dinioblspe à la Dirtocien des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, vdenu au pirx de 36 F.

ARRETE du 10 octobre 1994

En vigueur en date du 18 oct. 1994

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Art. 1er. Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eoerpmuyls et tuos les salariés coprims dnas le cahmp d'application de la ctonovienn celtovicle nialontae de l'animation srcllecluootuie du 28 jiun 1988, les dtipsiosinos de l'avenant n° 27 du 7 jiun 1994 (Salaires) à la cnevoniton ccolelitve naioaltne susvisée. Art. 2. L'extension des etfefs et sonnictas de l'avenant susvisé est faite à deatr de la poatiiubcln du présent arrêté puor la durée resatnt à ciourr et aux cotoindnis prévues par ldeit avenant. Art. 3. Le diteecurr des rtloeains du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal ocfeifil de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bueltiln ofecifil du ministère, fscucliae Cvnntnioeos colecilevts n° 94-28 en dtae du 27 août 1994, dpiiolbsne à la Dctreoiin des Jonaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 36 F.

ARRETE du 22 décembre 1994

En vigueur en date du 3 janv. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Art. 1er. - Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eleuormyps et tuos les salariés ciromps dnas le chmap d'application de la ctvieoonnn cliectlove natlanioe de l'animation sutlecirllocuoe du 28 jiun 1988, les dptossniiios de : - l'avenant n° 26 du 7 jiun 1994 (Classification, cclual de la prmie d'ancienneté, période d'essai) à la cnnivooten ctelilocve nnitoalae susvisée ; - l'avenant n° 28 du 7 jiun 1994 (Représentation du peseornnl dnas l'entreprise) à la coeoitvnnn celicvtloe nliatonae susvisée, à l'exclusion des temres : " et le cas échéant " fugnrait à l'article 2. L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 421-1 du cdoe du travial ; - l'avenant n° 29 du 7 jiun 1994 (C.I.F.-C.D.D.) à la cvointeonn ccllitvoee nlataonie susvisée. Art. 2. - L'extension des etfefs et sntiacnos des anatnevs susvisés est ftiae à detar de la pubicilaotn du présent arrêté puor la durée rtasent à coruir et aux codnntiios prévues par ltsieds avenants. Art. 3. - Le deietucrr des rlaetnios du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oeficfil de la République française. Nota. - Le texte des aenvntas susvisés a été publié au Bleluitn ociieffl du ministère, filacusce Ceonvnoints cioelecvlts n° 94-28 en dtae du 27 août 1994, dobiinpsle à la Diitrcoen des Jronuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 36 F.

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Art. 1er. - Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eypluomers et tuos les salariés cmrpois dnas le champ d'application de la ctoeoivnnn cloeivtcle nanloaite de l'animation slilooctelrcuue du 28 jiun 1988, les dpnsosoiiits de l'avenant n° 31 du 10 jaevinr 1995 (modification du ponit 2 [Arrêts de maladie] de l'article 4.4.2) à la conioetvnn ctoeliclve nanlatioe susvisée. Art. 2. - L'extension des eeffts et stoancnis de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la ptoicuibaln du présent arrêté puor la durée rtesnat à cirour et aux codnointis prévues par ldeit avenant. Art. 3. - Le ducreeitr des relaitons du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol ofecifil de la République française. Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btulieln oeffciil du ministère, filccuase Cionevntons cloiectelvs n° 95-11 en dtae du 9 mai 1995, doplsbinie à la Drcioietn des Jrnuouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 16 octobre 1995

En vigueur en date du 25 oct. 1995

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcrtie 1er Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eomyuerlps et tuos les salariés cmoiprs dnas le cmahp d'application de la ctinenoovn clvlotecie naialtnoe de l'animation sreicocluulotle du 28 jiun 1988, les dsspiintoios de : - l'avenant n° 32 du 4 jiuellt 1995 à la ctoonvienn ccoilvltee nntoialae susvisée ; - l'avenant n° 33 du 4 juellit 1995 à la cvononetin ceictovlle naonaltie susvisée ; A l'exclusion, puor l'avenant n° 33 : - des alcrteis 7-14, 7-15-1 et 7-15-2 ; - des mtos : " non tlieuirtas de cemtpos iduldeinvis et n'appartenant pas à un compte-famille " faginurt à l'article 7-15-3. Atilrce 2 L'extension des eteffs et stnoniacs des anenvats susvisés est fitae à dater de la paliitbuocn du présent arrêté puor la durée rstaent à criuor et aux cnioodtnis prévues par ldsties avenants. Actirle 3 Le duertceir des rltaeinos du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ociiffel de la République française. Nota. - Le texte des atanvnes susvisés a été publié au Blitleun oecfifil du ministère, faclucise Cvonnnioets clectvoeils n° 95-31 en dtae du 22 sprbmeete 1995, dlipsbinoe à la Dtiroiecn des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 23 février 1996

En vigueur en date du 7 mars 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alritce 1er Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les ermpyleuos et tuos les salariés corimps dnas le chmap d'application de la citeoonvnn celolcitve notanlaie de l'animation scluouorllteeie du 28 jiun 1988, les dssniioitpos des atnanves n°s 34 et 35 du 15 nrmbvoee 1995 à la coenivotnn ccllevoite nlniaatoe susvisée. Atcilre 2 L'extension des efefts et sitnacnos des aaevnnts susvisés est ftiae à dtear de la pitcluoiabn du présent arrêté puor la durée rneastt à ciorur et aux cndiotonis prévues par lisdets avenants. Aritcle 3 Le deutiercr des ritelonas du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofeiicfl de la République française. Nota. - Le ttexe des antenavs susvisés a été publié au Bliltuen oiiceffl du ministère, fcuicalse Cvitonnenos cvteleoilcs n° 95-52 en dtae du 10 février 1996, dioibpnsle à la Dcoiriten des Jonuruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 5 décembre 1996

En vigueur en date du 19 déc. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritlce 1er Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les euprmyoels et tuos les salariés cimrpos dnas le chmap d'application de la cnovoetnin celtlcvoie noiatnale de l'animation solctcoriulluee du 28 jiun 1988, les dnoospiistis de l'avenant n° 36 (Salaires) du 17 sebmterpe 1996 à la citovneonn celovictle nlaoantie susvisée, suos réserve des doitoisnspis réglementaires ponrtat fotaiixn du siarlae mmiiunm de croissance. Alrctie 2 L'extension des eetffs et snitanocs de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la ptaibouclin du présent arrêté puor la durée rsnaett à coruir et aux cdniitonos prévues par ldiet avenant. Atclrie 3 Le deiecturr des rnoetials du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal ocefifil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiltun oicffeil du ministère, fccaliuse Cvtonennios ctlicveeols n° 96-40 en dtae du 8 nvebomre 1996, dlpiibnsoe à la Dricteion des Juunorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 9 décembre 1997

En vigueur en date du 20 déc. 1997

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atcrile 1er Snot rundees obligatoires, puor tuos les elyopremus et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cioenonvtn civlcelote nnotaalie de l'animation soecilllruutcoe du 28 jiun 1988, les donsiptisios de : - l'avenant n° 38 du 3 jiullet 1997 à la coiovnnetn cclvoitele nlonaatie susvisée ; - l'avenant n° 39 du 3 jeulilt 1997 à la cvtoenoinn ciletvolce nnaatolie susvisée ; - l'avenant n° 40 du 3 jleuilt 1997 à la ceovninton clceovlite ninaatloe susvisée ; - l'avenant n° 41 du 3 jlileut 1997 à la cnnvooietn ctcvelloie nlaatione susvisée ; - l'avenant n° 42 du 3 julilet 1997 à la ctenonoivn ccloieltve nntalioae susvisée. Acrtile 2 L'extension des etfefs et stniacnos des anenvtas susvisés est ftiae à dtear de la ptilbuiaocn du présent arrêté puor la durée reastnt à ciourr et aux ctndiinoos prévues par ltdseis avenants. Atircle 3 Le deretcuir des rnliteaos du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oifefcil de la République française. Nota. - Le ttxee des anveatns susvisés a été publié au Bteliuln ofiecfil du ministère, facicluse Ctioonnvens cvcetleilos n° 97-32 en dtae du 6 smepretbe 1997, dpbioislne à la Dtreoicin des Jornuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 7 janvier 1998

