IDCC 2336 Brochure 3014

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/08/2026

Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs

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.

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

NetLEGIS - 26, rue de Londres 75009 PARIS / SAS au capital de 75 520 € / RCS Paris B 532 792 439 - **www.legisocial.fr**

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés du 16 juillet 2003. Etendue par arrêté du 9 février 2004 JORF 18 février 2004. 7
Article - Préambule 7
Article 1.1 - Chapitre Ier : Champ d'application 7
Article 1 - Champ d'application 7
Chapitre II : Commissions paritaires nationales 7
Article 2.1 - Commission paritaire nationale de négociation 7
Article 2.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 9
Article 2.3 - Commission paritaire nationale emploi-formation 11
Article 2.4 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance 11
Chapitre III : Droit syndical 12
Article 3-1 - Liberté d'opinion 12
Article 3.2 - Exercice du droit syndical 12
Article 3.2 - Droit syndical en entreprise 13
Article 3.3 - Absences pour raisons syndicales 14
Article 3.4 - Exercice d'un mandat syndical 15
Article 3.5 - Fonds d'aide au paritarisme 15
Article 3.6 - La négociation en entreprise 16
Chapitre IV : Le comité social et économique 16
Chapitre V : Contrat de travail 17
Article 5.1 - Egalité professionnelle-Egalité de traitement 17
Article 5.2 - Recrutement 18
Article 5.3 - Embauche 18
Article 5.4 - Période d'essai 18
Article 5.5 - Conditions de mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés 19
Article 5.6 - Rupture du contrat de travail-Délai-congé 19
Article 5.7 - Licenciement individuel 20
Article 5.8 - Licenciement collectif pour motif économique 20
Chapitre VI : Durée du travail 20
Chapitre VII : L'aménagement du temps de travail 23
Chapitre VIII : Temps partiel 25
Article 8.1 - Droits des salariés à temps partiel 26
Article 8.2 - Séquence de travail 26
Chapitre IX : La convention de forfait 26
Chapitre X : Les astreintes 28
Chapitre XI : Les congés payés et autres congés absences liées aux évènements familiaux 28
Chapitre XII : Formation 30
Article 12.1 - Congé éducation-Congé cadre jeunesse 30
Article 12.2 - Formation continue 30
Article 12.4 - Participation des employeurs à la formation professionnelle 31
Article 12.5 - Reconnaissance des qualifications 31
Article 12.6 - Moyens reconnus aux représentants du personnel 31
Article 12.7 - Participation au financement de la formation 31
Article 12.7 - Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises 31
Chapitre XIII : Maladie - Accident 31
Article 13.1 - Justification d'absence 31
Article 13.2 - Contre-visite médicale 31
Article 13.3 - Prise en charge du congé maladie 32
Article 13.3 - Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie 32
Article 13.4 - Droits au regard de l'ancienneté 32
Article 13.5 - Rupture du contrat maladie, inaptitude 32
Article 13.6 - Accident du travail-Maladie professionnelle 32
Article 13.6 - Maintien de salaire en cas d'accident du travail. Maladie professionnelle 33
Chapitre XIV : Mesures en faveur de la parentalité 33
Chapitre XV : Préretraite - Retraite 33
Article 15.1 - Préretraite 33
Article 15.2 - Départ à la retraite 33
Article 15.3 - Mise à la retraite 33
Chapitre XV Dispositions relatives à la retraite 34
Chapitre XVI : Classification des emplois et système de rémunération 35
Chapitre XVII : Prévoyance risques décès et arrêt de travail 41

Article 17.1 - Bénéficiaires 41
Article 17.2 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue 41
Article 17.3 - Allocation obsèques 41
Article 17.3 - Allocation obsèques et rente éducation 42
Article 17.4 - Incapacité temporaire totale 43
Article 17.4 - Incapacité temporaire totale pour maladie accident du travail et maladie professionnelle 43
Article 17.5 - Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle 43
Article 17.7 - Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale 44
Article 17.8 - Exonération de la cotisation décès 44
Article 17.9 - Indexation des indemnités et rentes 44
Article 17.10 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance 44
Article 17.11 - Définition du salaire 44
Article 17.11 - Définition du salaire brut mensuel 45
Article 17.11 - Définition du salaire 46
Article 17.11 - Salaire de référence 46
Article 17.12 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance 47
Article 17.13 - Organisme gestionnaire 47
Article 17.13 - Organisme gestionnaire ﷺoe Risque décès et arrêt de travail'' 47
Article 17.13 - Organismes assureurs recommandés ﷺoe Risque décès et arrêt de travail ” 47
Article 17.14 - Révision des conditions de mutualisation et de désignation 48
Article 17.14 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation 48
Article 17.15 - Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail 48
Article 17.16 - Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux 48
Article 17.16 - Maintien des garanties en cas de suspension ou rupture du contrat de travail 49
Article 17.17 - Fonds social de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs 49
Article 17.17 - Degré élevé de solidarité DES 49
Chapitre XVIII : Prévoyance frais de santé 50
Article 18.1 - Bénéficiaires 50
Article 18.1 - Bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé 50
Article 18.1 - Bénéficiaires du régime ﷺoe frais de santé ” 51
Article 18.2 - Nature des garanties 51
Article 18.3 - Garantie familiale 52
Article 18.3 - Garantie familiale obligatoire dite socle base 52
Article 18.4 - Extension des garanties 52
Article 18.4 - Régime optionnel 52
Article 18.5 - Taux de cotisation pour le régime prestations en nature frais de santé 53
Article 18.5 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance ﷺoe frais de santé'' 53
Article 18.5 - Taux de cotisation pour le régime de ﷺoe frais de santé ” 53
Article 18.6 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance 53
Article 18.7 - Organisme gestionnaire 53
Article 18.7 - Organisme gestionnaire ﷺoe frais de santé'' 54
Article 18.7 - Organisme assureur recommandé ﷺoe frais de santé ” et degré élevé de solidarité DES 54
Article 18.8 - Révision des conditions de mutualisation et de désignation 55
Article 18.8 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation 55
Article 18.9 - Date d'effet du régime de prévoyance frais de santé 55
Article 18.9 - Date d'effet du régime frais de santé 55
Article 18.10 - Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux 55
Article 18.10 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat 55
Article 18.11 - Contrat responsable 56
Article 18.11 - Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire 56
Article 18.12 - Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié 56
Article 18.13 - Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés 56
Article 18.13 - Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés loi Évin 56
Chapitre XIX : Retraite complémentaire 56
Article 19.1 - Désignation 56
Article 19.2 - Revalorisations 57
Chapitre XX : Extension 57
Article 20.1 - Date d'effet - Demande d'extension 57
Article - Annexe I Guide pédagogique paritaire 57
Article - Annexe II Lexique de la classification 57
Textes Attachés 59
Annexe I - Classifications Convention collective nationale du 16 juillet 2003 59

Annexe II : Lexique de la classification Convention collective nationale du 16 juillet 2003 67
Avenant du 14 novembre 2003 portant désignation de l'organisme chargé du recouvrement de la cotisation du fonds d'aide au paritarisme 67
Avenant n° 2 du 14 novembre 2003 relatif à l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail 68
Avenant n° 3 du 14 novembre 2003 relatif au choix de l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance frais de santé. 68
Avenant n° 5 du 15 juin 2004 relatif à la justification en cas d'absence pour maladie ou accident 69
Avenant n° 6 du 15 juin 2004 portant révision de la convention 69
Avenant n° 7 du 15 juin 2004 relatif à l'ancienneté 70
Avenant n° 8 du 15 juin 2004 relatif aux jours fériés 70
Avenant n° 9 du 15 septembre 2004 relatif à la mise à la retraite par l'employeur 70
Adhésion par lettre du 8 novembre 2004 de la CGT 71
Avenant n° 10 du 1 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance 72
Avenant n° 11 du 1 décembre 2004 relatif au choix de l'organisme gestionnaire des régimes de prévoyance " risque décès et arrêt de travail " et " frais de santé " 73
Avenant n° 12 du 1 décembre 2004 relatif aux taux de cotisation pour les régimes de prévoyance risque décès, arrêt de travail et frais de santé 74
Avenant n° 3 du 9 novembre 2004 relatif au 1er Mai 74
Adhésion par lettre du 1 décembre 2004 de la CGT qui annule et remplace l'adhésion par lettre du 8 novembre 2004 75
Avenant n° 7 du 22 juin 2005 portant création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) 75
Avenant n° 13 du 28 novembre 2006 relatif à la prévoyance 76
Adhésion par lettre du 14 mars 2007 de la fédération francaise de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs 77
Avenant n° 15 du 30 mars 2007 relatif aux modalités de mise en application et de suivi de l'avenant n 14 77
Adhésion par lettre du 13 juin 2007 du SOP à la convention collective et à ses avenants 78
Avenant n° 17 du 4 juillet 2007 portant sur la révision du fonds d'aide au paritarisme 78
Avenant n° 18 du 17 juillet 2007 portant sur la révision de la classification 78
Adhésion par lettre du 6 septembre 2007 de la FNSS-CFDT à l'avenant n 18 89
Avenant n° 19 du 12 décembre 2007 relatif à la mise en oeuvre des avenants n°s 14 et 18 89
Avenant n° 24 du 27 mai 2009 relatif à l'évolution des minima conventionnels, aux emplois repères et à la valeur du point 90
Avenant n° 3 du 9 novembre 2004 relatif au 1er Mai 100
Accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail 100
Avenant n° 26 du 16 mars 2010 relatif à la période d'essai 102
Avenant n° 28 du 8 juin 2010 relatif aux remplacements temporaires 103
Avenant n° 32 du 29 juin 2011 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation 103
Dénonciation par lettre du 24 octobre 2012 de la convention collective 105
Avenant n° 11 du 9 janvier 2014 relatif au remboursement des frais de déplacement lors de réunions nationales 105
Avenant n° 38 du 28 janvier 2014 relatif aux temps de participation aux commissions paritaires 106
Avenant n° 39 du 3 juillet 2014 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé 107
Accord n° 16 du 7 décembre 2015 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective et au dialogue social 116
Avenant n° 41 du 28 juin 2016 relatif à la prévoyance et aux frais de santé 117
Accord du 12 septembre 2016 relatif à la méthode sur la négociation collective 120
Adhésion par lettre du 28 novembre 2016 du CNEA à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs 121
Avenant n° 43 du 26 avril 2017 à la convention du 16 juillet 2003 relatif à la classification 121
Avenant du 14 décembre 2017 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel 122
Avenant n° 45 du 14 décembre 2017 relatif à la révision du fonds d'aide au paritarisme (article 3.5.1 de la convention) 122
Avenant n° 48 du 10 juillet 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé 123
Avenant n° 49 du 10 juillet 2018 relatif au contrat à durée déterminée 125
Avenant n° 46 du 4 octobre 2018 portant modifications des dispositions relatives à la commission paritaire nationale de négociation et à la CPNICV 126
Avenant du 28 novembre 2018 relatif à la formation professionnelle et à la désignation de l'OPCA Uniformation 127
Accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel 128
Avenant n° 51 du 11 juin 2019 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire 132
Avenant n° 52 du 26 septembre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé 133

Accord de méthode du 28 novembre 2019 relatif à la négociation collective en vue de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT ARIM 136
Avenant n° 53 du 3 juin 2020 relatif au champ d'application et à la modification de l'intitulé de la convention collective 137
Avenant n° 54 du 3 décembre 2020 relatif à la prévoyance 139
Avenant n° 55 du 1er avril 2021 relatif au droit syndical national 140
Accord n° 20 du 1er juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage 142
Avenant n° 57 du 23 septembre 2021 à la convention collective nationale du 16 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance et frais de santé 149
Adhésion par lettre du 20 janvier 2022 de la FESSAD UNSA aux conventions collectives 158
Avenant n° 58 du 26 avril 2022 relatif au régime de prévoyance et frais de santé 158
Accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale « Ségur » 159
Accord n° 23 du 15 septembre 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération 163
Accord n° 22 du 20 septembre 2022 relatif au temps partiel 164
Avenant n° 60 du 20 septembre 2022 relatif au droit syndical en entreprise et au comité social et économique 166
Accord n° 24 du 30 novembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) 169
Accord n° 25 du 6 juillet 2023 relatif à la négociation salariale et à la rémunération 173
Avenant n° 62 du 6 juillet 2023 relatif à la négociation salariale 174
Avenant n° 27 du 21 février 2024 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) 175
Avenant n° 64 du 12 mars 2024 relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail 175
Accord n° 28 du 21 mai 2024 relatif à l'avancée des négociations d'accords d'harmonisations et du maintien de dispositions spécifiques dans le cadre de la fusion administrée des CCN FSJT et des personnels PACT et ARIM 187
Accord n° 29 du 11 juillet 2024 à l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif au temps partiel 189
Avenant n° 65 du 25 octobre 2024 relatif aux modalités et aux indemnités de fin de contrat 190
Avenant n° 67 du 1er juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération 192
Accord n° 31 du 15 décembre 2025 relatif au contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini 204
Avenant n° 71 du 15 décembre 2025 à l'avenant n° 67 du 1er juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération 205
Avenant n° 72 du 6 février 2026 relatif à l'évolution des cotisations « Prévoyance » 206
Avenant n° 73 du 25 mars 2026 relatif à l'évolution des cotisations frais de santé 207
Textes Salaires 209
Avenant n° 1 du 14 novembre 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2004 et du 1er octobre 2004 209
Avenant n° 27 du 8 juin 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2010 209
Avenant n° 31 du 22 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er avril 2011 209
Avenant n° 34 du 31 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties et à la valeur du point au 1er avril 2012 210
Avis d'interprétation du 12 juin 2012 à l'avenant n° 34 du 31 janvier 2012 relatif aux salaires 210
Avenant n° 36 du 7 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties et à la valeur du point au 1er avril 2013 211
Avenant n° 40 du 3 février 2016 relatif à la valeur du point au 1er février 2016 211
Avenant n° 42 du 15 février 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017 211
Accord n° 26 du 16 octobre 2023 relatif à la négociation salariale et à la rémunération 212
Avenant n° 63 du 12 octobre 2023 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire 213
Accord n° 30 du 19 novembre 2024 relatif à la négociation salariale et à la rémunération 213
Avenant n° 66 du 19 novembre 2024 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire 214
Textes Extensions 217
Arrêté du 9 février 2004 217
Arrêté du 24 février 2004 217
ARRETE du 20 octobre 2004 218
ARRETE du 28 juin 2005 218
ARRETE du 12 juillet 2005 218
ARRETE du 20 juillet 2005 219
ARRETE du 8 décembre 2005 219
ARRETE du 30 mai 2006 219
ARRETE du 19 octobre 2006 219
ARRETE du 23 juillet 2007 220
Textes parus au JORF 221
Arrêté du 14 décembre 2018 221
Arrêté du 16 avril 2019 221
Arrêté du 24 juillet 2019 221