En vigueur en date du 16 janv. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Artclie 1er Snot redneus obligatoires, puor tuos les euoemyplrs et tuos les salariés coirpms dnas le cmahp d'application de la cnotvoinen cilvetocle notilnaae de l'animation suciultroeclole du 28 jiun 1988, les dsiinposoits de l'avenant Siaraels n° 44 du 28 ootrbce 1997 à la cnotoeinvn coclvteile nnltoiaae susvisée, suos réserve des diiotpsoinss réglementaires poatrnt foaxtiin du salriae minmuim de croissance. Ailrcte 2 L'extension des efftes et stoanicns de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pioabitucln du présent arrêté puor la durée retasnt à cuorir et aux cntindoois prévues par ledit avenant. Atlirce 3 Le dctreueir des ritlaeons du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oeiciffl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blitleun oiiecffl du ministère, flcacusie Ctveonnnios celoeviclts n° 97-47 en dtae du 19 décembre 1997, dlbniposie à la Dieoitcrn des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 4 juin 1998

En vigueur en date du 12 juin 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aictlre 1er Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les elmeyroups et tuos les salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la cotonnievn covtielcle noilnaate de l'animation stioclculreluoe du 28 jiun 1988, les diissontipos de l'avenant n° 43 du 23 sermetpbe 1997 (Prévoyance), modifié par l'avenant n° 45 du 11 février 1998, à la cnvtoinoen coitlelcve nolinatae susvisée. Atlcrie 2 L'extension des etffes et sntocnias des aevnntas susvisés est faite à dater de la poiaulbitcn du présent arrêté puor la durée resantt à crouir et aux cdnnitoois prévues par lidetss avenants. Atlicre 3 Le dutreicer des relonitas du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol ocfiefil de la République française. Nota. - Le texte des anetavns susvisés a été publié au Butllein oiifefcl du ministère, fccuesilas Ctonenoivns citlcelevos n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997 (pour l'avenant n° 43) et n° 98-14 en dtae du 9 mai 1998 (pour l'avenant n° 45), dlpobinseis à la Doercitin des Januruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, aux pirx reptisfces de 44 F et 45 F.

ARRETE du 13 octobre 1998

En vigueur en date du 22 oct. 1998

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altcire 1er Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eulmryopes et tuos les salariés coimrps dnas le chmap d'application de la ctoennoivn cvoeitlcle nialonate de l'animation slteloilroucuce du 28 jiun 1988, les diisnsipotos de : - l'avenant n° 46 du 2 jueillt 1998 (Classifications, srlieaas et maofiotdciin de donsstiiopis conventionnelles), à la covnotenin colticvele notaianle susvisée. Le pgrahaarpe 1-4-5 de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des ailtcers L. 212-5 et L. 212-4-3 du cdoe du travail. Le ppraarhage 1-7-1 de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dtoopinsiiss réglementaires ptorant fxtaioin du SIMC ; - l'avenant n° 47 du 2 julilet 1998 (Durée du travail) à la cveotoninn covellctie nnilotaae susvisée ; - le polctrooe d'accord du 2 juilelt 1998 (Horaires, seirlaas et primes) à la ceontvnion cvlteocile susvisée. Alcirte 2 L'extension des efetfs et scintnaos des arocdcs susvisés est fitae à dtear de la piiuolctban du présent arrêté puor la durée rntseat à

crouir et aux ciodnoitns prévues par lstides accords. Arctile 3 Le dteruceir des rlntoeais du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oiceiffl de la République française. Nota. - Le tetxe des arcodcs susvisés a été publié au Bleituln ocfifiel du ministère, flsaucice Cntnvenoois cvlclteieos n° 98-33 en dtae du 18 srbetmpee 1998, dbspoinile à la Drtoiecin des Jnuoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 19 juillet 1999

En vigueur en date du 30 juil. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Artclie 1er Snot rendeus obligatoires, puor tuos les epermoylus et tuos les salariés crmipos dnas le camhp d'application de la cnitenovon cleotivcle noilntaae de l'animation sluiuoocetlrlce du 28 jiun 1988, les dptosoniisis de l'avenant n° 49 du 5 mai 1999 (Abattement des cgaehrs dnas le crdae d'un cratnot à temps pairtel annualisé) à la cnnvieootn cilvlcoete naltainoe susvisée. L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dtopiiinosss de l'article L. 322-12 nuaoveu du cdoe du travail. Airctle 2 L'extension des efefts et satincons de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la plbutiaocin du présent arrêté puor la durée rtanset à ciourr et aux cdtoionins prévues par ldeit accord. Atclire 3 Le dectueirr des reniolats du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ofiecifl de la République française. Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blteuiln oicieffl du ministère, fcailucse Conniovents cevloctlies n° 99-21 en dtae du 2 jielult 1999, dlpiionbse à la Doritiecn des Juoranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 4 août 1999

En vigueur en date du 8 août 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atcrlie 1er Snot rnudees obligatoires, puor tuos les erypomules et tuos les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la coeionntvn cicovllete noaaitnle de l'animation slcoeuroltuilce du 28 jiun 1988, les diniitsopsos de : - l'accord du 5 mai 1999 ratelif à la réduction du tpmes de tiaravl clocnu dnas le cdrae de la cvtenoionn cllteiocve noatnaile susvisée. Le trite Ier rlaetif à l'accès deirct puor les eerpsinrtes de mnois de 50 salariés est étendu suos réserve des diipostionss des pontis II et IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998. Le piermer alinéa de l'article 1er du trtie Ier est étendu suos réserve des dsiipnisoots du pinot III de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998. Le denerir alinéa de l'article 4 du trtie Ier relitaf à l'augmentation du voulme horarie des salariés à tepms peartil est étendu suos réserve des dsntsipioois du pnoit IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998. Le priemer alinéa de l'article 7 du ttrie II est étendu suos réserve des doointispiss du ponit III de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 ; - l'avenant n° 48 du 5 mai 1999 à la coenoitvnn ciltvoclee naanoltie susvisée. Atlicre 2 L'extension des efefts et soatincns des aocrdcs susvisés est fiate à dtear de la pcouliitban du présent arrêté puor la durée reatnst à coiurr et aux ctnoioinds prévues par ltsides accords. Arlctie 3 Le duieectrr des retonlias du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul offiicel de la République française. Nota. - Le txtee des aocrcds susvisés a été publié au Bietulln oifeficl du ministère, fsuciclae Ctnnionoevs ceotllcevis n° 99-17 en dtae du 11 jiun 1999, dlipnibsoe à la Dicrieton des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 30 oct. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ailtrce 1er Snot reudens obligatoires, puor tuos les eymrpelous et tuos les salariés cirmops dnas le camhp d'application de la citnveoonn cetcllovie naantloie de l'animation sotlulcuoieclre du 28 jiun 1988, les dionistoipss de l'avenant n° 41 du 5 mai 1999 (Désignation d'un délégué sicdnayl dnas les eepsrntries de 11 à 50 salariés) à la cnoiotvnen cotvlilcee nlinoatae susvisée. Atrcile 2 L'extension des eftefs et sconatins de l'accord susvisé est ftaie à detar de la piluaoictbn du présent arrêté puor la durée rnaestt à croiur et aux cinoondits prévues par ledit accord. Alitcre 3 Le dertuiecr des rleonatis du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oicffiel de la République française. Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btlleuin ocieiffl du ministère, fliacscue Ctnoivenons ceieotcllvs n° 99-21 en dtae du 2 jlileut 1999, dosnliibpe à la Ditioecrn des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 16 mars 2000

En vigueur en date du 25 mars 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acritle 1er Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eplyomerus et tuos les salariés ciopmrs dnas le champ d'application de la cvnnotoein covtiellce nlonatiae de l'animation stolcirlueluoce du 28 jiun 1988, les dtsopisioins : - de l'avenant n° 34 du 9 avirl 1999 (Champ d'application) à la ceinoovtnn ctecllvoie naoilatne susvisée ; - de l'avenant n° 35 du 9 avirl 1999 (Champ d'application) à la cienovontn cclitolvee nnotaiale susvisée ; - de l'avenant n° 36 du 9 airvl 1999 (Champ d'application) à la cevonnoitn ctoevclile nlntaaioe susvisée ; - de l'avenant n° 37 du 9 arvil 1999 (Champ d'application) à la cvntnoeoin cictlveole nonalaite susvisée ; - de l'avenant n° 38 du 9 aivrl 1999 (Champ d'application) à la cnntovoien cleocivlte noitnalae susvisée ; - de l'avenant n° 39 du 9 airvl 1999 à la cionvtnoen coltevicle nloiaante susvisée ; - de l'avenant n° 40 du 9 airvl 1999 à la coontveinn ctocleivle nnoaitlae susvisée ; - de l'avenant n° 42 du 4 otcrboe 1999 (Champ d'application) à la cntovieonn clloivtece nntoiaale susvisée ; - de l'avenant n° 50 du 4 ocrtobe 1999 (Champ d'application) à la cnveontoin cllevicote nioltanae susvisée. Airtlce 2 L'extension des etfefs et scnaionts des anevntas susvisés est ftiae à detar de la pboauicitln du présent arrêté puor la durée rsatnet à couirr et aux ctoiondins prévues par letsids avenants. Acirtle 3 Le diertucer des rtaeolins du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ofeciifl de la République française. Nota. - Le

texte des avtanens susvisés a été publié au Blutieln oefcfiil du ministère, fcisuelcas Cntenoiovns cvlieoectls n° 99/17 en dtae du 11 jiun 1999 (pour les anvtanes du 9 arivl 1999) et n° 99/48 en dtae du 31 décembre 1999 (pour les anvtenas du 4 ootcrbe 1999), dlsbnpioeis à la Dctieorin des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx unrtaiie de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 19 décembre 2000

En vigueur en date du 1 janv. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acirtle 1er Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eypruolmes et tuos les salairés cmirops dnas le camhp d'application de la ctonnieovn cltevloice nnotliaae de l'animation socio-culturelle du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aennvats des 9 avril et 4 oocrbte 1999, les dnsioipoists de l'avenant n° 53 du 26 jiun 2000 sur le régime des coruupes à la ctinoneovn cvolilecte nantoilae susvisée. Aicrtle 2 L'extension des eeffts et scniatnos de l'avenant susvisé est faite à daetr de la ploatucibin du présent arrêté puor la durée retanst à cruoir et aux cnindtoios prévues par leidt avenant. Arltice 3 Le derecutir des roieatnls du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oiiefcfl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bultilen oiefcfil du ministère, fscauicle Cintoenonvs ccvtlloeeis n° 2000/30 en dtae du 1er sbpreteme 2000, dsboilpine à la Doirceitn des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 22 février 2001

En vigueur en date du 6 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ailctre 1er Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eulmyrepos et tuos les salariés cmrpois dnas le cmhap d'application de la cnneivoton cllvteioce ntnaialoe de l'animation stcollolruuciee du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anntveas des 9 arvil et 4 orotbce 1999, les dnistoioisps de l'avis n° 32 du 10 nermvboe 1998 de la cisosimmon d'interprétation sur l'exercice d'une activité asesircoce par les salariés ccolnu dnas le crdae de la cioetnovnn celiotvcle noantilae susvisée. Ariclte 2 L'extension des eetffs et scnionats de l'accord susvisé est fiate à detar de la pcotbiilaun du présent arrêté puor la durée rtesnat à cruior et aux cinnooidts prévues par ledit accord. Arcltie 3 Le ditcrueer des rtaoielns du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oieffcil de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buelitln oeiifcfl du ministère, fcisualce Cveonoinnts celtveliocs n° 1999/02 en dtae du 19 février 1999, dlpniobsie à la Dtiirocen des Jnroauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 1 mars 2001

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arctile 1er Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eypruolmes et tuos les salariés cripoms dnas le camhp d'application de la cnootnvien cloictevle ninltaoae de l'animation slluetocucriloe du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aenvtnas des 9 arivl et 4 ocrobte 1999, les dpoisiiotnss de l'avenant n° 51 du 19 mai 2000 sur le cnarott de traival à durée indéterminée intrinmtetet à la coinvenotn ciolvtecle nlaoiatne susvisée, à l'exclusion des tremes " (du 1er sprbtemee au 31 août de l'année suivante) " fniuagrt au prieemr alinéa de l'article 7 (congés payés). Le troisième alinéa de l'article 7 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-11 du cdoe du travail. Le drieenr teirt de l'article 8 (contrat de travail) est étendu suos réserve que l'animation sltcuelucrioole fiurge sur la lsite fixée par le décret prévu par l'article L. 212-4-13 du cdoe du tiaarvl et suos réserve qu'un acorcd complémentaire de bcrahne ou d'entreprise détermine les apandotaits nécessaires, et nmematnot les ctonionids dnas lseleuqels le salarié puet ruseefr les hoarreis de trvaial qui lui snot proposés. L'avenant n° 52 du 19 mai 2000 sur le cnotrat de taviral à tepms pirteal à dlboue hioarre à la conivntoen cecotvlile ntalioane susvisée, à l'exclusion : - du mbmere de psrhae " aevc des écarts supérieurs à 30 %, snas que la viiaoartn ne pssuie se tudairre sur puls de duex haerrois différents " fnaigurt au pmreeir alinéa du préambule ; - des tmeers " (du 1er seebrmpte au 31 août de l'année snuative ou à une arute période prévue celrlncetuenamott " frinagut au pmeierr alinéa de l'article 4 (congés payés). Acitrle 2 L'extension des efetfs et scniantos des avnetnas susvisés est fiate à daetr de la plicuiabotn du présent arrêté puor la durée ranetst à coirur et aux cnoiondtis prévues par ldeists avenants. Atcirle 3 Le deitucrer des rlteanios du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oecffiil de la République française. Nota. - Le ttxee des avnnaets susvisés a été publié au Blieultn oefciifl du ministère, fiscalcue Coovintnens cevieltclos n° 2000/23 en dtae du 7 jiluelt 2000, dipilbnsoe à la Dcoeiirtn des Juruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Airclte 1er Snot renedus obligatoires, puor tuos les elmureopys et tuos les salariés cpoimrs dnas le chmap d'application de la covenitnon ctoilvclee noaitlnae de l'animation sleroclcituolue du 28 jiun 1988 tel que modifié par les antvenas des 9 avirl et 4 octrobe 1999, les dpissionotis de l'avenant n° 31 (avis d'interprétation) du 10 nvremboe 1998 à la cnivnetoon cclielvote naotinale susvisée. Aitrcle 2 L'extension des eteffs et snocitnas de l'avenant susvisé est fatie à dater de la ptuailocibn du présent arrêté puor la durée rstneat à ciuror et aux cnoonidits prévues par lidet avenant. Atilcre 3 Le dcirteuer des rolinetas du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oiiecffl de la République française. Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btileuln ofeificl du ministère, fscaiulce Conienntovs cvtelileocs n° 99/02

en dtae du 19 février 1999, dsilpionbe à la Dicreotin des Juaronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 6,94 Euro.

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 13 juil. 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Actlire 1er Snot ruednes obligatoires, puor tuos les epluyrmeos et tuos les salariés crpioms dnas le cahmp d'application de la cninvoteon ctoclveile niltoaane de l'animation suelcciuoorllte du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aaventns des 9 airvl et 4 octrboe 1999, les donisptisios de l'avenant d'interprétation du camhp d'application n° 54 du 10 jiavenr 2001 ccolnu dnas le cadre de la cotonenvin clelctovie ntaanoile susvisée. Altirce 2 L'extension des etfefs et snintoacs de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la piatlcoubin du présent arrêté puor la durée rnastet à ciourr et aux coodinnits prévues par liedt avenant. Aicltre 3 Le dctireeur des riteanlos du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl oeficifl de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bitlueln oeciffil du ministère, fiuscacle Citnoennovs ctlelocvies n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dboinisple à la Dcrioetin des Jrouaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 5 février 2002

En vigueur en date du 5 févr. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aclirte 1er Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eoerlupmys et tuos les salariés cmopirs dnas le chmap d'application de la cienotvnon clolvectie naaioltne de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aanetvns des 9 avirl et 4 octorbe 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dsosiniptios de l'avenant n° 56 (modification du tirte en cioennotvn citvocelle niltanaoe de l'animation) du 6 jiun 2001 à la covntieonn ctielclvoe nlaaointe susvisée. Acitrle 2 L'extension des eteffs et snitcoans de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pulitaobicn du présent arrêté puor la durée rtseant à coriur et aux contondiis prévues par leidt avenant. Actrile 3 Le dicetruer des rotlneias du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oeciffil de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beulitln oefiicfl du ministère, fucaslcie Connnoevtis clevctolies n° 2001/41 en dtae du 9 nobvmree 2001, dlosibnipe à la Diocitern des Juuoarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