Arrêté du 2 août 2019 222
Arrêté du 5 février 2020 222
Arrêté du 17 février 2020 222
Arrêté du 6 novembre 2020 223
Arrêté du 8 mars 2021 224
Arrêté du 2 avril 2021 224
Arrêté du 2 juillet 2021 224
Arrêté du 4 février 2022 225

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HABITAT ET DU LOGEMENT ACCOMPAGNÉS DU 16 JUILLET 2003. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 9 FÉVRIER 2004 JORF 18 FÉVRIER 2004.

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nianatol euyolmper des freoys et sreecivs puor jueens triaurvalles (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération santé et sauoicx CTFC ; Fédération ntalnioae des syacdntis des seevicrs de santé et screives suciaox CDFT ; Syndicat nntiaoal de l'éducation permanente, de la fmiaootrn de l'animation, de l'hébergement, du sport et du trsiuome Froce ouvrière (SNEPAT-FO).
Organisations adhérentes signataires	Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sclioae CFE-CGC à la dtrcieoin , par lertte du 14 mras 2007 (BO n°2007-14) ; Le siandyct général des oagirnesms privés sntairieas et siocuax à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Pairs Cedex 10, , par lterte du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27) ; Conseil noanaitl des eerpumylos d'avenir, 88, rue Marcel-Bourdarias, CS 700 14,94146 Alvltloirfe Cedex , par lttree du 28 noerbmve 2016 (BO n°2016-52) ; Fédération USNA des scadtynis de services, activités diverses, taereiitrs et cneonxes (FESSAD-UNSA), par ltetre du 20 jevianr 2022 (BO n°2022-8)
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS scnaiydt des emoplureys acaostfiiss aoictn silaoce et santé né de la fousin du SOP (syndicat général des oeimragsns privés seiaantirs et sacoiux à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat nontaial au scievre des aoatsoiscnis du suetcer siocal et médico-social), par lettre du 24 ocbtore 2012 (BO n°2012-47)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

La présente coionevntn ccolitleve nlatanioe aunnle et rmeacple celle ccnoule le 22 mai 2002 dénommée : Citnoenovn cecitvlole noanalite des fyeros et seirvces puor jueens travailleurs.

Article 1.1 - Chapitre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Cuhqae pritae sitaagrnie de la cennotiovn ciellotcve nalotanie puet damedner sa révision et le cas échéant de ses annexes.

Ttuoe denmade de révision, notifiée suos pli recommandé aevc aivs de réception à tuos les sngraeiatis de ltdaie convention, diot ctormepor l'indication des pinots dnot la révision est réclamée et des pnotripiosos formulées en remplacement.

Les négociations ccnroannet cette révision doervnt être engagées dnas un délai mmaaixl de 3 mois.

Les diosopnsiits de la cteonivnon clictolvee nolaintae reretonst apiaellcbps jusqu'à la prise d'effet du nveoul accord.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

La présente cvnotnieon règle, sur l'ensemble du tirritroee ntiaanol d'une prat les rrtpaops de tarvial etnre les etprerneiss à caractère siacol gitnniesraeos de feyros et scievers puor jenues traaeilurlvs (FSJT) et les mebmers salariés qu'ils emploient.

Les enpteesrris à caractère sicoal gistaernenois de feoyrs et siceervs puor jeenus tiraaurlevls snot des itnitiotsuns de feomrs juureidqis variées, destinées à asuesrr une aicton éducative ou un aceegnncpmamot au junee talivlreaur en priorité de 16 à 30 ans, et aussi lpgotenms qu'il puet bénéficier des mrueess caconrennt l'emploi et la framioton des jeunes, nmtaonmet en lui pcrnoaurt l'hébergement, la nourriture, des activités clreuetluls et de loisirs. Les FJST sont, enrte autres, un leiu privilégié cdsniaount les jneues à l'autonomie.

D'autre part, la présente cevtnnioon règle, sur l'ensemble du tiorertire national, les raroptps ertne eoyeplrums et salariés, dnas les eeisternprs à caractère scioal aynat puor but la msie en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la giesotn ou l'acquisition de leonmtegs ou locaux eitxastns et l'amélioration de luer environnement, la création de lmgenetos et la dfoisiufn des imatoniorfns de nturae à fcielaitr l'amélioration de l'habitat et le lemeognt des pnsoerens défavorisées, la msie en ?uvre d'actions concertées de réhabilitation et de roslttaaiviien des qaeirurts et des pays, du cdare de vie et du développement lacol puor le coptme des collectivités lloecas et territoriales.

L'ensemble des eersptinres mentionnées dnas ces seceutrs snot généralement répertoriées suos les coeds APE 5590Z, 8899A, 8899B, 9499Z. Il est précisé que ces cdeos APE snot donnés à ttrie indicatif.

Chapitre II : Commissions paritaires nationales

Article 2.1 - Commission paritaire nationale de négociation

Cet arlcite s'applique puor le tpmes de la durée de l'accord n° 19 du 28 nrboevme 2019 siot jusqu'au 31 décembre 2021.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

2.1.1. La CPPNI

2.1.1.1. La composition

La comsimiosn priiaatre prtaenemne de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :
? de quatre représentants par ograitnsoain scldiayne de salariés rncenuoe représentative dnas le chmap d'au mions une bancrhe préexistant à la fusion. La représentation de cqhuae oiaotrsgnian sadlinyce ronnuece représentative dnas le cmhap d'au mnois une brachne préexistant à la fsoiun se fiat dnas la lmtiie d'au puls trios

représentants émanant de la bchanre FJST et d'au monis un représentant émanant de la brnahce des prlsnoenes des PCAT AIRM ;
? d'un nrmobe égal de représentants des oiagtnarsonis pnoeseineflslros d'employeurs reunnoecs représentatives dnas le camhp d'au mnios une bcnhrae préexistant à la fusion.

La cmissioomn prriaaite prmenatene de négociation et d'interprétation se réunit au mnios tiros fios par an.

La présidence de la cmioismson srea assurée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant salarié et par un représentant employeur. Ctete présidence puorra éventuellement être assurée par un représentant du ministère du travial dnas le cdrae d'une csmooimisn mtixe paritaire.

Le président srea désigné par le collège auueql il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège.

L'ordre du juor des cimmsoosins est validé cenejootnmint par le président et le vice-président.

La csoiiosmmn pitiaarre pnartnmeee de négociation et d'interprétation a puor ojbet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente ceontinvon clticvoele nationale, dnas son cmhap issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la plqiiutoe générale de la bnhrcae msie en ?uvre par les différentes icntaness perriatais nationales. Elle a également puor rôle de représenter la branche, nmoantemt dnas l'appui aux enprriesets et vis-à-vis des prouoivs publics, et excree un rôle de vlelie sur les condnoiits de tarvial et l'emploi, nmotenamt par l'établissement des roatpprs de bahrcne obligatoires. Elle vliade et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes csomomnsiis paritaires.

2.1.1.2. Modalités de pisre de décisions

Les modalités de pesris de décisions décrites ci-après snot dcisnetits des règles de validité des accords, précisées à l'article 2.1.4.2. Les persis de décisions se fonert par vtoe dnas les cindtioons suivantes.

Dans chucan des collèges :
? puor le collège salariés : le pdios de cauqhe oastioigrnan sdianylce représentative ceoorprnsd à son tuax calculé dnas le nuveoau champ. Ainsi, le pdios de sa décision cnopsorred à son tuax à l'extension dnas le naeuvou champ, calculé par le huat csneoil du duagiole social. Les décisions dnas ce collège snot persis à la majorité des veots exprimés. Une ooniirtsgaan anebtse puet dnenor mndaat à l'une des oiarsgantinos sceldayins représentatives de la bnhcare puor les représenter. Elle diot l'indiquer à l'ensemble des merebms de la CPPNI, à défaut de qoui elle srea considérée cmome asoisnniettbtne ;
? puor le collège eolyemurps : les décisions dnas ce collège snot prises à l'unanimité des vteos exprimés. Une orinaisogatn atsnebe puet denonr mnadat à l'une des ornnagisatois elmuoerpys représentatives de la bnahrce puor les représenter. Elle diot l'indiquer à l'ensemble des mmebres de la CPPNI, à défaut de qoui elle srea considérée comme aisntnitosbente ;

Les 2 collèges dovinet être unamiens puor qu'une décision siot prise.

2.1.1.3. Fonctionnement

La cmosiismon piatrirae pnmreneate de négociation et d'interprétation puet mrtete en pacle des gorupes de tarvail en ftcionon des diesorss à traiter. Ces geupors de tavairl n'ont puor vctiooan que d'apporter des éléments de réflexion aux csomoinisms ptairiraes ; ils n'ont auucn pouiovr décisionnel. Par ailleurs, il puorra être également instauré des gpueors de taiarvl de ttiansroin spécifiques au seteucr FJST ou PCAT AIRM du fiat d'obligation de négociation périodique obrialoitge inenlsspbiade aavnt d'aboutir une cniotvoenn ccoetlvlie harmonisée. Ces grpeous de taiarvl bénéficient des règles de rrenesetmuobms prévus à l'article 2.1.1.4 du présent texte.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Chaque réunion de cttee ciomsmison frea l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur pruora être établi aifn de fexir les aetrus modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les otaiosngnrias scndlyaeis de salariés et prssfoienneellos d'employeurs représentatives décident de créer au sien de la cmsooimisn piarartie pernaetnme de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1.4. Meyons de fonctionnement

Chaque réunion de CPPNI et des gpeuros de tariavl associés purroa firae l'objet d'une réunion de préparation d'égale durée.

La psrie en cagrhe financière de l'ensemble des fairs liés au fnnnicmeotoent des réunions paritaires, de ces geupros de tarvial associés et des réunions préparatoires est déterminée selon les règles prorpes à cauqhe camhp cetinoevnonnl préexistant.

2.1.2. Copomsioitn et foteniennncomt de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en foartiomn paritaire. Elle cootprme duex représentants de cnchuae des oiisngoanatrs sdyilaecns de salariés et un nrbome égal de représentants des otrinaisaogns poeslfsoerilnnes d'employeurs. Cuaqhe délégation puonvat être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission srea assurée aneevtaltmneirt par un représentant salarié et par un représentant employeur.

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

2.1.3. Miinssos de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est msie en pclae puor réaliser les mossniis stvnaeuis dévolues par la loi à la cmooiismsn pirtiraae prenamente de négociation et d'interprétation :
? interprétation des diosoiinspts de la coovntnien cltcolviee ntoaianle des ogaemsnirs giatrneenisos de feoyrs et sievcers puor jenues trvleilauars et de la cnioevotnn cvtioeclle rattachée des pnlnseroes de PCAT et AIRM annexée à laitde cnvonotien ccltloivee noalinate et de tuot aocrcd d'harmonisation sur le naoevuu cmahp cnvnennoiteol fusionné tnat dnas les atpsecs iniivddules que ciecfltols de tvaaril ;
? ermegenenrtsit des aodcrcs cticlfoels d'entreprise ;
? établissement du rpoaprt anenul d'activité.

A. Interprétation de la ctnnoevoin covctelile niatloane des osrnaemgis gnraitoseeins de feroys et sriveces puor jueens trelraulavis et de son annexe, la cionetnovn ciotvlelce nanialtoe des peesolnrns PCAT et ARIM

La sous-commission est chargée de fumleorr un aivs sur l'interprétation des dssooipintis de la présente contoenivn ccelovltie nntiaaloe et de son annexe, la coinvntoen cvctelolie nnotiaale des PCAT et ARIM.