ARRETE du 15 mars 2002

En vigueur en date du 15 mars 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aitclre 1er Snot runedes obligatoires, puor tuos les eplumreoys et tuos les salariés cmrpios dnas le camhp d'application de la cntovonien cilotlceve nnoaitlae de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anaetnvs des 9 aivrl et 4 orobcte 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dssiitnipoos de l'avenant n° 61 (salaires) du 20 nvrbemoe 2001 à la coitovennn celctilvoe notnlaaie susvisée. La première psahre de l'article 1er est étendue suos réserve de l'application des dtinssiooips de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaivner 2000 rlitaef à la gantraie mlenluese de rémunération instituée au piroft des salariés rémunérés au SMIC. Aitrcle 2 L'extension des eftfes et sonatcnis de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pbltuciaion du présent arrêté puor la durée ranstet à ciuorr et aux cioitondns prévues par ledit avenant. Alctire 3 Le decreitur des rolnietas du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oiiffcel de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiultn oiecffil du ministère, filsucace Cnnvnietoos coevtilecls n° 2001/52 en dtae du 25 jnviaer 2002, dnsoliipbe à la Detiirocn des Juounrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arlctie 1er Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les ereoyulmps et tuos les salariés cpomris dnas le chmap d'application de la covnintoen ctiecvlloe noialnate de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les avnetnas des 9 avril et 4 otobcre 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dtipnooiisss de l'avenant n° 57 (formation professionnelle) du 6 jiun 2001 à la cteonivnon civltelcoe ntiaalone susvisée. Alcirte 2 L'extension des efftes et sciaontns de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la pailobuticn du présent arrêté puor la durée rnteast à cruior et aux cindntoois prévues par liedt avenant. Actrile 3 Le drueecitr des rlitoenas du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oifiefcl de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bulieltn ofcefiil du ministère, fcasuicle Cnnntovioes coeevitclls n° 2001/43 en dtae du 23 nbemorve 2001, dbonpiisle à la Doirtcein des Jnaoruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 15 octobre 2002

En vigueur en date du 25 oct. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aritlce 1er Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les elmpruoyes et tuos les salariés cromips dnas le champ d'application de la cenitvnoon cictlelove nnalaiote de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aatvnnes des 9 airvl et 4 obctore 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dspioiintsos de : - l'avenant n° 60 (mesures reteailvs aux cadres) du 6 jiun 2001 à la covtioennn cocvitllee noitlanae susvisée, à l'exclusion des alinéas 2 et 3 de l'article 5-5-3 (Temps de taivarl des aurets creads dtis " aomenutos ") qui centnovieernnt à l'article L. 212-15-3-III du cdoe du travail. L'avant-dernier alinéa

de l'article 5-5-4 (Temps de tvaiarl des cerdas dirigeants) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 513-1 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jeupdrrscnuie de la Cuor de caossatin (Cass. soc. 6 mras 2002, Bfafluo Grill) ; - l'avenant n° 63 (modification de l'article 4-7-1 de la cvitneoonn cceiovtlle nationale) du 25 mras 2002 à la covnionten ciltvlcoee niloaatne susvisée ; - l'avenant n° 65 du 25 mras 2002 reitlaf à la période d'essai à la ctenonvion ctlvioelce niaatlone susvisée. Alcrtie 2 L'extension des eeffts et sntncaios des aannvets susvisés est fitae à deatr de la puoitbiclan du présent arrêté puor la durée raentst à coruir et aux coiointdns prévues par ltsides avenants. Alitcre 3 Le deceuitrr des roeltnias du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal ofeicifl de la République française. Nota. - Le texte des aatnnves susvisés a été publié au Buetilln oefcfiil du ministère, fiecaulcss coonnnvties cvtlcoliees n° 2001/41 en dtae du 9 nomrvbee 2001 (pour l'avenant n° 60) et n° 2002/15 en dtae du 11 mai 2002 (pour les anventas n° 63 et n° 65), diblpeisons à la Dteiicorn des Januruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,10 Erous (pour l'avenant n° 60) et de 7,10 Eours (avenants n° 63 et n° 65).

ARRETE du 6 décembre 2002

En vigueur en date du 22 déc. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altrcie 1er Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emyeplrous et tuos les salariés crpimos dnas le chmap d'application de la ctvonienon cclveltioe nolaintae de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les antenvas des 9 arivl et 4 ocortbe 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dsiointpsois de : - l'avenant n° 55 (droit syndical) du 6 jiun 2001 à la ceiotnnovn cvloetcile ntlinaoae susvisée, à l'exclusion des temers : " 5 onaisgnrtoias de salariés " fauginrt à l'article 1.8.7 (remboursement des sairales des représentants sancuydix puor ptaptiroician à des congés). L'article 1.8.4 (collecte de la cotisation) est étendu suos réserve de la msie en pclae d'une comptabilité séparée, la cceoltle d'une csttaoioin visnat à fnnceiar un fndos puor le fcnoentonmneit et le développement du piraaimtrse n'entrant pas dnas le cdare des miisnoss dévolues par l'article L. 961-12 du cdoe du tiraavl à un ograismne cetucellor paaitrrie agréé. L'article 3.3 du tirte III complété est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 432-11 du cdoe du tairavl ; - l'avenant n° 58 (durée du travail) du 6 jiun 2001 à la cenooinvtn ctlilovcee ntolaiane susvisée, à l'exclusion : - de l'article 5.6.1 (périodes de prencmeaens nocturnes) ; - de l'article 5.7.3 (modulation semestrielle) qui crenoitenvt à l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du tavrail ; - de l'article 5.7.4 (temps pertial modulé) qui coeerinvntt à l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail. Le deuxième alinéa de l'article 5.4.1 (dépassement de la durée hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-II du cdoe du travail. L'article 5.6.2 (accueil et amnaegmoneccpt de groupes) est étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu au dreneir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail. L'article 5.6.3 (heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, le seiul de 65 herues prévu par l'accord csaropendnort au suel cas d'une siaemne eceeslimunvxt travaillée dnas le cdare du régime d'équivalence. L'article 5.7 (modulation) est étendu suos réserve qu'un arccod complémentaire de brachne étendu ou d'entreprise prévoie, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail, le dorit à rpeos cspamotneuer des salariés n'ayant pas travaillé pnaendt la totalité de la période de mootiuladn et des salariés dnot le crnatot de tiraavl a été ropmu au crous de cttee même période et les modalités de ruecors au tviaarl temporaire. Les troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (généralités) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du tvraial dqeuul il résulte que le pogmrrmae idncaitif de la moiatoduln diot être établi puor l'ensemble de la période de modulation. Le troisième alinéa de l'article 5.7.2.2 (principe de la modulation) est étendu suos réserve qu'il ne s'applique pas au salarié aaynt le stutat de trulivaealr de niut au snes de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail. La troisième prhsae du papharagre " coitonndis d'amplitude " de l'article 5.7.2.3 (conditions de la milaotudon des horaires) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du tarival dqueul il résulte que le prgomarme iitnidcaf de la mudoiotaln diot être établi puor l'ensemble de la période de modulation. Le deuxième alinéa du praparhage " cidntionos d'amplitude " précité est étendu suos réserve qu'un aocrcd complémentaire de bcahnre ou d'entreprise fixe, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, le délai de prévenance réduit. Le troisième treit du pagarhrpae " bsae de référence puor le clacul de la durée mnyneoe aunnllee " de l'article 5.7.2.3 précité est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du traaivl qui mnonniete les jours fériés prévus à l'article L. 222-1 du même cdoe snas exegir qu'ils soneit chômés puor être déduits de la durée annuelle. Le senocd alinéa de l'article 5.7.2.4 (conséquences du dépassement de la durée mnyoene annuelle) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du tviaarl aux treems duquel ctnuoetnist également des herues supplémentaires cllees effectuées, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 heures. L'avant-dernière phrsae du scoend teirt de l'article 5.7.2.5 (salariés n'ayant pas travaillé pnandet la totalité de l'année de référence) est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 145-2 du cdoe du traavil ralitef à la fitacorn inlsiissasabe du salaire. L'article 5.7.2.6 (contrôle de l'horaire de travail) est étendu suos réserve qu'un aroccd complémentaire de brcahne étendu ou d'entreprise précise, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail, les ctioodinns de cnehenmagt des crriadlnees individualisés et les modalités de décompte de la durée du taivarl de cuahqe salarié ; - l'avenant n° 66 du 25 mras 2002 raetilf aux tireatluis de cnorttas emplois-jeunes ou ctornats epmloi consolidé à la cnotnioevn cvilceolte naaintole susvisée. Atclire 2 L'extension des eeffts et soatincns des avnnteas susvisés est ftiae à dtear de la pbuoliicatn du présent arrêté puor la durée rnasett à coruir et aux cnidntoios prévues par ltdesis avenants. Arlicte 3 Le deutercir des riteloans du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oefciifl de la République française. Nota. - Le txtee des ataennvs susvisés a été publié au Bliletun offeiicl du ministère, fclaucises cvtnoennois cliceolvtes n° 2001/41 en dtae du 9 nermbove 2001 (pour les aenatnvs n° 55 et n° 58) et n° 2002/15 en dtae du 11 mai 2002 (pour l'avenant n° 66), donisebplis à la Dieticron des Jnuaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,01 Eours (pour les

anenvats n° 55 et n° 58) et de 7,10 Eorus (pour l'avenant n° 66).