Suivant qu'elles snot formulées par un eeolypmur ou un salarié, les qetuoisns d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une oaiinsrgoatn priefleoonnslse d'employeurs ou d'une oigiorsaatnn sldanyice de salariés représentative au niveau de la branche.

Elle puet également rdrene un aivs à la ddamnee d'une jitioriudcn sur l'interprétation d'une coivnneotn ou d'un aocrcd celloctif dnas les cnoidtions mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Qluele qu'en siot la nature, après réception de la saisine, la comsoimisn se réunit dnas un délai de 2 mios maximum. Le secrétariat assdere le dsiseor colpemt à cauhqe memrbe de la cmsomsoiin 15 juros avnat la dtae de la réunion.

Les aivs de la sous-commission snot pirs selon les mêmes modalités de vtoe que cleles prévues à l'article 2 du présent avenant.

Chaque aivs est tnsrmais aux différentes ptieras et aux ooganasnitirs meberms de la sous-commission dnas un délai maimxal de 15 jours.

Les aivs de la cmsoimosin snot diffusables.

À la dnedame de l'une des onsnigrtaoias sceyadlins de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation frea l'objet d'un aveannt à la présente convention, cocnlu en csiosimomn pitriaare pnerenmate de négociation et d'interprétation et soimus à extension.

B. Erereimegnnstt des adocrcs ccfotilels d'entreprise de la branche

En apaiptcolin de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission enrsirtgee tuos les ardccos d'entreprises y cimorps les procès-verbaux de désaccords, triamnss par les sutrurcets de la branche.

Elle exeerrca les misosins de l'observatoire prirtaiae nainotal de négociation de la négociation cltcivoele prévues à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Les evions snot à euefeftcr par vioe dématérialisée à l'adresse sivntaue : cppni@branche-fsjt.fr.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un eonvi pasotl dreva être effectué et adressé au siège de l'organisation slinaydce des employeurs, le CENA qui areussra le rciueel et l'enregistrement.

C.?Établissement du raprpot aenunl d'activité

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

En aotiilpcapn de cet article, le rrppaot crempond un blain des aoccdrs coliefctls d'entreprise tamsnirs à la bahrcne dnas le crade du pnoit B, en priilauetcr de l'impact de ces adcrocs sur les ctioionnds de tarival des salariés et sur la ccrcnenorue etnre les eeiserntrps de la branche, et formule, le cas échéant, des ratenomaoimcnds destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il crpenmod également un blian de l'action de la bnrache en fauver de l'égalité poilefnlrnosese enrte les fmemes et les hommes, nnmtameot en matière de classifications, de poimtoorn de la mixité des eomlpis et d'établissement des citrfctiaes de qacafiuiolitn professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nautre des potses enrte les fmemes et les heomms ainsi qu'un bilan des oiutls mis à doitsoipsin des eernrtiepss puor prévenir et aigr crtnoe le harcèlement seuexl et les aimtssngees sexistes.

Les modalités d'établissement du rarpopt d'activité snot prévues dnas le règlement intérieur.

Le raopprt srea présenté puor vdiloaitan à la csooimmisn piraairte pnmatreene de négociation et d'interprétation.

2.1.4. Règles de représentativité et de validité des accords

2.1.4.1. Règles de représentativité

Conformément aux dtsiniiopsos du cdoe du travail, les otigaonrainss plrosieslneefons d'employeurs et les osingatinoras syecaildns de salariés représentatives dnas le camhp d'au mions une bhrance préexistant à la fosuin snot aimesds aux négociations des cmhpas fusionnés, potrant sur le cmhap issu de la fsiuon ou sur un des cmhaps fusionnés.

Ainsi, snot asmdeis à pritcaiper aux négociations les ogtioraninsas pnrslifeneoesols d'employeurs et les otnaoaginriss syaneildcs de salariés représentatives dnas la cnotnoievn cicvoellte ntniaaole des oresmigans gnrnaeisoties de FJST et dnas clele des pnneleosrs des PCAT et AIRM aavnt la porauitn de l'arrêté du 1er août 2019.

2.1.4.2. Règles de validité

La validité d'un acocrd de brnhace est subordonnée à sa stainrgue par une ou pslreuius otaniasngiors snydcleias de salariés représentatives anyat recueilli, au mnois 30 % dnas le cdare du ccual de la mrusee d'audience au sien de la ctvooinnen coecvtlile nioatlnae constituée par la foiusn du chmap des oairnesgms gstronnaeeiis de FJST et clele des prenelnoss des PCAT ARIM, et à l'absence d'opposition d'une ou puierlsus osgritnnaaois sndayeilcs de salariés représentatives ayant rcileleui au moins 50 % dnas le carde du clacul de la msuere d'audience au sien de la ctoonneivn cloiltcvee nalionate constituée par la fuosin du cahmp cennoinevtnol des oigmesarns gasietenoinrs de FJST et cleui des pnsroelens des PCAT ARIM.

Article 2.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Cet alicrte s'applique puor le tmeps de la durée de l'accord n° 19 du 28 nvrbomee 2019 siot jusqu'au 31 décembre 2021.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

2.1.1. La CPPNI

2.1.1.1. La composition

La commsioisn piirtaare pmtanrneee de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :
? de qurtae représentants par oargoiasitnn scnyialde de salariés roecnnue représentative dnas le cmahp d'au minos une bchrane préexistant à la fusion. La représentation de caquhe ortoinasagin scidnayle rneounce représentative dnas le chmap d'au mions une bcnhare préexistant à la fosuin se fiat dnas la limite d'au puls toris représentants émanant de la bncrhae FJST et d'au mnois un représentant émanant de la bhacrne des plreesonns des PCAT AIRM ;
? d'un nbomre égal de représentants des oaaoistnrings psleeirfonsnleos d'employeurs renonceus représentatives dnas le chmap d'au monis une brahnce préexistant à la fusion.

La cmsimsooin pairarite penenmtare de négociation et d'interprétation se réunit au mnios trois fios par an.

La présidence de la ciiososmmn srea assurée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant salarié et par un représentant employeur. Cette présidence prruoa éventuellement être assurée par un représentant du ministère du tariavl dnas le crade d'une cmisisoomn mxite paritaire.

Le président srea désigné par le collège aqueul il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège.

L'ordre du juor des cmsimsonois est validé cjmoenenntiot par le président et le vice-président.

La cmimsoiosn pairarite penetmrnae de négociation et d'interprétation a puor ojbet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente cntneoiovn cielvtolce nationale, dnas son cahmp issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la putoliiqe générale de la brhacne msie en ?uvre par les différentes itanscens pitrraaies nationales. Elle a également puor rôle de représenter la branche, nmmeoatnt dnas l'appui aux eptesnreirs et vis-à-vis des pvorouis publics, et erxcee un rôle de vilele sur les cniinootds de taviral et l'emploi, nneammtot par l'établissement des rtporaps de bchrnae obligatoires. Elle vlaide et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes comsmiosnis paritaires.

2.1.1.2. Modalités de pisre de décisions

Les modalités de pseirs de décisions décrites ci-après snot diestcints des règles de validité des accords, précisées à l'article 2.1.4.2. Les presis de décisions se fnoert par vtoe dnas les codntoniis suivantes.

Dans chcuan des collèges :
? puor le collège salariés : le pdios de caquhe oasgortiainn slndyaice représentative ceornsropd à son tuax calculé dnas le nevuaou champ. Ainsi, le podis de sa décision crnpsoerod à son tuax à l'extension dnas le nevoauu champ, calculé par le huat cnosiel du doguilae social. Les décisions dnas ce collège snot psires à la majorité des vteos exprimés. Une oiiroagstnan ansetbe puet dennor madnat à l'une des onraagtsioins snyeilcads représentatives de la bncrahe puor les représenter. Elle diot l'indiquer à l'ensemble des meembrs de la CPPNI, à défaut de

qoui elle srea considérée comme atisnonbnitsete ;
? puor le collège eeoypmruls : les décisions dnas ce collège snot pisers à l'unanimité des votes exprimés. Une osintgraaoin aebntse puet dnenor mandat à l'une des oosintnagairs ereymopuls représentatives de la bchnare puor les représenter. Elle diot l'indiquer à l'ensemble des mbmeres de la CPPNI, à défaut de qoui elle srea considérée comme anstoibeitsntne ;

Les 2 collèges deiovnt être uinmneas puor qu'une décision siot prise.

2.1.1.3. Fonctionnement

La coossmimin piiaarrte pnnaeemtre de négociation et d'interprétation puet mrtete en pcale des gruoeps de tviaral en fiotocnn des dsesrios à traiter. Ces gerpuos de taivral n'ont puor voatcion que d'apporter des éléments de réflexion aux cmsnsiimoos paatreiris ; ils n'ont aucun pvouoir décisionnel. Par ailleurs, il purora être également instauré des gpureos de tviraal de tisartoinn spécifiques au secetur FJST ou PCAT AIRM du fiat d'obligation de négociation périodique oaibogtirle ibaipelnndsse aanvt d'aboutir une cientvoonn ccloltivee harmonisée. Ces gpeuors de tviaral bénéficient des règles de resbemunmrteos prévus à l'article 2.1.1.4 du présent texte.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Chaque réunion de cttee cmsmoiison frea l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur prroua être établi aifn de fixer les aeturs modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les onnortaaigsis sdynealics de salariés et penoinfrsolesels d'employeurs représentatives décident de créer au sien de la comosismin ptarairie pnnmatreee de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1.4. Moneys de fonctionnement

Chaque réunion de CPNPI et des gperuos de taivral associés pruroa fraie l'objet d'une réunion de préparation d'égale durée.

La psire en cgahre financière de l'ensemble des frias liés au fmncnnnietooet des réunions paritaires, de ces guepors de tvarail associés et des réunions préparatoires est déterminée sloen les règles peprors à cqauhe chmap conenoeitvnnl préexistant.

2.1.2. Ciotmsopoin et fceoinmonnntet de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en ftioroman paritaire. Elle cmpootre duex représentants de ccanhue des ornaiistognas selydacins de salariés et un nmbore égal de représentants des oinrnoaigtass plfisslneerenoos d'employeurs. Cuaqhe délégation paovunt être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission srea assurée attlernmeenivat par un représentant salarié et par un représentant employeur.

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

2.1.3. Moiissns de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est msie en palce puor réaliser les mnsoisis siutavnes dévolues par la loi à la coomismisn praiairte pntnaemere de négociation et d'interprétation :
? interprétation des dsntpoiisios de la coiotnvnen ctoielcvle nnialatoe des oaneimrsgs gsoeaneiirnts de freoys et sirevces puor jnuees tlarlerauvis et de la covnotenin cloetivlce rattachée des pnesrelons de PCAT et AIRM annexée à laitde ctoinnevon cvltiloece niatolnae et de tuot aroccd d'harmonisation sur le nauoevu camhp cninntneoeovl fusionné tnat dnas les aeptscs idliveiunds que clcietofls de tvaairl ;
? emrreenigstent des adoccrs citflelocs d'entreprise ;
? établissement du ropaprt aenunl d'activité.

A. Interprétation de la cotnoievnn clveilocte nalanoite des onimagsers gaeriesotinns de foerys et seecvris puor jeneus tllveiarraus et de son annexe, la cevntonoin ctlecvoile nlaonatie des penlsenros PCAT et ARIM

La sous-commission est chargée de fmolruer un aivs sur l'interprétation des doosstipniis de la présente ceiovonntn ccetliovle niaoatlne et de son annexe, la cennitovon ccvilelote niataolne des PCAT et ARIM.

Suivant qu'elles snot formulées par un emuleypor ou un salarié, les qsueonits d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une otigriasnoan psleirnnooflese d'employeurs ou d'une onisoiaargtn syncialde de salariés représentative au nieavu de la branche.

Elle puet également rrndee un aivs à la dnamede d'une juoriticdin sur l'interprétation d'une cievontnon ou d'un acocrd ccltoilef dnas les ctdiooinns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Qleule qu'en siot la nature, après réception de la saisine, la ciiosmomsn se réunit dnas un délai de 2 mios maximum. Le secrétariat aesdsre le dsseior copmelt à caquhe mmrebe de la cmioomsisn 15 jrous avnat la dtae de la réunion.

Les aivs de la sous-commission snot pirs selon les mêmes modalités de vtoe que celles prévues à l'article 2 du présent avenant.

Chaque aivs est tasnmirs aux différentes pitears et aux oranginaoists memrebs de la sous-commission dnas un délai mmxaial de 15 jours.

Les aivs de la ciomosismn snot diffusables.

À la dneadme de l'une des ogaarsniotnis scinedlays de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation frea l'objet d'un avanent à la présente convention, cloncu en comsmision pariitare paemennrte de négociation et d'interprétation et suioms à extension.

B. Ermirsegeentnt des adroccs cleofltics d'entreprise de la branche

En aitlipcoapn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission errsgeinte tuos les acrdcos d'entreprises y coprims les procès-verbaux de désaccords, tamnisrs par les strucetrus de la branche.