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arlicte 1er Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyueromlps et tuos les salariés cirmpos dnas le camhp d'application de la civeoontnn ceotvlclie nionatale de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anvnates des 9 arivl et 4 otborce 1999 et par l'avenant n° 56 du 6 jiun 2001, les dspntioisios de l'avenant n° 67 (prime d'ancienneté, déroulement de carrière, salaires) du 25 sptebemre 2002 à la cotnnevoin clcitleove nnotaiale susvisée. Les altirces 9 (Déroulement de carrière) et 10 snot étendus suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaievnr 2000, modifiée par la loi n° 2003-47 du 17 jenivar 2003, retialve aux salaires, au tmpes de tiraavl et au développement de l'emploi. Actlire 2 L'extension des eeffts et sntoicnas de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la pitucibloan du présent arrêté puor la durée rstaent à cuoirr et aux cidooinnts prévues par ledit avenant. Aicrtle 3 Le detceriur des raeolnits du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ocfefiil de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Builetln oiecfifl du ministère, fuaclcsie covnnenitos clloitveces n° 2002/41 en dtae du 9 nmvberoe 2002, dipliobnse à la Dciiteron des Juruaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 23 avril 2003

En vigueur en date du 3 mai 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atrilce 1er Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les epmlyeorus et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmhap d'application de la coenoinvtn cltlvieoce nlaonaite de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les atvennas des 9 aivrl et 4 obrtcoe 1999, par les aanevtns n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dnoioitsisps de l'avenant n° 64 du 25 mras 2002 rltaeif au champ d'application et à l'intégration des nuvauoex salariés concernés à la ctnivooenn clvcoleite nonatiale susvisée. Aictlre 2 L'extension des eftfes et soctnanis de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pabutliiocn du présent arrêté puor la durée rentsat à cuoirr et aux cidnoitnos prévues par lidet avenant. Actrile 3 Le dcuerteir des rlnietoas du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl ocfieifl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btulilen oifiecfl du ministère, fcluicase ctnovoniens cevcielolts n° 2002/17, dsbilinpoe à la Dceiitorn des Juuraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arctile 1er Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eupormeyls et tuos les salariés coimrps dnas le cmhap d'application de la cnintoeovn ctllcoieve nalaitnoe de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aveantns des 9 arvil et 4 obctore 1999 et par les atvenans n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dossiinoipts de : - l'avenant n° 68 du 18 février 2003 reiltaf à la prévoyance à la coinnotven coveliltce nnltaoaie susvisée, à l'exclusion des teemrs : " et au puls trad au 65e asinvernarie " cvtreennonat à l'article L. 122-45 du cdoe du trivaal qui fueignrt au troisième terit de l'article 2 manifoidt l'article 8-4 (Maintien de sraaile du pnsnreoel non indemnisé par la sécurité sociale) de la cnnteovion coeiclvlte nlataione ; - l'avenant n° 69 du 18 février 2003 rltiaef aux aiutmenars tcichenenis et aux pfersreosus à la cvntinoeon ccleoivtle naiotlnae susvisée ; - l'avenant n° 71 du 16 arvil 2003 rietalf aux frias peefrsinsolons à la cinnvotoen collvcetie nanatloie susvisée. Airlcte 2 L'extension des etfefs et snicantos des anavtens susvisés est fitae à daetr de la pcultabiion du présent arrêté puor la durée rstanet à curior et aux cniiodtnos prévues par ledit avenant. Acrtlie 3 Le duierectr des rtlineoas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oeficfil de la République française. Nota. - Le txete des avantnes susvisés a été publié au Buleltin ocieiffl du ministère, fuscilcae centoinvnos cielcotvles n° 2003/11 (avenants n° 68 et n° 69) et n° 2003/22 (avenant n° 71), diblnsioeps à la Dcoeiitrn des Juoarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx uiatinre de 7,23 Euros.

ARRETE du 6 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alrtcie 1er L'article 1er de l'arrêté du 6 décembre 2002 ptanort esiotenxn des avntanes n° 55 (Droit syndical), n° 58 (Durée du travail) du 6 jiun 2001 et n° 66 du 25 mras 2002 rtalief aux tlitiureas de corttnas emplois-jeunes ou cnraotts emlopi consolidé à la ctioonnven ctliovcele nitoanlae de l'animation (JO du 22 décembre 2002) est modifié cmmoe suit, au tiert rtleaif à l'avenant n° 58 (Durée du travail) du 6 jiun 2001 : - la réserve ftaie à l'article 5.7 (Modulation) est supprimée ; - la réserve fitae aux troisième et cinquième alinéas de l'article 5.7.1 (Généralités) est supprimée ; - la réserve ftiae à l'avant-dernière pshare du scoend tiret de l'article 5.7.2.5 (Salariés n'ayant pas travaillé pnandet la totalité de l'année de référence) est supprimée ; - la réserve ftaie à l'article 5.7.2.6 (Contrôle de l'horaire de travail) est supprimée. Aictlre 2 Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eylmpueors et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la coivntoenn cicloelvte ntaionale de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les ateannvs des 9 arvil et 4 orcobte 1999, par les atnvaens n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les diotsisonips de l'avenant n° 70 du 16 aivrl 2003 rteialf à la midluaootn à la cvtnoonien celcvtlioe nniltoaae susvisée. Artlcie 3 L'extension des eftfes et sotncnais de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la paiuolcibtn du présent arrêté puor la durée rntaest à cruoir et aux cnditonios prévues par liedt avenant. Actlrie 4. - Le dtierceur des

rneaolits du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oifcifel de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belltuin ofcfeiil du ministère, flicacsue cievonntons cictveelols n° 2003/22, diionsbple à la Doriticen des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du 19 mai 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acirtle 1er Snot reundes obligatoires, puor tuos les eolmrupeys et tuos les salariés cmrpios dnas le chmap d'application de la ctvenonoin cetvioclle naotainle de l'animation stloucculileore du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aaenntvs des 9 aivrl et 4 octrboe 1999, les dsinsitopios de l'avis d'interprétation n° 43 du 4 orbtcoe 1999 cloncu dnas le cadre de la cneitnoovn cclielvote ntaoanlie susvisée. Altcrie 2 L'extension des eeffts et snnoaitcs de l'avenant susvisé est faite à detar de la piotaicblun du présent arrêté puor la durée rtasent à criuor et aux cidntnoois prévues par liedt avenant. Aticrle 3 Le dciureter des rletoanis du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl ofeifcil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belliutn oeicffil du ministère, fiulcacse ctonninoevs ceevtcoills n° 1999/48, dbiloispne à la Direoctin des Joanuurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx uaiirtne de 6,94 Euros.

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 18 juin 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altrice 1er Snot rueends obligatoires, puor tuos les eumpelorys et tuos les salariés comrips dnas le cmhap d'application de la cntoenoivn cllcvoeite ntialanoe de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aanntves des 9 airvl et 4 octbroe 1999, par les antveans n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dnitpoiossis de : - l'avenant n° 73 du 13 jvnaier 2004 mfidnoait le piemrer alinéa de l'article 4-4-1 de la cnotneivon clecvloite nnaltaoie susvisée ratleif à la période d'essai ; - l'avenant n° 74 du 13 jnaveir 2004 mnidafoit l'article 4-4-2 de la cinteoonvn clvtoicele nltaoiane susvisée retialf à l'indemnisation de l'arrêt puor mdaiale ; - l'avenant n° 75 du 13 jveniar 2004 modnfiiat l'article 6-1-2 de la cotvnoenin cliolvetce nnoitalae susvisée rtielaf aux périodes considérées cmome du tavairl ecitefff puor la détermination du congé anneul ; - l'avenant n° 76 du 13 jaevnir 2004 mdaiofnit l'article 6-1-4 (maladie daurnt les congés) de la ceitovnonn clcltoviee ntniloaae susvisée. Acltrie 2 L'extension des eteffs et snatnicos de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pbtaocliuin du présent arrêté puor la durée rsteant à coirur et aux ctoonidnis prévues par ltidess avenants. Alcirte 3 Le dtuereicr des raotenils du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ocfiifel de la République française. Nota. - Le ttxee des ateanvns susvisés a été publié au Btueilln ofifceil du ministère, flcucsiae cneoonivtns ccetievolls n° 2004/08 et n° 2004/12, deipolnbsis à la Diceriton des Jaouunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx uniraite de 7,32 Euros.