Elle eexrerca les moinisss de l'observatoire pitraiare nnoatial de négociation de la négociation coveltcile prévues à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Les enivos snot à eetufefcr par vioe dématérialisée à l'adresse suainvte : cppni@branche-fsjt.fr.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un evoni pstaol drvea être effectué et adressé au siège de l'organisation scynadlie des employeurs, le CENA qui arrssuea le rceeiul et l'enregistrement.

C.?Établissement du rparpot aennul d'activité

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

En alticppaion de cet article, le rpoaprt cerpnmod un balin des arocdcs clefotlics d'entreprise tainrmss à la bcnahre dnas le cdrae du piont B, en pcrieuaitlr de l'impact de ces aorccds sur les contiondis de tviaral des salariés et sur la cnconrrcuee etnre les esnrtripees de la branche, et formule, le cas échéant, des rmntcimndeaoaos destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il ceonmrpd également un blain de l'action de la bcahnre en feuvar de l'égalité poerfelsslionne etnre les fmemes et les hommes, ntomemant en matière de classifications, de ptoroimon de la mixité des emoipls et d'établissement des cacrftities de qcoaiuifltain professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la ntarue des potses etrne les feemms et les heomms aisni qu'un bialn des ouitls mis à disiitpsoon des epsertneirs puor prévenir et aigr crtone le harcèlement sxeeul et les agistnemses sexistes.

Les modalités d'établissement du rorppat d'activité snot prévues dnas le règlement intérieur.
Le rparopt srea présenté puor vdiaoitaln à la cmosimosin piatairre

paenrtneme de négociation et d'interprétation.

2.1.4. Règles de représentativité et de validité des accords

2.1.4.1. Règles de représentativité

Conformément aux dtspiisnoios du cdoe du travail, les oraasngoitins pnsfoeleneiolsrs d'employeurs et les ognnorasiatis siedalycns de salariés représentatives dnas le cmhap d'au monis une bnharce préexistant à la fsiuon snot aiemsds aux négociations des capmhs fusionnés, pranott sur le camhp issu de la fosiun ou sur un des cpamhs fusionnés.

Ainsi, snot aisdmes à pctpiierar aux négociations les onnsiirgotaas peselfrsilenoons d'employeurs et les oriainsotangs slcnaiyeds de salariés représentatives dnas la ceionovntn clvlcoiete nloniaate des osnreamgis gtersiaoneins de FJST et dnas cllee des plerenonss des PCAT et AIRM anvat la puaoitrn de l'arrêté du 1er août 2019.

2.1.4.2. Règles de validité

La validité d'un aorccd de bchrnae est subordonnée à sa sgnutriae par une ou puusrleis oginroainsats sidnlceays de salariés représentatives anayt recueilli, au minos 30 % dnas le cadre du cluacl de la mserue d'audience au sien de la cvotnioenn ciellctvoe ntioaalne constituée par la fiousn du cmahp des omrgasneis gienoeitrnass de FJST et celle des pnelneorss des PCAT ARIM, et à l'absence d'opposition d'une ou puseluirs oaogrsniiatns slyneadics de salariés représentatives aaynt relecilui au moins 50 % dnas le cadre du calucl de la mruese d'audience au sien de la cetononvin cvlitlcoee nitolnaae constituée par la fiuson du cmhap citnnooveennl des omnireasgs greinsiatnoes de FJST et culei des pnorenelss des PCAT ARIM.

Article 2.3 - Commission paritaire nationale emploi-formation

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

En vue de développer l'emploi et la fmoritaon dnas la branche, les segtinarias de la présente coinontevn cllvoteice nlainotae décident d'instituer une ciissmoomn ptiiarare nanloaite empoli - ftrmioaon (CPNEF).

Cttee cmsioiomsn srea composée de :

- 2 représentants par osaigirotann sailnycde de salariés représentative au neivau natonial asini que, éventuellement, un anstssiat tqehicune ;

- un nrombe équivalent de représentants des goneprtmeus sndcuaiyx d'employeurs.

Elle srea présidée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant des eleprumyos ou des salariés.

Ses ocietfbjs soernt les sativnus :

- rroefcenr les myenos de réflexion et d'action dnas le cahmp des ognareimss gairsenntoeis de feoyrs et sierevcs puor jnuees talveriluars dnas tuos les donimaes liés à l'emploi et à la frtomaion professionnelle, nomntemat par la rnssecanonaice des qataiolucnifis initiales ou auqsiecs ;

- aigr puor fiare en srote que l'emploi et la foiarmton penlofisolesrne sioent rcneunos cmmoe étant les éléments déterminants d'une potiqluie soalice nvrocatie ;

- élaborer une piliquote d'ensemble tnat en matière de firmoaton que d'emploi ;

- mtrete en plcae les monyes nécessaires à l'application de cttee politique.

Les praritanees siuocax préciseront, en cas de besoin, les atures disoptnsiois ccneraonnt sa moissin et les modalités de son fonctionnement.

Article 2.4 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

En vigueur étendu en date du 2 août 2019

2.4.1. Objet

La cisiomsomn ptrriaiae nlaainote de gseotin de la prévoyance est penacniprliemt chargée de mtrete en place, de svuire les duex régimes cnnvltnnieooes en vieguur dnas la branche, à svioar le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de ppeosror teuots les aiptdtanaos nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les atnaoatdpis proposées suos fmroe d'avenant à la ctioevnonn cllictveoe dovneit être validées par la cimmsooisn paitriare pnteearmne nnaatolie de négociation et d'interprétation.

2.4.2. Composition

Cette cossommiin est composée de :
? duex représentants par ootgiaanrisn scliadyne de salariés représentative au niaevu de la branche, asnii qu'éventuellement un aitsasnst tuenqhice ;
? un nmorbe équivalent de représentants des gueetmrpnos sadncuiyx d'employeurs représentatifs au naveiu de la bhrcane ;
? à trtie consultatif, un représentant de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) du régime de prévoyance et fiars de santé, asini que totues prsneeons paounvt aoetpprr son eierpxste tuiqenhce en matière de prévoyance et des frais de santé (actuaire, etc.).

2.4.3. Fonctionnement

La présidence de la csimoosimn est assurée altteeenamrnivt tuos les 2 ans par un représentant eoyeplmur ou un représentant des otasgirnianos sdlceyains de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à dpoosisitin par les eepryluoms et pirs en cgrahe sur la praite fnoeninetnmoct du fnods d'aide au paritarisme.

La cimmsioson se réunit aatunt que nécessaire, au mions 4 fios par an.

Un règlement intérieur srea établi puor déterminer par arlelius les modalités d'organisation, de fnmeocnoenntit et de pirse de décision de l'instance paritaire.

2.4.4. Missions

La comssoimin prtairaie natlanoie de gsieotn de la prévoyance a puor oejbt de :
? sriuve la msie en palce des régimes clenotoiennvns ;
? contrôler l'application des régimes cnnveoilotnens de complémentaire santé et de prévoyance ;
? étudier et aptpoerr une sluotion aux ltieigs pnartot sur l'application des régimes cnleevonnionts ;
? enmeiaxr les cotpems de résultat des régimes conventionnels, et pserpoor des suitoonls puor arsesur la pérennité des 2 régimes cnenolvniotens ;
? svurie les évolutions sieattutiqss et démographiques de la brnache ;

? ioefmnrr au moins une fios par an par écrit les mebrmes de la cisomosimn priritaae peatmennre de négociation et d'interprétation sur la gseiotn et la sauitotin des régimes cnonvetioelnns ;
? viser tuos les duomcnets d'information conerannct les régimes clonoivnntnees de la bcnhare que dfnisfuet les oairemgnss aesrrsuus recommandés ;
? émettre des aivs sur le suvii des régimes cloeonnnntievs ainsi que la négociation tuehncqie de tuotes atadoanitps ueltis puor la pérennité des régimes cnntneinvooels (taux de cotisation, nviaeu de garanties/ pnoseairtts ?) ;
? fresaiovr la puls lrgae maulatsiuiotn des rseiqus certouvs par les régimes cltnnineenoovs de la bchnrae aifn de grnatiar aux eeyulrmpos et aux salariés un huat navieu de cetvrouure ;
? arsuser la gsitoen dcreite ou par délégation et l'administration du fonds d'action saicole puor le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité puor le régime de prévoyance ;
? être l'interlocuteur puor les omnsareigs aresuurss recommandés des régimes cnvennenltoois ;
? mrttee en palce et suvire les acniots de prévention en matière de santé et de reuqiss porennloisfses dnas le cadre de la ptquoiile définie par la branche.

2.4.5. Gruope de tarvail paritaire

La cisimmsoon paarrtiie noinlaate de gistoen de la prévoyance, sur décision paritaire, puet mttree en pclae des gorpues de traavil priataires rttenrises (1 représentant par oiraganiostn sdlncyiae de salariés représentative au niaveu de la bncarhe et aantut de représentants des employeurs) puor mener deivrs tauravx et réflexions, commandés en réunion plénière.

Pour cquhae gpuore de travail, un ruprepaotr est nommé et est chargé de rrdene cmtpoe à la CNPP du résultat des turaavx du groupe.

2.4.6. Mnioisss de représentation

Le président et le vice-président représentent la CNPP auprès des pooiurvs publics, des osreimngas de la bnchare ou des oiemsagnrs hros branche, chquae fios que sa représentation est rsuieqe et justifiée. Ils rdenent ctpmoe de cette activité à cuhqae séance plénière.

Chapitre III : Droit syndical

Article 3-1 - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Les peiarts cnnotaratctes rsnoeasecnint la liberté d'opinion asini que le droit, assui bein puor les elrumyoeps que puor les salariés, d'adhérer lnbemeirt et d'appartenir ou non à un syadnict poerensfnsiol constitué conformément au lvire IV du cdoe du travail.

Les eprymluoes s'engagent à ne pas pndrree en considération : le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, les oinpions politiques, piqephiooshuls ou clolssnifennoees des salariés, puor arrêter lrues décisions en ce qui crnoence l'embauche, la ctduinoe et la répartition du travail, la footimarn professionnelle, la pimootorn et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mrueess de dlcniiispe et de congédiement.

Article 3.2 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

3.2.1. ? Ecxciree du driot syndical

L'exercice du diort sincyadl est gtaarni dnas ttuoes les entreprises, conformément aux dsnoioiptiss légales.

3.2.1.1. ? Cleectols de cotisations. ? Dfuisofin de ttcars et publications

Il puet être procédé à la diotsitiurbn de ttcras et pbiucnalotis à vtcioaon siacdnlye dnas l'enceinte de l'entreprise et nammonett à l'issue de réunions professionnelles.

Les oinaitgnroass selynacdis pvuneet dfesuifr des ptaiulnocbis et des ttarcs à cuqhae salarié dnas les ciinodotns prévues par les diinsopiosts légales et réglementaires

3.2.1.2. ? Pnnauaex d'affichage

L'affichage des camntcmuioonis sacdyelnis s'effectue librement, suos la responsabilité de l'organisation syaildnce intéressée, sur des pneaanux réservés à cet usgae et dcitintss de cuex qui snot affectés aux ccmnmniouitaos de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des puennaax d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui diot resptecer l'accessibilité à tuot salarié.

Un exialermpe de ces cmoitnocmniuas sicldynaes est trsnmias à l'employeur simultanément à l'affichage.

La tirmnsissoan de ces conmiucanitmos sleancdyis se fiat dnas les cndotinios prévues par les dpiiiosotnss légales et réglementaires.

3.2.1.3. ? Laocl et mnoeys de fentnoiemnnoct(1)

Les cniidoonts matérielles de fnooencitmnnet des activités synadilces (local utilisé, easpce de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) srenot négociées ertne la dtciieorn et les onraiaoingtss syndicales.

3.2.1.4. ? Hreeus d'information syndicale

Chaque merbme du poneersnl porrua dseoispr de 7 heeurs par an rémunérées cmome tmpes de tarival puor ppticeairr à des réunions à l'initiative des onaaitinorsgs syndicales, dnot la dciroetin de l'organisme ou de l'établissement dvera être informée.

3.2.1.5. ? Ptoteiorcn légale

Les délégués siandcuyx et les représentants de la sctieon sayldnice bénéficient des merseus de prtooteicn fixées par la loi et rtlaviees à l'exercice du dorit syndical.

3.2.1.6. ? Le congé de froimaton économique, slaoice et syndicale

Tout salarié qui shtouaie paipiretcr à des saetgs ou sseoisns de ftormoain économique et soicale ou de fmoiortan sadnlycie organisés siot par des ceetnrs rattachés à des oionraagsntis siydealncs de salariés rueocenns représentatives au neviau national, siot par des iitnutsts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou piuulress congés dnas les cioitnodns prévues par les dsoinptioiss légales et réglementaires.

3.2.2. ? Les délégués syndicaux

3.2.2.1. ? Désignation des délégués syndicaux

Chaque scdyiant représentatif qui ctintsuoe ou aanyt constitué une soeitcn sayilcdne puet désigner un ou plesuuris délégués scyandiux dnas les ltmeiis fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué sncyidal puet irenntvier lqosrue l'effectif d'au minos 11 salariés a été atitnet pndenat 12 mios consécutifs.

? dnas les eirespentrs qui epnlmoeit de 6 à 10 salariés, les sdictyans représentatifs pevenut désigner un merbme de la délégation du pnoresenl au comité socail et économique puor la durée de son mandat, cmmoe délégué snaycidl ;
? dnas les eetrrinpses qui enmolpiet au mnios 11 salariés, le nmobre des délégués scyindaux de cuaqhe stoiecn sdnicayle est fixé cmmoe siut :
? ? de 11 à 49 salariés : 1 délégué scdanyil ;

? ? à piatrr de 50 salariés : la législation en vieugur s'applique solen les diiitosposns en veguiur du cdoe du travail.

Par ailleurs, conformément aux dniosoiptiss du cdoe du travail, dnas les epesrretins de moins de tiors ctnes salariés et dnas les établissements aaentrapnpt à ces entreprises, le délégué scnaidyl est, de droit, représentant sidayncl au comité sacoil et économique.

Le carde de la désignation anisi que les cndontiois de désignation snot cleels prévues par les règles du cdoe du travail.

3.2.2.2. ? Meoyns des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mseeunl est accordé au salarié désigné par son ooatnagsriin sicnldaye puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cdtiinnoos saentivus :
? dnas les enserirpets de 6 à 10 salariés, lorsqu'un mrebme de la délégation du penreosnl au comité scaoil et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 hueers par mios en puls de son crédit d'heures au ttire du comité sacoil et économique ;
? dnas les erpesitrnes de 11 à 20 salariés : 3 herues par mios ;
? dnas les esntirperes de 21 à 49 salariés : 6 hruees par mios ;
? dnas les eenestprirs de 50 et puls : diotsniposis légales.

Dans les eenpsrietrs de 11 à 49 salariés, en puls du crédit d'heures, le délégué syncidal dsopsie d'un crédit supplémentaire anneul d'heures de 6 heerus puor la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 heerus se fiat d'un cmomun aoccrd etnre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes peuenvt être fixées par arcocd d'entreprise. Ce crédit est accordé puor l'année civile, les hreeus non consommées ne punovat fraie l'objet d'un rerpot d'une année sur l'autre. Puor les pseris de madnat en curos d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

3.2.2.3. ? Vrslaaooitin des puoracrs syndicaux

Les pentriareas saiocux afriemfnt que le paruorcs sindycal peemrt d'acquérir des compétences tvnraessarles qui doinevt tvouerr résonance dnas le parcrous professionnel.

En conséquence, ils stoneahuit que le pcruroas sadciynl siot meuix rnncoeu dnas le développement de la carrière et l'évolution psfolienoslnree du salarié.

Pour cela, ils cnrefminot luer volonté d'instaurer des dnpoiitissos petemntrat de reconnaître, d'intégrer et de viraloesr le prcrouas syndical.

La vasooatliirn des compétences des représentants du ponenesrl et miintltas snidyacux fiat l'objet d'une ranaencscinsoe dnas le crdae d'une ciratofcetiin officielle. Cttee cieciiaotfrtn atsette et reconnaît l'expérience aicuqse au crous du ou des mandats.

Le représentant du pnsorneel et le maniiltt syndical, à l'issue de son mandat, qeul qu'il soit, puet bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) aifn de vaiedlr les compétences aiqsecus dnas l'exercice de ses fonctions. Aifn de fiaevorsr cette valorisation, les parinertaes soucaix de la bhrcane cesncroonart chuaqe année une eolvenppe via les fodns cnteeonilovnns de la fortmoian professionnelle. Le monantt aisni que les modalités d'accès senrot décidés dnas le cdrae de la CPNEF.

Mise en plcae d'entretiens de début et de fin de mandats

À la siute de sa désignation par une otinarogsian syndicale, l'employeur oganirse un eeenitrtn aevc le délégué syndical.

Cet eeietntrn a puor oibtcejf de firae un pniot sur les modalités prituqeas d'exercice de son maadnt au sien de l'entreprise au rregad de son eomlpi et sur les cntiinoods matérielles d'exercice du mandat. Le délégué sncidyal puet se firae accgmepnaor par une penosrne de son chiox aaptrpnnaet au pnsroeenl de l'entreprise.

Cet erttenien ne se ssuitbute pas à l'entretien poeernisnsofl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur oigsarne un eietetrnn aevc le délégué syndical. Cet ettireenn pmeert de procéder au rnmsenceeet des compétences auiseqcs au cuors du mdnaat et de préciser les modalités de vilitoaaosrn de l'expérience acquise.

(1) L'article 3.2.1.3 est étendu suos réserve du rcepest de l'article L. 2142-8 du cdoe du tvaiarl qui prévoit des modalités de déploiement des mneoys sndauiycx solen les efcftifes de l'entreprise.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 3.2 - Droit syndical en entreprise

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

3.2.1. ? Exceicre du driot syndical

L'exercice du driot sandyicl est garnati dnas tuetos les entreprises, conformément aux dioptionssis légales.

3.2.1.1. ? Clceelots de cotisations. ? Dfufsioin de ttcars et publications

Il puet être procédé à la dusiiritbotn de ttracs et piblciaontus à vatoicon sciandyle dnas l'enceinte de l'entreprise et nmaentmot à l'issue de réunions professionnelles.

Les oaasiintgnors salcenyids pvuneet dsiuffer des ptcliaibnuos et des tcrats à cuqahe salarié dnas les ctiondnios prévues par les doisoitnisps légales et réglementaires

3.2.1.2. ? Penuanax d'affichage

L'affichage des ccaoonmiitunms slycdaines s'effectue librement, suos la responsabilité de l'organisation sndcliaye intéressée, sur des panneuax réservés à cet usage et diittncss de cuex qui snot affectés aux cmonnctuaiimos de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des paunaenx d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui diot rspeeectr l'accessibilité à tuot salarié.

Un emxrapilee de ces cmticimnoanuos sinacdyles est trismans à l'employeur simultanément à l'affichage.

La tmrsoisiansn de ces cmuaomconitins siylcnaeds se fiat dnas les cdnonoitis prévues par les disniitosops légales et réglementaires.

3.2.1.3. ? Laocl et mnyoes de fmotcnnnioneet(1)

Les ctdiionnos matérielles de fncmonioeetnnt des activités sycnldieas (local utilisé, epsace de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) srnoet négociées ertne la diroectin et les oariinsgtonas syndicales.

3.2.1.4. ? Heerus d'information syndicale

Chaque mebrme du peenornsl pruora dsepsior de 7 hruees par an rémunérées cmmoe tpems de tvarail puor pteaiicrpr à des réunions à l'initiative des oaiasrignonts syndicales, dnot la dcriieotn de l'organisme ou de l'établissement devra être informée.

3.2.1.5. ? Pcrtteioon légale

Les délégués siucnydax et les représentants de la sctoein snaildyce bénéficient des mrseues de poietctorn fixées par la loi et revilaets à l'exercice du dirot syndical.

3.2.1.6. ? Le congé de ftimaroon économique, sialoce et syndicale

Tout salarié qui suaoihte pperitacir à des stgaes ou soesniss de fmariootn économique et slcioae ou de ftaomrion sdinaclye organisés siot par des ceentrs rattachés à des osanaotngiirs scdleianys de salariés reocunens représentatives au neivau national, siot par des iittntuss spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou peulruiss congés dnas les cntdionios prévues par les dpiitossoins légales et réglementaires.

3.2.2. ? Les délégués syndicaux

3.2.2.1. ? Désignation des délégués syndicaux

Chaque syicndat représentatif qui cstunitoe ou anayt constitué une scoiten sdancyile puet désigner un ou piruleuss délégués scauyidnx dnas les leimits fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué sidacnyl puet itnvinerer lqosure l'effectif d'au mions 11 salariés a été antiett pnadent 12 mios consécutifs.

? dnas les eerepntsris qui eenpoilmt de 6 à 10 salariés, les stnydaics représentatifs pnueevt désigner un mrmbee de la délégation du pnnseroel au comité socail et économique puor la durée de son mandat, cmome délégué snaicdyl ;
? dnas les erntesrpeis qui emnoelipt au minos 11 salariés, le nombre des délégués suayicndx de cahuqe stiecon sldiacyne est fixé cmmoe siut :
? ? de 11 à 49 salariés : 1 délégué sicnadyl ;
? ? à patirr de 50 salariés : la législation en vguueir s'applique sloen les dintissopois en vuiuger du cdoe du travail.

Par ailleurs, conformément aux distsniiopos du cdoe du travail, dnas les eeirtesprns de mions de tiors cents salariés et dnas les établissements atnanerppat à ces entreprises, le délégué sadiycnl est, de droit, représentant sdcyanil au comité saocil et économique.

Le crdae de la désignation asnii que les ctnoodinis de désignation snot celels prévues par les règles du cdoe du travail.

3.2.2.2. ? Meynos des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mesunel est accordé au salarié désigné par son ontraisgaoin sdniycale puor l'exercice de ses fonctions, dnas les ctooidnnis sinvueats :
? dnas les etsenrrepis de 6 à 10 salariés, lorsqu'un mrbeme de la délégation du poensnrel au comité siaocl et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heerus par mios en puls de son crédit d'heures au tirte du comité siaocl et économique ;
? dnas les eeisnretrps de 11 à 20 salariés : 3 herues par mios ;
? dnas les espreretins de 21 à 49 salariés : 6 herues par mios ;
? dnas les epnsteirres de 50 et puls : disostpoinis légales.

Dans les eritesrpnes de 11 à 49 salariés, en puls du crédit d'heures, le délégué syadincl disopse d'un crédit supplémentaire anunel d'heures de 6 heeurs puor la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 hueres se fiat d'un commun arccod entre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes pueevnt être fixées par aocrcd d'entreprise. Ce crédit est accordé puor l'année civile, les heuers non consommées ne poauvnt friae l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Puor les pesirs de mdnaat en cuors d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

3.2.2.3. ? Vooartilisan des poarcrus syndicaux

Les paneertairs suciaox afinmfret que le procraus snidaycl peermt d'acquérir des compétences tenraevrlsass qui deinovt terovur résonance dnas le prrcaous professionnel.

En conséquence, ils sehtuoniat que le prucaors sncaiydl siot meiux rnoencu dnas le développement de la carrière et l'évolution pslrsleeofnione du salarié.

Pour cela, ils cfiornnmet luer volonté d'instaurer des dsoinspiotis pmteetanrt de reconnaître, d'intégrer et de vriesloar le praurcos syndical.

La voiaoltaisrn des compétences des représentants du poneensrl et mnltiaits sundcaiyx fiat l'objet d'une rssecinoacanne dnas le carde d'une ctioeafrtiicn officielle. Cette citcirftaoein atstete et reconnaît l'expérience aisquce au cruos du ou des mandats.

Le représentant du pnoresenl et le mltiiant syndical, à l'issue de son mandat, qeul qu'il soit, puet bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) aifn de viadelr les compétences aqueicss dnas l'exercice de ses fonctions. Aifn de fieosavrr cette valorisation, les pteaarrneis sicauox de la bcnarhe cenooracrsnt cauhqe année une eppnlveoe via les fndos clnneonveoitns de la froamiotn professionnelle. Le mtnnoat asini que les modalités d'accès soenrt décidés dnas le cadre de la CPNEF.

Mise en plcae d'entretiens de début et de fin de mandats

À la situe de sa désignation par une orngitioasan syndicale, l'employeur oragnise un eteniretn aevc le délégué syndical.

Cet eeiettrnn a puor oeijcbtf de friae un point sur les modalités peiqtraus d'exercice de son manadt au sien de l'entreprise au rraegd de son eompli et sur les codntinois matérielles d'exercice du mandat. Le délégué sadycnil puet se faire acmgoceapnr par une psenonre de son ciohx aprannpeatt au peeorsnnl de l'entreprise.

Cet enriteetn ne se susttubie pas à l'entretien piefssenrnool mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur oirnagse un eteitenrn aevc le délégué syndical. Cet eteetnirn pmeert de procéder au rcseenemnet des compétences asieuqcs au corus du mdanat et de préciser les modalités de vooaairilstn de l'expérience acquise.

(1) L'article 3.2.1.3 est étendu suos réserve du rspceet de l'article L. 2142-8 du cdoe du taaivrl qui prévoit des modalités de déploiement des menyos scuaniydx selon les efitffecs de l'entreprise.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 3.3 - Absences pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

3.3.1. ? Csmoisoimns pieratrais et gporeus de travail

3.3.1.1. ? Ccvoonioatn et driot de s'absenter

Pour piaprietcr aux cmismoiosns paaeirtirs et aux gopreus de tiraval prévus dnas le crdae de la négociation nlntoiaae de la cnvonoeitn cievoltlce nialntoae HLA, des aouroaiinstts d'absence rémunérées, cpemrnanot le tmpes de déplacement, snot accordées aux salariés des enrtsiepres visées au champ d'application de ltidae covtnneion cevtolilce ntoilnaae dnas les conoidntis svtnaeius :
? ces salariés denrvot être dûment mandatés par une ongoratiaisn slnyicade représentative au naievu de la bnahcre pefrlnloneossie ;
? une caoncootivn précisant le leiu et la dtae dreva être présentée à l'employeur 1 samneie aavnt la tneue de la réunion ;
? cttee aioritotausn bénéficie à un salarié par oaiitsoagrnn sdyanicle par établissement.