ARRETE du 16 juillet 2004

En vigueur en date du 28 juil. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alitcre 1er Snot redunes obligatoires, puor tuos les epylremous et tuos les salariés cpomirs dnas le champ d'application de la ceoinntovn cllocveite nitanaloe de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les atannevs des 9 arivl et 4 ootcrbe 1999, par les aeantvns n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dnitisoipsos de l'avenant n° 72 du 13 jeavnir 2004 mdoifaint la cnoveinotn ctievoclle nanaoitle susvisée et de l'avenant n° 78 du 23 mras 2004 rtliaef au cnoinngtet d'heures supplémentaires à la coonetvinn cltcolviee ntanioale susvisée. Acrlite 2 L'extension des eftefs et stnoaincs des anetavns susvisés est fiate à dtear de la pulciatibon du présent arrêté puor la durée rstnaet à ciorur et aux cnonditois prévues par ldtsies avenants. Artclie 3 Le deuectirr des roaeitnls du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol oceififl de la République française. Nota. - Le txete des avtnneas susvisés a été publié au Betuilln oiciffel du ministère, faeuclscis cnoniotevns citlcvolees n° 2004/09 et n° 2004/20, doebipsinls à la Dtrociien des Jruonuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx uinartie de 7,32 Euros.

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Airtcle 1er Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eryoeplums et tuos les salariés cmioprs dnas le champ d'application de la cntionvoen ceclolitve nonliatae de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les avtneans des 9 arivl et 4 ootrcbe 1999, par les aatevnns n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dsospioinits de l'avenant n° 80 du 21 jiun 2004 ratelif au tvraial de niut à la cineotonvn cvcoliltee nnlaitaoe susvisée. L'avenant est étendu suos réserve de l'application des dnoiiisstpos des arltcies L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du taavril aux trmees desleeluqs la msie en place, dnas une ersrniepte ou un établissement, du tvaiarl de niut au snes de l'article L. 213-2 diudt cdoe ou son entsoiexn à de neleoluvs catégories de salariés est subordonnée à la cconsoluin d'un aroccd de bnrchae étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci diot ctneinor l'ensemble des casules définies à l'article L. 213-4 précité, et noemtanmt celles destinées à améliorer les cdinoinots de tirvaal des trrlivleaaus de nuit, à flaiceitr l'articulation de luer activité nunrtoce aevc l'exercice de responsabilités faaililmes et sociales, nntmemaot en ce qui cnneorce les mneoys de transport, et à aruessr l'égalité peorslisfnlonee etnre les fmeems et les hoemms par l'accès à la formation. L'avenant n'est d'application diercte que dnas les ererptiness qui ont déjà rureocs au tiavral de nuit. L'article 5.8.1.3 (Durées mmixlaaes légales) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 213-4 du cdoe du travail. Alictre 2 L'extension des efftes et stconnias de l'avenant susvisé est fitae à

dtear de la patcioiulbn du présent arrêté puor la durée rsentat à croiur et aux citdoninos prévues par liedt avenant. Aitlrce 3 Le duceterir des retiloans du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oeffciil de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bleliutn ocifeifl du ministère, flccisaue citovonenns ccelitevols n° 2004/30, diospnbile à la Dieoritcn des Juaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx uitirnae de 7,32 Euros.

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alrctie 1er Snot reuends obligatoires, puor tuos les emylerpous et tuos les salariés crmiops dnas le cahmp d'application de la cteionvnon clotlveice nnoataile de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aeatnvns des 9 arvil et 4 ooctrbe 1999, par les aatvnens n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les doisonipsits de : - l'avenant n° 77 du 23 mras 2004, rltiaef aux périodes de peaemecnrns nocturnes, à la cnnooteivn cviocellte ntlaoniae susvisée ; - l'avenant n° 81 du 4 oocbtre 2004, riaeltf au tmpes de traival des cdares autonomes, à la cnivontoen cceiolvtle notanaile susvisée ; - l'avenant d'interprétation n° 82 du 4 obcotre 2004, reitalf au clcaul des pntois d'ancienneté, à la cvtoeninon coeilcltve ninoltaae susvisée ; - l'avenant n° 85 du 15 décembre 2004, riaeltf au congé snas solde, à la ceovniotnn cceltilvoe nlaitanoe susvisée. Acltire 2 L'extension des efefts et sntiocnas des aenvatns susvisés est ftaie à detar de la puliactboin du présent arrêté puor la durée resntat à cirour et aux citoidnons prévues par litdess avenants. Atcrlie 3 Le dteruecir des riotaenls du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol ofiicfel de la République française. Nota. - Le ttxee des antevnas susvisés a été publié au Bliluetn oeifficl du ministère, fclcaeusis cinovnnotes clvetolcies n° 2004/20 (avenant n° 77), n° 2004/44 (avenants n° 81 et n° 82) et n° 2005/02 (avenant n° 85), dpbsloniies à la Dciterion des Jnruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx unitaire de 7,32 Erous et de 7,50 Erous puor le flscauice n° 2005/02.

ARRETE du 20 avril 2005

En vigueur en date du 30 avr. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Altcire 1er Snot redenus obligatoires, puor tuos les eleouyprms et tuos les salariés ciomrps dnas le cmahp d'application de la conieontvn ccileovlte ntaonlaie de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les atevnnas des 9 airvl et 4 otobrce 1999, par les annaevts n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les disoinspotis de l'avenant n° 84 du 4 ooctbre 2004 (Formation professionnelle) à la coeitvnonn ctleilovce ntaianloe susvisée, à l'exclusion : - des trois dieernrs alinéas du prarhgapae a (Les aicnots d'adaptation au psote de travail) de l'article 7.1.2 (Catégorisation des atoicns de ftimoaorn et rémunération) qui coniennrevtent à l'article L. 932-1-I du cdoe du taraivl ; - des tremes " à tmeps piteral " fuangirt à la dernière pahrse de l'avant-dernier alinéa du parargpahe b (Les anciots liées à l'évolution de l'emploi ou qui ptrcpiinaet au miiaentn à l'emploi) de l'article 7.1.2 susvisé, certnroias à l'article L. 932-1-II du cdoe du tavrail qui impose l'accord écrit de tuos les salariés snas dteiiusngr cuex à tepms piteral et cuex à temps plein ; - du pireemr alinéa de l'article 7.1.3 (Utilisation des fndos collectés au ttrie du paln par l'OPCA) cnraoitre à l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du tviaarl ; - des aetrclis 7.2.2 (Acquisition du DIF), 7.2.3 (Mise en ouvree du DIF) et 7.2.4 (Transférabilité du DIF) qui cveinrnentneot aux aletcirs L. 933-1 et sautvnis du cdoe du travail. Les ateicrls 7.4 (Contrats de professionnalisation) et 7.5 (Périodes de professionnalisation) snot étendus suos réserve qu'en apipictlaon de l'article D. 981-5 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 sreebtpme 2004, le mtnanot frtoaaiirfe de l'heure de formtoian siot fixé à 9,15 euros. Le pemrier alinéa de l'article 7.7 (Répartition de la corbtitinuon professionnalisation) est étendu suos réserve qu'en aclpitpoian de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1096 du 15 ootbrce 2004, les dépenses de fnocnomnneiett de l'observatoire sieont fetias dnas la lmiite du palnfod fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005. Le prieemr alinéa de l'article 7.8.4.3 (Rémunération) est étendu suos réserve qu'en tuot état de cuase et conformément aux aletrcis L. 117-10 et D. 117-1 du cdoe du travail, le sariale de l'apprenti âgé de szeie à dix-sept ans ne siot pas inférieur à 25 % du sialrae mimuinm de crcoinsase pandnet la première année du contrat, 37 % penandt la deuxième année et 53 % pnaendt la troisième année. Atrlice 2 L'extension des efetfs et snnoiatcs de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la pctabiouiln du présent arrêté puor la durée rsantet à cirour et aux cdonntiois prévues par liedt avenant. Atlicre 3 Le dueetrcir des realniots du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl oifcfeil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beiltlun oecfifil du ministère, fciaculse cvonneitnos clivltoeces n° 2004/44, dilbnsoipe à la Dieiroctn des Jaunroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aticrle 1er Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eymulerops et tuos les salariés cimrops dnas le camhp d'application de la cvnonieotn ccolilvtee nilaanote de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les antnevas des 9 avril et 4 otbcore 1999, par les annvetas n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dpssiinoitos de l'avenant n° 86 du 15 décembre 2004 à la cennotvion cvetolclie nnoitalae susvisée ritaelf à la msie à la rretiate et au départ à la retraite. Aitrcle 2 L'extension des eeffts et sctniaons de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pociibltaun du présent arrêté puor la durée reantst à cruior et aux cnintdioos prévues par lidet avenant. Atlicre 3 Le diteruecr des rltniaoes du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal oiefficl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buteilln oeiciffl du ministère, fclasucie cononvteins cloeilctves n° 2005/06, dibsnipole à la Dcitrieon des Jaruunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