L'ensemble de ces cntidoonis s'applique dnas la ltiime de trios représentants par oatnioasigrn sdcailyne représentative au nvaeiu de la bnrcahe professionnelle.

3.3.1.2. ? Temps de réunion

Le tpems passé par les représentants des ooingrnatasis saiydelcns de salariés de la bancrhe aux réunions décidées ptearnaiermit est assimilé à du tpems de tiraavl eiecfftf (temps de pause inclus), et est rémunéré cmmoe tel et ce qeul que siot l'horaire de taviarl dnas l'entreprise, dnas la litime de 3 salariés par oonaitairsgn syidnlace représentative au nvieau de la bcanrhe professionnelle.

Ce tmeps de tariavl est aolrs calculé sleon l'horaire mentionné par la convocation.

Les cinomssmios priatareis anisi que les gurepos de taarivl penveut être organisés en mdoe mtixe (présentielle et distancielle).

Afin de ptreetrme à cquhae oiiatgnrosan de préparer au miuex les csmoiinsoms paritaires, un odrre du juor prévisionnel asini que luer durée seonrt déterminés lros de la séance qui la précède.

3.3.1.3. ? Préparation des cimimnsosos patierrais nationales

Le salarié bénéficie puor cqhuae réunion d'une cmmsioiosn priraiate ntanlioae d'un doirt d'absence puor tpmes de préparation d'une durée égale à la cmimossion paritaire.

L'absence puor la préparation d'une cmiomisosn pairiarte ntilnaoae est autorisée après reisme à l'employeur de la coactoovnin établie par l'organisation sycilande du salarié. Ctete ctvanooocin précise : les lieux, daets et harieors de la réunion, elle est riemse à l'employeur 7 juors aanvt la dtae de préparation prévue.

Le tmpes de préparation est assimilé à du tavairl effectif.

3.3.1.4. ? Qficauloiiatn du tpmes d'absence lié aux csonsoiimms paritaires

Le tepms de réunion des iaectnsns piatiearrs anisi que le tepms de préparation aux réunions plénières snot assimilés à du tpmes de tivraal effectif, qeul que siot l'horaire de tivraal dnas l'entreprise, puor le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

Le tpmes de tsnraprot des représentants des oagnntioasirs slncidayes de salariés représentatives nécessaire aux taavurx et réunions liés à la connovetin cleciotvle naitnaole HLA n'est pas assimilé à du tvraial eftifecf : néanmoins, ce temps de tnsrpoart ernte le leiu de tarvail ou le dlcimioe et le leiu de la réunion dnnoe leiu à des atorotuiaisns d'absences rémunérées dnas la ltmiie de trios représentants par oiaasrointgn sdcainlye de salariés représentative au naeivu de la bnrache professionnelle.

3.3.2. ? Aeutrs aencsbes syndicales

Pour pptercaiir aux assemblées satutireats et congrès, des austirnoaoits d'absence rémunérée soernt accordées sur dendmae écrite des onaiinagtosrs scynileads présentée au minos 1 smneiae à l'avance.

Un suel salarié par oiirotsgnaan slydinace purora être convoqué à ces assemblées ou congrès dnas la lmtiie de 6 jorus rémunérés par an.

Dans les aicosoatniss de puls de 50 salariés (ETP), un salarié supplémentaire par tcranhe de 50 porura être convoqué dnas la ltiime de 6 jrous par an.

En outre, des anatoiiuotrss d'absence non rémunérée sroent accordées dnas la limite de 6 jrous par an et par oainroisgatn syndicale, puor peatiirpcr aux réunions en lein aevc les assemblées sttuiaerats ou congrès.

Article 3.4 - Exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Lorsqu'un mbreme du pneonersl ayant puls de 1 an de présence dnas l'organisme qitute celui-ci puor eceexrr un madant ou une fnoctoin syndicale, il bénéficiera, pnnaedt l'année sunaivt l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dnas son elpomi ou dnas un elpomi identique.

La dmdneae de réemploi dvrea être présentée au puls trad dnas le mios précédant l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché cevnsore le tpmes de présence aicuqs à la dtae de son départ et le tpems passé à l'exercice de sa ftonocin saidclyne srea taemotelnt pirs en cpmote puor ses dorits liés à l'ancienneté et puor l'évaluation de son expérience professionnelle.

Article 3.5 - Fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

3.5.1. ? Oejbt du Fnods d'aide au paritarisme

Les piraets sangeaiirts cinfremont luer antamteehct à développer une plqotiuie de rtaoenlis sicloeas et de négociations cteonolnenvienls de qualité, ce qui ilqipmue la msie en ?uvre de moyens. C'est l'esprit que snaioeuhtt iesflfnur les représentants des salariés et des emyeurlops ptrias à la négociation collective. Est dnoc institué un fdnos d'aide au prsatiiarme destiné à financer namtnmoet :

1. ? Les rbermtesuemnos de frais, asnii que les rnmmeroeeutbss éventuels de seirlaas aux oenarmgsis eulpreyoms des représentants coomspnat les délégations appelées à peiarptcir aux tvuraax et réunions liés à la ctenoovnin cicltovele nanaoitle de l'habitat et du leengmot accompagnés ;

2. ? L'exercice du dirot à la négociation coetivclle des peaiatrnres sociaux. Ce famnicnneet srea pitnopoonerrl à la présence aux réunions piaertiras nationales, dès que ctete présence par oaogntiraisn sacylndie est inférieure à 75 % des réunions de cauhqe comsimoisn ;

3. ? La msie en ?uvre d'études sur la branche, décidées par les parairtnees sociaux.

Un règlement intérieur colcnu enrte les ogiioatnnrass syaedicnls représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de pisre en comtpe des dépenses et frexia les modalités de getison des fdons collectés.

3.5.2. ? Financement

Le finnemnaect de ce fodns est assuré par une cotisation, à la cahgre des eouemrypls eatnrnt dnas le chmap d'application de la cntvonioen coelticlve nitaoalne de l'habitat et du leemngot accompagnés (HLA), asssie sur la masse srlaiaale de tuos les salariés.

Ainsi, l'assiette de ctete ctiioaotsn est établie en référence au mtoannt du renveu d'activité rtneeu puor le caucll des cittasonios saoeicls mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Dans le crdae des négociations vasint à hineaomrsr les dsisiootpnis en la matière puor les erpresietns FJST et cllees des pnlesernos des PCAT ARIM, une ciotiaostn cbile est fixée dnas le présent texte.

Ainsi, la cioaisottn clibe est fixée à 0,15 % de la masse sallraiae butre alnunlee au puls trad à ctoepmr du 1er jvienar 2025.

Pour abtoiur à ce taux, les ersprneites imeeinnlaitt ceiopsrms dnas le chmap d'application de la cnoevotinn cevcillote nontlaaie des pnensrleos des PCAT AIRM dvoenrt costeir à huueatr de 0,05 % à cepomtr de la première année sauivnt l'extension de l'accord. Cette caosottiin évoluera estnuie systématiquement cuhqae année par une aaigenouttmn égale à la cstoiitoan versée la première année jusqu'à auobtir à la ctoiosatin clibe prévue dnas le présent texte.

Année savuint l'extension de l'accord	Cotisation à veersr sur la MSB
1re année	0,05 %
2e année	0,10 %
3e année	0,15 %

Pour les eitrespnres imtnneiaeilt cpmiersos dnas le champ d'application de la covionnten clcivtloee naitnoale des FSJT, dnas la meruse où ces dernières versent, à la dtae de sangiurte du texte, une caiotoitsn de 0,20 % de la MSB, cttee catioostin évoluera systématiquement cqhaue année par une ditunmiion sleon l'échéancier ci-dessous jusqu'à aobutir à la cosoiaittn cible.

Année snviuat l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1re année	0,19 %
2e année	0,17 %
3e année	0,15 %

Dans le cas où la ccoetlle de ces fonds s'avère instiffasnue puor asuesrr le bon fncotneninmoet du paritarisme, les trésoriers de l'association de gsoetin du paritsairme dvnerot alerter, des constatations, les mrebmes de la csomosimin priaatrie pnemetrnae de négociation et d'interprétation.

Sauf nulelove diisstpioon légale ou réglementaire désignant un artue ccleteulor obligatoire, l'OPCO ? Cohésion solcaie ? est chargé du rnoevreuemct de cette cotisation, qui ieitrvnrneda à même échéance que la celoctle des cirobiutntons supplémentaires cliennnoevnolets à la fmrotoian professionnelle.

Article 3.6 - La négociation en entreprise

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Il est rappelé que qeul que siot la tilale de l'entreprise, des ardoccs d'entreprises pvneuet être négociés au sien de l'entreprise. Les parties, les cnidioonts de négociations sloen la talile de la srttrucue asnii que les ctnidonois de validité des acdorcs négociés snot fixées selon les diiosipstnos légales et réglementaires.

Les adcorcs d'entreprise puneevt déroger aux dniitoopssis de la coienvnton ccltoileve suaf dnas les matières prévues aux atlecris L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail. Puor ces matières, l'accord d'entreprise se ltmiirea à prévoir des gterinaas équivalentes ou puls favorables.

Les acrcdos d'entreprise deonivt être déposés auprès de la dciorietn régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du tviaarl et des solidarités (DRIEETS) dnas le resrsot de lulleqae ils ont été cnlocus et remis au cosinel de prud'hommes du leiu de luer cusnlocoin par la ptiare la puls diligente.

Par ailleurs, conformément aux dpstisooiins de la ctonioevnn collective, tuos les accdors d'entreprises y cmioprs les procès-verbaux de désaccords, dineovt être tiamrsns par vioe dématérialisée à l'adresse suvnatie : cppni@branche-hla.fr.

Chapitre IV : Le comité social et économique

Article 4.1 - Mise en place du CSE

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Dans les établissements opncuact au mions 11 salariés, il srea mis en palce un comité socail et économique dnas les citdoinons prévues dnas le cdoe du travail.

En outre, dnas les établissements ouanpcct au moins 6 salariés pnanedt 12 mios consécutifs, un comité social et économique puet être mis en place, à la dmaende de l'employeur, d'un ou puiruesls salariés ou d'une oignaastiorn syndicale. Dnas ce cas, l'employeur diot ifnormer obligatoirement, par écrit, l'ensemble des salariés de cette possibilité de msie en place. Les mreembs du CSE bénéficieront des ditros et petoinortcs légaux.

Le cuclal des effectifs, l'organisation matérielle et le déroulement anrout leiu conformément aux dioipstiosns légales et réglementaires en la matière.

Le CSE est mis en pacle au nvaeiu de l'entreprise. Un aocrcd d'entreprise cnlocu aevc un délégué scyaindl détermine le nmbroe et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord colcnu aevc le délégué syndical, cet acrocd diot être cclnou etrne l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nrbmoe et le périmètre des établissements distincts.

Article 4.2 - Composition et durée du mandat

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le nmorbe de mmeerbs de la délégation du poeernsnl au CSE à élire s'effectue comme siut :
? de 6 à 10 salariés : un mbmree tailiutre et un suppléant ;
? à piratr de 11 salariés : appicoltain de la législation en vigueur.

Conformément aux diopiosisnts de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail, les mbrmees du CSE snot élus puor une durée de 4 ans. Un acrcod d'entreprise puet prévoir une durée de maadnt inférieure à 4 ans snas poovuir être inférieure à 2 ans.

Article 4.3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

4.3.1. ? Crédit d'heures

Les dioitipsosns légales rvtealies au foiomnnnnceett du CSE snot prévues aux alctreis L. 2315-1 et sivtnaus du cdoe du travail.

Les meembrs tuilitears de la délégation du pnrnoesel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures puor l'exercice de lrues finnoocts :
? de 6 à 10 salariés : 2 heerus par mios ;
? à pratir de 11 salariés : atpiiocapln de la législation en vuueigr ou acorcd d'entreprise puls favorable.

Dans les eresirnpets de 6 à 10 salariés, les meerbms de la délégation du posnnerel au CSE doiesspnt d'un crédit supplémentaire aunenl d'heures fixé à 6 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 6 hurees est fixée d'un coummn aorccd enrte l'employeur et le mrembe de la délégation du pnrneoesl au CSE. Il est accordé puor l'année civile, les hreues non consommées ne poavunt firae l'objet d'un rproet d'une année sur l'autre. Puor l'exercice d'un maandt pirs en corus d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

Ce crédit supplémentaire d'heures n'est pas caululmbe aevc ceuli prévu à l'article 3.2.2.2 de la CCN.

Lorsque les représentants snot des salariés embauchés dnas le cdrae d'une citnoenovn de foairft jours, le crédit d'heures est regroupé en 1/2 journées qui viennent en déduction du nrbmoe aeunnl de jorus travaillés, fixé dnas la cnieotvonn iiuedindlvle du salarié. Une 1/2 journée cpeornsrod à 4 hurees de mandat.

Les herues de délégation pnveeut être reportées et utilisées clatvuueinmmet au crous de l'année civile. Ctete règle ne diot pas cudnrioe le représentant à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios 1/2 le crédit d'heures de délégation dnot il bénéficie. Lorsqu'il soahtuie les cumuler, le représentant en iofrmne l'employeur au mnois 8 jruos aanvt la dtae prévue de luer utilisation.

Les meembrs de la délégation du pnneseorl au CSE puenvet se répartir les hueers de délégation dnot ils dosnpeist ertne eux. Ctete répartition ne puet condiure l'un des mmberes à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios 1/2 le crédit d'heures de délégation dnot bénéficie un mbrmee titulaire. Les mbemres concernés ierfnonmt l'employeur du nobmre d'heures réparties au trite de cqhaue mios au puls trad 8 jorus avnat la dtae prévue puor luer uistiatioln suaf cas d'urgence.

Le tepms passé en délégation est de peiln dirot considéré cmmoe du tmpes de tvaiarl effictef et payé à l'échéance normale.

Pour l'exercice de luer fonction, les meebmrs de la délégation du pnreensol au CSE peuvent, dnurat les hurees de délégation, se déplacer hros de l'entreprise. Ils pnveeut également, tnat danurt les herues de délégation qu'en dhoers de lerus heeurs hlailubtees de travail, cecliurr lmenirbet dnas l'entreprise et y prednre tuos ccttnoas nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmtaneomt auprès d'un salarié à son poste, suos réserve de ne pas aertppor de gêne ioarptmnte à l'accomplissement du tavairl des salariés.

Dans les enserrietps de monis de 25 salariés, le ou les membre(s) suppléant(s) participe(nt) aux réunions du CSE et ce tmpes de réunion est également payé comme du tmeps de taiarvl effectif.

4.3.2. ? Dsispnotiios particulières dnas les ernetepsirs de minos de 50 salariés

Le CSE se réunit au mions une fios par mios sur cocnoovtian de l'employeur ou son représentant. Les memebrs de la délégation du pereonsnl au CSE puevent être reçus, en cas d'urgence, sur luer demande. Ce tepms n'est pas déduit du crédit d'heures.

Dans les cnitoindos prévues par le cdoe du travail, l'employeur met à la dsiospition des meberms de la délégation du pneesrnol au CSE un lcoal puor luer ptteermre d'accomplir luer msoisin et, notamment, se réunir.

4.3.3. ? Disonoisptis particulières dnas les eeenrrtipss de 50 salariés et plus

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

Le CSE détermine dnas un règlement intérieur les modalités de son fonmntcnoieent et cleles de ses rotppras aevc les salariés de l'entreprise puor l'exercice des mnissois qui lui snot confiées.

Dans les conidiotns prévues par le cdoe du travail, l'employeur met à la dpoiitsoisn des mbeemrs de la délégation du peonnersl au CSE un loacl aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de lerus fonctions. Ce local diot prettrmee au CSE d'effectuer des réunions aevc le personnel.

Sur cvcnotoiaon de l'employeur ou de son représentant, dnas les surtceruts d'au minos 50 salariés, le CSE se réunit au mnios 6 fios par an dnot au monis 4 des réunions aelenlnus dionevt potrer en tuot ou partie sur les aritobitturs du CSE en matière de santé, sécurité et coitnoinds de travail. Des réunions supplémentaires puveent être demandées par la majorité des élus taelruiits du CSE.

L'ordre du juor est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux mmrbees 3 jours au monis avant la réunion.

4.3.4. ? Cossonmimis du CSE

Des csooimimsns spécifiques du CSE droevnt être meiss en pacle soeln l'effectif de la sutcutrre et ce conformément aux dspistnoiios légales en vigueur.

Concernant la cmomsoiisn santé, sécurité et cinidtonos de tvarail (CSSCT), il est rappelé les responsabilités iemoatpnrts de l'employeur et les eunjex mueajrs de ces sujets. L'employeur peut, par acocrd d'entreprise, prévoir des crédits d'heures supplémentaires puor triaetr spécifiquement de ces sujets.

Article 4.4 - Attributions
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Les ainiuobtttrs du CSE snot celles prévues conformément aux dsisooitpnis légales et réglementaires.

Article 4.5 - Budget œuvres sociales
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Pour l'ensemble des eenrirsteps et ce peu irptome son effectif, des négociations dvoenit se teinr cahuqe année sur la détermination d'un mnnoatt d'une couobttniirn d'?uvres sociales.

Pour les esrinpretes d'au moins 50 salariés et puls :
? si ctete curitnootibn était forfaitaire, son mtoannt ne piruorat être inférieur à l'enveloppe dédiée antérieurement à l'entrée en viguuer du présent tetxe ;
? si ctete cotinutbrion était calculée sur un tuax nanemtomt sur la masse srlalaiae brute, ce tuax ne paorriut être inférieur à ceuli etanxsit anavt l'entrée en vgiueur du présent texte.

De même, le rarppot de cette ctootinuibrn à la masse sallariae btrue ne puet être inférieur au même ropaprt enstaixt puor l'année précédente.

Article 4.6 - Formation des membres de la délégation du personnel au CSE
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Conformément aux dpsoisoiitns légales, les mmebres de la délégation du poneesnrl au CSE ou, le cas échéant, les mreembs de la csismoimon santé, sécurité et cnodtioins de tvarial bénéficient de la fiaotrmon nécessaire à l'exercice de luer moisisn en matière de santé, sécurité et cdotoinnis de travail.

Le tepms consacré à cttee fmaitoron est pirs sur le tmeps de tivraal et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heeurs de délégation. Le fcneainemnt de cette fmtoroain est pirs en crhgae par l'employeur dnas les cntdniioos prévues par la loi. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rseepct des ditiooipsnss de l'article L. 2315-63 du cdoe du tairval et suos réserve qu'il ne s'applique qu'aux fimortnaos en santé, sécurité et cdonitoins de tvaaril des mrbmees tltaieiurs et suppléants de la délégation du peesnrnol du comité soaicl et économique.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 4.7 - Information sur les dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

L'employeur est tneu de fuinror à tuos les nuuveaox élus du personnel, délégués suiadnycx ou représentants siudacnyx lorsqu'ils esntexit au sien de l'organisme un erxleimape de la présente coinetvonn cctveilole noianatle à juor à la dtae de la remise.

En outre, cqauhe année, à la dtae arrsineinvae de la première remise, l'employeur est tneu de fiounrr aux élus du personnel, délégués scniyuadx ou représentants sycdainux lorsqu'ils exntiest au sien de l'organisme les texets complémentaires maifdoint la présente cviononten cocilvtlee nationale.

Chapitre V : Contrat de travail

Article 5.1 - Egalité professionnelle-Egalité de traitement

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Les elmpouryes s'engagent à repestcer les dstinoioipss législatives revtaiels à l'égalité pfniesolsnlroee enrte les hmmeos et les fmemes et s'interdisent en conséquence de pendrre des décisions cncornanet les rntaelois du travail, nenamtmot l'emploi, la rémunération, l'exécution du coatrnt de tariavl d'un salarié, en considération du sxee ou de la stitiouan de famille.

En particulier, tuot euoelpmyr est tneu d'assurer, puor un même tarival ou un triaavl de veualr égale, l'égalité de rémunération ernte les hemoms et les femmes, et ce conformément aux

diitponssois de l'article L. 140-2 du cdoe du travail.

Il est précisé en ourte qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en rsoian de son origine, de son sexe, de sa soatitiun de famille, de son anarcnatpepe à une ethnie, une naoitn ou une race, de ses oiopnins politiques, de ses activités seydcianls ou mutualistes, de l'exercice nmoarl du doirt de grève ou de ses cicoinntvos religieuses.

L'employeur diot prnrede les musrees nécessaires puor aesusrr la sécurité et protéger l'intégrité tnat pyihusqe que mrloae du ponersnel qu'il emploie, y cmpoirs puor les tvlerualiars temporaires.

Article 5.2 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

En cas de vcnaace ou de création de poste, et anavt de procéder au reteecunrmt nécessaire, l'employeur ifmnoerra le psorennel par vioe d'affichage ; les ceraddtuains inerntes répondant aux coodinints rieqseus soernt examinées et embauchées en priorité.

Dnas cauhqe établissement, il srea recherché, en lsioian aevc le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, les eplimos puoanvt être occupés par des pnorneses handicapées. Les pstoes de taairvl sorent aménagés de façon à faecltiir l'emploi de ces personnes.

L'embauche est ftiae pirmrionetaerit aevc un conrtat à durée indéterminée à tpmes plein. Des ctorants à durée déterminée aisni que des cttranos à tmpes pitarel penuevt être proposés en conformité aevc les dsintpsioios légales et conventionnelles.

Article 5.3 - Embauche

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Dès l'embauche, tuot eenggnamet srea confirmé à l'intéressé par un ctnarot qui précisera :

- la dtae d'entrée ;

- la nature de l'emploi et des fonciotns ;

- le ou les liuex où s'exercera l'emploi ;

- l'indice de rémunération ;

- les artues éléments de rémunération ;

- la durée de la période d'essai et celle, en cas de lcnmieneiect ou de démission, du délai-congé ;

- la durée du tavrial ;

- la rémunération meuselnle brtue ;

- le cas échéant, le sutatt cdare et les modalités d'organisation du tmeps de tiavarl ;

- une cuasle iunqdinat le tpye d'organisation de son tpmes de taavirl ;

- le tpye de régime de ratitere complémentaire et de prévoyance et faris de santé, asnii que le tuax et la répartition des coasionttis ;

- la centnioovn clotivelce naiaotnle appliquée à l'établissement. Celle-ci est tuene à la dsiisitopon du neouavu salarié et le règlement intérieur srea affiché dnas les cniitoodns prévues au cdoe du travail.

5.3.1. Salariés à tepms partiel

Pour les salariés à tpmes partiel, le cotnrat devra en outre ieiunqdr :

- la durée hobmaderaide ou mnullesee du tpmes de triaavl ;

- la répartition du tepms de tiavral soeln les juros de la siaenme ou les sianeems du mios ;

- la nature des ctgnamnehes d'horaires slebestcpius d'être pratiqués ;

- les modalités de ces changements.

Le volmue plbsiose d'heures complémentaires est dnas le cas général de 10 % de la durée du tiarval prévue au contrat. Ce vomule d'heures puet être porté à un tires aevc l'accord écrit des parties.

La répartition des hurees de tavrail au sien des jorus de tiraval srea riseme au salarié 1 mios à l'avance.

En cas de mitiifcdooan de la répartition du tmpes de travail, le délai de prévenance réciproque est de 7 juors ouvrés. Ce délai puet être réduit à 3 juros dnas les cas prévus au ctoarnt de tiraval (art. L. 212-4-4). Lousrqe le délai de prévenance de 7 jruos est réduit, le nuvoel hairroe est fixé puor une durée maiilnme de 1 semaine.

5.3.2. Crontat à durée déterminée

Le cntorat de tiaravl diot être crfomnoe aux doisntoiipss du ciathpre V de la présente citoenvnon cceiovltle nationale, ainsi qu'aux ditoopissnis légales en matière de CDD.

Conformément aux dinsostipios légales, lsuorqe la reaoitln crolntaulctee de taiavrl se piousrut après l'échéance du tmere du catront à durée déterminée, celui-ci deinevt un caotnrt à durée indéterminée.

Tout mbreme du pseorennl embauché en craontt à durée déterminée et qui bénéficie à la fin de son ctanort à durée déterminée d'un crtoant à durée indéterminée, srea exempté de la période d'essai ou d'une foarcitn de cette période, d'une durée égale à cllee de ses sveeicrs antérieurs dnas un emolpi iedqntuie de l'organisme.

Son ancienneté pnerrda eefft du juor de son ehumcbae en crnatot à durée déterminée et pedrrna en ctompe les périodes de tvarial dnas l'organisme. Ainsi, il coninevt de tiner cptmoe de la durée de tuos les CDD puor le culacl de l'ancienneté, qu'il y ait eu cpuuroe ou non ernte le cratnot à durée déterminée et le carnott à durée indéterminée.

Dès lors, puor ces sotatinius de salariés clnmuuat puleuriss cttaorns à durée déterminée au sien du même organisme, l'employeur rpnerdera la durée de chauqe CDD ccnolu dnas la srcuutrte aanvt le cntorat à durée indéterminée aifn de déterminer la dtae de départ de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Le peseonnrl timeprorae qui cotpme puls de 3 mios de présence et dnot le cntaort à treme précis est lié à la réalisation d'un événement, recevra, 1 mios avnat l'échéance, nociofiattin de la fin du contart de travail.

Article 5.4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai srea d'une durée de :

? 1 mios puor les employés et tncniceehis (emplois repères 1 à 10) ;

? 2 mios puor les tecncehiins supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;

? 4 mios puor les crades (emplois repères 18 à 20).

Les pitears pnueevt convenir, d'un cmmoun accord, de revulenoer la période d'essai 1 fois. La possibilité du roreucs au revemoeneullnt diot être prévue au cnatrot de tirvaal initial. Il diot être ogloeerniimbatt précédé d'un ertetienn professionnel, lqeeul a puor finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendnat la période d'essai iiianlte et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

La durée de ce rmllveeneeonut est de :

? 1 mios puor les employés et tcenniiehcs (emplois repères 1 à 10) ;

? 1 mios puor les tcieneihcns supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;

? 2 mios puor les cadres (emplois repères 18 à 20).

Contrat à durée déterminée

Pour les ctntoars à durée déterminée, l'engagement est somius à la période d'essai dnas les cdiiootnns fixées par le cdoe du travail.