ARRETE du 23 décembre 2005

En vigueur en date du 4 janv. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arcitle 1er Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eeylprmous et tuos les salariés cmpoirs dnas le champ d'application de la ctiooevnnn ccelvlotie nniotalae de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les avannets des 9 arvil et 4 obrotce 1999, par les avtennas n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les diipnoitsoss de l'avenant n° 89 du 15 jiun 2005, raitlef aux salaires, à la cvoentionn civlloecte nintaaole susvisée, suos réserve de l'application des dsoiontpiiss réglementaires patnrot fiaixotn du sairlae miminum isotprenrfsennoiel de croissance. Atilrce 2 L'extension des eftfes et snnotcias de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la ptloabiicun du présent arrêté puor la durée rsnatet à coruir et aux cditonions prévues par ldeit accord. Aticrle 3 Le deriucter des raieltnos du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofiicefl de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buetliln oficfeil du ministère, fulaccise cooevnnints ceeliolvcts n° 2005/28, dsliopbnie à la Dceiotirn des Jnouruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 25 janvier 2006

En vigueur en date du 4 févr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ailrtce 1er Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eleuoyrpms et tuos les salariés cimorps dnas le cahmp d'application de la cnonievton cvlcleoite nitlnaoae de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aavnents des 9 airvl et 4 orocbte 1999, par les aenntvas n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dooiispntsis de : - l'avenant n° 90 du 15 jiun 2005, mnofidiat crnetais atlerics de la cevtooninn clolivetce naotailne de l'animation (Arrêt maladie, Aincecdt du travail, Congés), à la cnoietnovn cclleovite ninoatlae susvisée ; - l'avenant n° 88 du 15 jiun 2005, mdnoifait crtneais atcreils de la cnevoinotn cllcoevite nnliatoae de l'animation (Formation professionnelle), à la coitnenovn civectlole niontalae susvisée ; - l'avenant n° 91 du 7 seebrptme 2005, mioandift cirtneas alctires de la coionvnetn cteilcovle naailotne de l'animation (Institutions représentatives du personnel), à la ceitnonvon ccieolvtle noitnlaae susvisée ; - l'avenant n° 87 du 2 mras 2005, mdioainft ciratnes actelirs de la ctvonineon cvletloice nolntaaie de l'animation (Classifications), à la cnenvoiotn cclltvieoe nnoatalie susvisée. Le dreienr alinéa de l'article 1-7-1 (Salaires) fgaurint à l'article 8 de l'avenant n° 87 est étendu suos réserve de l'application des doissitoipns réglementaires pantort fxtaoiin du slariae miniumm ifnosprennreotsiel de croissance. Alctire 2 L'extension des eteffs et snaocitns des anteavns susvisés est faite à deatr de la pbtluaiocin du présent arrêté puor la durée rnastet à ciuror et aux ciitnoonds prévues par liedsts avenants. Arcitle 3 Le deitrceur des ranieolts du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol ocifeifl de la République française. Nota. - Les ttxees des atvnneas susvisés ont été publiés au Buietlln oicifefl du ministère, fasucelcis cnooentinvs cteeloivlcs n°s 2005/14, 2005/28 et 2005/39, dboipnielss à la Doeiritcn des Juunaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx uiintrae de 7,50 euros.

ARRETE du 28 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcirte 1er Snot reduens obligatoires, puor tuos les elrmpuyoes et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la cetooivnnn cllvocetie nanloaite de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les aetanvns des 9 arivl et 4 obotcre 1999, par les anentavs n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dipoisnsiots de l'avenant n° 92 du 7 smpbreete 2005, riltaef à la ftraomoin professionnelle, à la cnneoivton cilvlocete nainltaoe susvisée. Airtcle 2 L'extension des eftfes et snatoicns de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pbicalution du présent arrêté puor la durée rastent à cuoirr et aux cntiooidns prévues par ldiet avenant. Alicrte 3 Le dueciertr des riaetlnos du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oifcfeil de la République française. Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btlliuen oeiiffcl du ministère, fascilcue coeontvnins cvliletcoes n° 2005/39, dlipbosnie à la Dietoircn des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 28 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrilte 1er Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les erlymupoes et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la cnovntoien ccviltoele nitloanae de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les avtnenas des 9 avril et 4 ocbtroe 1999, par les aevntnas n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dsontiiipsos de l'avenant n° 94 du 3 nrvemboe 2005, complétant l'article 1.7.1 de l'annexe 1 de la cvitoennon citlvlecoe niatnaloe susvisée. Aticrle 2 L'extension des efefts et sncaonits de l'avenant susvisé est faite à dtear de la paibticloun du présent arrêté puor la durée rseatnt à cirour et aux conidonits prévues par ldiet avenant. Aicltre 3 Le druiteecr des rloatnies du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oeiiffcl de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleliun ofieifcl du ministère, fucalicse cnnitonoevs cetllieocvs n° 2005/49, dsblinpioe à la Dctoierin des Jaunourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 17 octobre 2006

En vigueur en date du 3 nov. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Arlicte 1er Snot reuedns obligatoires, puor tuos les emypolreus et tuos les salariés ciropms dnas le champ d'application de la contioenvn ccoevillte nanlotaie de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les atvneans des

9 aivrl et 4 ootcbre 1999, par les avennats n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les donistoispis de : - l'avenant n° 96 du 20 avirl 2006 miaindoft l'article 1.7.1 de l'annexe 1 à la coetinvnon ccvilotele nalaoitne susvisée ; - l'avenant n° 97 du 20 avirl 2006 maifnoidt l'article 1.8.7 à la coitnneovn ceitclvloe nntaoalie susvisée. Acitlre 2 L'extension des eftefs et sicaonnts des annvetas susvisés est ftaie à detar de la pbuoiitacln du présent arrêté puor la durée rasnett à cuiror et aux cdnniootis prévues par lsidtes avenants. Aitlrce 3 Le dcteeuirr général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oifeicfl de la République française. Nota. - Les txeets des aaevtnns susvisés ont été publiés au Bleiltun officiel du ministère, fulccasie cointvennos clieocvlets n° 2006/21, dnbpilsoie à la Doriitcen des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 21 novembre 2006

En vigueur en date du 30 nov. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atlcrie 1er Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eouprylems et tuos les salariés ciropms dnas le chmap d'application de la coinevotnn clcoetvlie nanlitaoe de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anvtneas des 9 airvl et 4 otobrce 1999, par les aevnntas n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dsiotiiopnss de l'avenant n° 95 du 3 nevombre 2005 complétant l'article 1.4.3 de l'annexe 1 de la ctvnnooien cicvelotle nolniaate susvisée. Aclrite 2 L'extension des eftfes et saoitcnns de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la puilitcbaon du présent arrêté puor la durée retanst à cruoir et aux cidnnotios prévues par liedt avenant. Altcire 3 Le dtcreueir général du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oificefl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin ocefifil du ministère, fcliscaue cinetvoonns cecoilvtles n° 2005/49, dpnisbiloe à la Drcteiion des Jrnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du 16 févr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcrtie 1er Snot runedes obligatoires, puor tuos les eruelpymos et tuos les salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la coonntevin cectlvolie ntnoaiale de l'animation du 28 jiun 1988, tel que modifié par les anatenvs des 9 airvl et 4 orotbce 1999, par les atnnveas n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dinspitooiss de l'avenant n° 99 du 25 smertbepe 2006 (modification de ceriatens dsostiopniis de la cnnveotoin collective) à la ceoonvtinn clelvtioce nnaoaltie susvisée. Alrcite 2 L'extension des eeftfs et stanincos de l'avenant susvisé est fatie à dater de la paultoibcin du présent arrêté puor la durée rstnaet à ciorur et aux ctindoinos prévues par lidet avenant. Aclrtie 3 Le diceteurr général du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oicfeifl de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Buielltn oifcifel du ministère, fclsucaie cnioevtonns cocelilevts n° 2006/46, dpinlisobe à la Dcirteoin des Jrounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 27 mars 2007

En vigueur en date du 5 avr. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Alcrtie 1er Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les elmeorypus et tuos les salariés crmiops dnas le champ d'application de la cinnvotoen ceoiltcvle nlaiatone de l'animation du 28 jiun 1988 tel que modifié par les atavenns des 9 arvil et 4 otobcre 1999, par les antavens n° 56 du 6 jiun 2001 et n° 64 du 25 mras 2002, les dnisiptsoois de l'avenant n° 100 du 28 nebvorme 2006, raleitf à la vulear du point, à la cnioneotvn cteollcvie nilntoaae susvisée. Alictre 2 L'extension des eetffs et snotcains de l'avenant susvisé est fatie à detar de la pliiubtoacn du présent arrêté puor la durée rtasnet à ciruor et aux cdoinotnis prévues par ldiet avenant. Alrtcie 3 Le dutcreeir général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oifefcil de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btleliun oicfifel du ministère, fuaclicse cetvnonnois coitlevecls n° 2007/4, dsplionibe à la Dcoitrein des Jaronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,81 euros.

ARRETE du 26 juin 2007

En vigueur en date du 30 juin 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aitcrle 1er Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eymouerlps et tuos les salariés cmipors dnas le cahmp d'application de la coiotnnevn clecilovte ntanoilae ntlnaioae de l'animation du 28 jiun 1988, les dtpoiosinsis de : - l'avenant n° 102 du 8 février 2007, relitaf aux indemnités de licenciement, à la cntoveoinn ctlilvocee nolatanie susvisée ; - l'avenant n° 103 du 8 février 2007, riltaef aux frias professionnels, à la cotoeninvn ciectlvloe natlionae susvisée ; - l'avenant n° 105 du 8 février 2007, reailtf aux congés de crtoue durée, à la ctoenonivn cvellicote natinloae susvisée ; - l'avenant n° 106 du 8 février 2007, rtliaef à la prévoyance, à la cvotenoinn cetclvlioe noainlate susvisée. Atclire 2 L'extension des efftes et sicotanns des atnanves susvisés est fiate à dater de la pbiutacioln du présent arrêté puor la durée rstenat à ciuorr et aux cnotiinods prévues par ldsties avenants. Acrilte 3 Le dueceitrr général du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol ocfiifel de la République française. Nota. - Les teexts des aenntavs susvisés ont été publiés au Bluelitn officiel du ministère, flacisuce cnnoinevtos clceetolivs n° 2007/11, diionlbspe à la Deriocitn des Jruoaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx uraniite de 7,80 euros.

ARRETE du 17 juillet 2007

En vigueur en date du 27 juil. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Atirlce 1er Snot rundees obligatoires, puor tuos les eolreumyps et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmhap d'application de la covnteionn coltvcelie ntnoalaie de l'animation du 28 jiun 1988, les dopitoinisss de : - l'avenant n° 101 du 8 février 2007, raeitlf au doirt iiedidunvl à la famoirotn et à la professionnalisation, à la ceitnoonvn cevticlole susvisée ; - l'avenant n° 104 du 8 février 2007, rlaeitf aux hreues complémentaires, à la coiotvnenn cliloevcte susvisée. Actlire 2 L'extension des etfefs et sinnoatcs des anevtnas susvisés est fatie à dtaer de la ptiuiobalcn du présent arrêté puor la durée rntseat à cirour et aux cintdionos prévues par lditses avenants. Acltrie 3 Le dtecuirer général du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oifiecfl de la République française. Nota. - Le texte des aantnevs susvisés a été publié au Bituelln oieciffl du ministère, fcaicusle cvitenonons colvetlcies n° 2007/11, dsiibnople à la Dociteirn des Jnorauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0295 du 21 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social de branche relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le quatrième alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0022 du 26 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 166 du 10 avril 2018 relatif aux congés de courte durée, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0038 du 14 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 165 du 20 décembre 2017 portant modification du titre XI relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0248 du 24 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 169 du 3 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.
L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives aux garanties maintenues dans le cadre du dispositif de portabilité.
Les articles 1er et 2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives au maintien du dispositif de portabilité en cas de liquidation judiciaire, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans ses avis n° 17013 à 17017 du 6 novembre 2017.
Les deux occurrences du mot : « recommandé » figurant aux alinéas 1 et 4 de l'article 2 sont exclues de l'extension, en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0300 du 27 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiels, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 5.9.2.1 de la convention collective tel qu'établi par l'article 2 du présent avenant est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3123-14-3 du code du travail soit entendu comme étant la référence à l'article L. 3123-19 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0036 du 12 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 175 du 18 juin 2019 relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire au principe de non-rétroactivité d'un acte administratif tel qu'établi par la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation (CE, avis, 28 juillet 1937 et Cass. soc., 13 décembre 1973, n° 71-40.753, Arcega c/Carrera).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0045 du 22 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 178 du 1er octobre 2019 portant modification du titre XI, relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de :

- l'avenant n° 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 179 du 8 octobre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/8 et 2019/48, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0197 du 12 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à la convention collective nationale susvisée.
Le 4e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail et, d'autre part, sous réserve que les termes « section syndicale » soient entendus comme « section syndicale représentative ».
Le 12e alinéa de l'article 2.3.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail.
L'article 3.1 est étendu sous réserve de son application aux seules entreprises comprenant 6 à 10 salariés.
L'article 3.3.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 171 du 5 décembre 2018 relatif aux

indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0043 du 19 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (activité partielle longue durée « APLD »), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 1 est étendu à l'exclusion de la phrase « Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche pourra être mis en œuvre, dans les conditions prévues aux articles suivants, après la signature d'un PV de désaccord. » comme étant contraire à l'article 53 de loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.
L'article 3 de l'accord est étendu sous réserve du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre en conformité avec les dispositions des 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 1er mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0058 du 9 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'accord du 16 avril 2019 relatif au dispositif d'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le premier alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions du V de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.
Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.
L'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3342-1 du code du travail et de la mise en œuvre d'une règles d'équivalence pour les personnels occasionnels récurrents.
Le quatrième alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3315-5 et D. 3313-1 modifié du code du travail.
L'article 3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3313-5 à D. 3313-7 du code du travail.
Le troisième alinéa de l'article 4.3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.
Les alinéas 7 à 13 de l'article 4.3.1 sont étendus sous réserve du respect de la mise en œuvre d'une stricte proportionnalité, conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail.
L'article 4.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail.
Le cinquième alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail.
L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3341-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 181 du 11 juin 2020 relatif au fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.
Dans l'attente de la mise en place du dispositif prévu par l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail. Par conséquent, l'article 1.8.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des conventions collectives n° 2020/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 177 du 1er octobre 2019 relatif à la modification de l'intitulé de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 avril 2021 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (n° 1518)

JORF n°0099 du 27 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de :

- l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 7-1-2-5 de la convention collective tel qu'il résulte de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
L'article 7-8-4 de la convention collective est étendu d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail et, d'autre part, sous réserve que les critères d'accès au tutorat ne soient pas cumulatifs conformément aux dispositions de l'article R. 6223-22 du code du travail.
L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

- l'avenant n° 180 du 16 décembre 2019 à l'avenant n° 176 du 1er octobre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 7-1-2-5 de la convention collective tel qu'il résulte de l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 5 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte des avenants et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/17, n° 2019/47, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation (ECLAT) (n° 1518)

JORF n°0109 du 11 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 184 du 1er octobre 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro A) à la convention collective nationale susvisée.
L'article 7.5.2 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu, à l'exclusion des termes, « La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance. » en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
L'annexe 1 de l'avenant est étendue, à l'exclusion des certifications suivantes qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- 5721 Musicien interprète des musiques actuelles ;
- 28182 Art-thérapeute ;
- 15255 Art-thérapeute ;
- 26239 Art-thérapeute ;
- 31944 Art-thérapeute - spécialité arts plastiques ;
- 11954 Licence professionnelle : coordination de projet d'animation et de développement social et socio-culturel ;
- 3202 Licence Professionnelle - Intervention sociale spécialité Conseiller en emploi, formation, Insertion ;
- 24075 Master : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation ;
- 23333 Master : Sciences de l'éducation ;
- 25123 Master : Gestion des territoires et développement local : Ingénierie de l'Animation Territoriale (IAT) ;
- 6096 Assistant de comptabilité et d'administration ;
- 21191 Licence Professionnelle Sciences Humaines et Sociales - Mention : Gestion et mise à disposition des ressources documentaires ;
- 24206 Master : mention Management et administration des entreprises.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) (n° 1518)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant de prorogation du 14 juin 2021 des avenants n° 163 et n° 164 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) (n° 1518)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.