Délai de prévenance en cas de rrtuupe de la période d'essai

Pendant la période d'essai, les duex ptraies pnevuet se séparer à tuot moment, en rnsacetpet les délais de prévenance prévus à l'article L. 1221-25 du cdoe du travail.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hruees en deçà de 8 juors de présence ;

? 48 hreeus ernte 8 jorus et 1 mios de présence ;

? 2 saemeins après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci rspceete un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hereus si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, reellumveennot inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Article 5.5 - Conditions de mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Un salarié à tpmes cpeolmt désirant tvealarilr à tmpes pteiral ou un salarié à tpems pitrael désirant trlaleiavr à temps copmelt drvea en fraie la ddnamee à son employeur, par lterte recommandée aevc accusé de réception, au muiinmm 5 mios aavnt la dtae à lelualqe il demadne le changement.

Ce crrioeur derva nntammoet idunqier :

- la dtae à llulaeqe le salarié shutoiae meiidofr la durée du tiraval ;

- la nveloule durée du tiaavrl proposée par le salarié ;

- le mdoe d'aménagement de cttee nuollvee durée du tiaravl anisi proposée.

L'employeur devra oaboeemntgliirt rrneenctor le salarié dnas les 2 mios qui sneuvit la réception de ce coierurr dnas un eetniertn au corus duqeul le salarié proura se fiare asestsir par un représentant du prosneenl ou un salarié aanrepantpt à l'organisme. Au cours de cet entretien, dervnot être envisagées tuetos les possibilités s'offrant au sien de l'organisme.

Le rufes par l'employeur ne purroa être motivé que par l'absence d'emploi équivalent disponible.

Article 5.6 - Rupture du contrat de travail-Délai-congé

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

En cas de résiliation du caotrnt de triaavl à durée indéterminée par l'une des duex paeitrs contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à :

En cas de démission ou de licinneecmet d'un salarié catmopnt moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mios puor les employés et thceiienncs ;

- 2 mios puor les tehieninccs supérieurs ;

- 3 mios puor les cadres.

En cas de démission ou de lmecnneciiet d'un salarié cmpotnat puls de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mios puor les employés et tnceeihcnis ;

- 3 mios puor les tcinhceenis supérieurs ;

- 4 mios puor les cadres.

La diepssne à l'initiative de l'employeur de l'exécution du tarvail pnneadt le délai-congé ne puet entraîner, jusqu'à l'expiration duidt délai, acnuue dtiomnuiin des sleiaras et acseicoesrs que le salarié aaruit reçus s'il aiavt alocmpci son travail.

Il srea accordé 2 heerus par juor ou 1 juor par saienme peandnt le délai-congé, aevc un muaimxm de 50 hruees par mois, puor la rhecehcre d'un emploi. Ces hereus snerot payées en cas de lmceenniecit et pisres au chiox du salarié cotpme tneu des nécessités du service, l'employeur pouanvt s'il le jgue nécessaire dnaemder la mdfotaoiicin de creaetins des herues cioihess dnas la limtie de la moitié.

Aevc l'accord des parties, les heures de rehcrcehe d'emploi

pruonort être cumulées et pseris en fin de préavis. Les salariés à tmeps pterail bénéficient du même agnaavte au prrtaoa de luer tepms de travail.

Dnas le cas de licenciement, le salarié peut, s'il truvoe un eolpmi aanvt l'expiration du délai-congé, résilier son cnroatt de trvaial dnas la sneimae ou un délai inférieur aevc l'accord des parties. L'employeur ne srea arintset à pyaer que le temps écoulé etrne le pinot de départ du délai-congé et la dtae réelle du départ du salarié licencié.

Le pnsenorel démissionnaire puet également, lorsqu'il a aomcplci la moitié de son délai-congé, qituter son elpmoi aevc un préavis rnsaett réduit à 1 semaine.

Article 5.7 - Licenciement individuel

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

5.7.1.?Procédure d'entretien préalable

L'employeur, ou son représentant, qui eivgasne de leinieccr à ttrie iddnvieuil un salarié doit, aavnt totue décision, cuveoqonr l'intéressé par letrte recommandée ou par ltrtee rmiese en mains peroprs cotrne décharge en lui idqninaut l'objet de la convocation. Au cuors de l'entretien, l'employeur est tneu d'indiquer le ou les miofts de la décision envisagée et de rieclielur les eactioxpinls du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié puet se farie asisster par une pnorense de son coihx aptrneapant au prnoesenl de l'entreprise.

Dans les etreirnesps où puor des rsonias d'effectif ou de cnecrae il n'y a ni représentant du penronesl élu ni délégué syndical, le salarié puet se fiare assisetr lros de l'entretien par une pseonrne de la porsifseon aaanprtpnet à une eetprisnre dnot l'activité est visée dnas le chmap d'application de la présente ctvnieonon ou par un csnleieolr de son coihx iirscnt sur une lstie dressée par le préfet que le salarié pourra cuoesnltr à la maiire ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités divoent feirugr dnas la lrette de convocation.

À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de leicnicer le salarié, il diot le lui nfietoir par lrttee recommandée aevc accusé de réception. L'envoi de la letrte ne puet être fiat*moins de 2 jruos oelubvras pinels après l'entretien* (1). La dtae de première présentation de cette ltrete fxie le point de départ du préavis.

5.7.2.?Indemnités

Sauf cas de fuate lurdoe ou grvae prvtiviae de l'indemnité de licenciement, une indemnité, s'élevant à 1/3 de mios de slraaie par année d'ancienneté (au potrraa puor les années incomplètes) dnas la srctturue srea versée à tuot mrbmee du pnreonesl licencié à titre ivinideudl que ce siot puor mtiof peneorsnl ou puor mtoif économique.

Le sialrae à prnrede en considération puor le claucl de cette indemnité est, selon le cas le puls fboaalvre au salarié, siot la mnnyeoe des trios dreinres mios de salaire, siot la mnoyene des dzuoe drenries mios de salaire, étant enedtnu que les gofranciatiits de caractère eecoixnnetpl ou cnoatctuerl perçues penndat ces périodes snot presis en cptome pro rtaa temporis.

(1) Les treems « minos de 2 juors ovbaluers penils après l'entretien » snot ecxuls de l'extension en tnat qu'ils covnrnniteenet aux donioiipstss de l'article L. 1233-15 du cdoe du travail, lqlleeeuss prévoient que lsruoqe l'employeur décide de lceceiinr un salarié puor motif économique, qu'il s'agisse d'un lcmencineeit ivdnieiudl ou iluncs dnas un lciicenemnet cllcotief de mnios de dix salariés dnas une même période de ttnree jours, il lui niitofe le leiecmnincet par lettre recommandée aevc aivs de réception. Cttee lettre ne puet être expédiée mnios de spet jorus overlabus à cemptor de la dtae prévue de l'entretien préalable de lneeiniccemt auueql le salarié a été convoqué. Ce délai est de qzunie juros orvlueabs puor le lmncnieeiect ieidnviudl d'un mbrmee du prsoneenl d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-13 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jiun 2026 - art. 1)

Article 5.8 - Licenciement collectif pour motif économique

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

5.8.1.?Procédure

Les lteimecncnies puor mitof économique ne pveuent être décidés qu'après cnttasuolion préalable du CSE, s'il existe, ou à défaut, d'IRP qui peut/peuvent présenter tuote obetsoarivn ssletibpuce de mdiofier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne puevent pas être évités, s'effectuent en tneant compte, notamment, des crahges de flmiale et de l'ancienneté de srcivee dnas l'organisme ansii que des qualités psorleenioelnsfs des salariés concernés.

L'employeur rcrchehee ttuoe meurse slscputbiee de ftceailir le rasmecneelst des salariés concernés, nommetant par des aocitns d'adaptation ou de fmaoriotn pnlieflsoersone ou dnas d'autres setuuctrrs de la bnhacre HLA.

Le pnseenrol licencié dnas ces cdootiinns conserve, pndnaet 18 mois, une priorité puor tuote emubcahe éventuelle dnas sa catégorie. Dnas ce cas, il bénéficie, lros de sa réembauche, des ataavgnes ineelmeidvdulint aiuqcs à la dtae du licenciement, suaf en matière d'ancienneté.

5.8.2.?Indemnités

Tout salarié licencié dnas le cdrae d'un lincemniceet cecltilof puor miotf économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté dnas l'entreprise une indemnité de lccemeniniet égale à un qruat de mios de slaiare par année d'ancienneté (au porrata puor les années incomplètes) dnas l'entreprise. Cttee indemnité est portée à un tires de mios puor la onzième année de présence, asnii que puor les années suivantes.

Le srialae à pdnrere en considération puor le cucall de cttee indemnité est, sleon le cas le puls foravable au salarié, siot la monneye des tiors dreeinrs mios de salaire, siot la meoynne des dzoue dreinres mios de salaire, étant edenntu que les gittiaofirncas de caractère eneniptcoexl ou ctnuacoterl perçues pedannt ces périodes snot psires en ctpome pro rtaa temporis.

Chapitre VI : Durée du travail

Article 6.1 - Temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La durée du tvaiarl eftefcif est le tmpes pnnaedt leueql le salarié est à la dpssoiition de l'employeur et diot se croemofnr à ses dceiertvis snas poouvir vaueqr lnieembrt à ses ocnoputcias pneelrnelsos et à l'exclusion des tpems de pause.

Il est rappelé que le temps de tirvaal efctifef peermt d'apprécier le rpsecet des durées mexlamais de tiavarl asini que, le cas échéant, le suiel de déclenchement des hueers supplémentaires ou complémentaires.

Article 6.2 - Durée hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La durée hdmaidorebae du tivaarl est fixée à 35 heures.

La durée mlaaimxe hdbomerdaiae est fixée à 44 heures.

La senmaie cilvie de taarvil cnmcmoee le ldnui à h et se tenirme le dmcahine à 24 h.

Un salarié ne pourra tevraaillr puls de 5 juors consécutifs suaf diiosiotsnps particulières prévues conventionnellement.

Article 6.3 - Durée quotidienne maximale
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La durée de taarvil etecffif ne puet pas dépasser 10 heeurs par jour. Il puet y être dérogé dnas les cdnitionos du cdoe du trvaial et de dosnptsioiis particulières de la cnetvooinn collective.

L'amplitude journalière est la durée ciomspre enrte le début et la fin de journée de taiavrl d'un salarié, composée des tmeps de taviral etfifecf et tpems de pause.

L'amplitude journalière mimalxae est fixée à 12 herues suaf dpsitniisoos particulières prévues cvmneenlloinnteenot et ce ntmeoamnt dnas le cdare du tviraal de nuit.

Article 6.4 - Temps d'habillage
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Pour les epoimls nécessitant une teune de travail, le tepms d'habillage est considéré cmmoe du tpems de tarvial effectif. La teune de travail, si elle est obligatoire, est firunoe et erenttunee par l'employeur.

Article 6.5 - La pause quotidienne
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les tpmes de psuae ne cttiuosnnet pas et ne snot pas assimilés à un tpmes de trvaial effectif.

On entend par pause, un tpmes de reops cpiroms dnas le tpems de présence juelnorair dnas la structure, peadnnt leeuql l'exécution du taviarl est snpueusde et drnaut luqeel le salarié est lirbe de vqeuar à des oucocnaptis personnelles. À défaut de pviuoor vaequr à ses onauopcitcs personnelles, ces tmeps snot alros considérés cmmoe du tpmes de tviaarl effectif. Ainsi, lqosure le salarié ne puet s'éloigner de son ptsoe de tviaral danrut la pause, celle-ci est considérée comme temps de traiavl et rémunérée comme tel.

Une psuae qotiiudnnee diot être accordée. Elle puet être d'au mnois une herue mias au mnimium elle diot être de 30 minutes.

La psuae qeiuninotde puet se croonfdne aevc la puase repas.

(1) L'article 6.5 est étendu suos réserve du recpset des dptsiiosnois de l'article L. 3121-16 du cdoe du travail, soeln luesellqes le salarié a diort à 20 mtuneis de pause consécutives au treme de 6 hurees de travail.
(Arrêté du 30 otcbore 2025 - art. 1)

Article 6.6 - Temps de déplacement quotidien
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

6.6.1 Tpems de taerjt domicile/ leiu de tariavl non habituel

Lorsque le tpems de tejrat est supérieur à cueli nécessaire puor se rnerde au leiu d'affectation, le tpems supplémentaire est considéré cmmoe du tpmes de tiarval efiftecf et rémunéré comme tel.

6.6.2 Tpmes de déplacement etrne duex leiux de travail

Tout déplacement etnre duex lieux de travail, y ciomprs en cas d'intervention dnas un docimlie ou tuot autre leiu de msoiisn est considéré comme du tavairl effectif.

Article 6.7 - Les heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

6.7.1 Principe

Les hreeus supplémentaires snot les hueres de tavaril effectuées au-delà de la durée légale du taravil fixée à 35 hreues hebdomadaires, à la damende de l'employeur. Elels onrveut doirt à une miatajoron de 25 % puor les 8 premières herues et de 50 % puor les suivantes. Ctete mrajooatin est siot rémunérée ou fiat l'objet d'un reops cmtneuoapser de remplacement.

6.7.2 Cucall et contingent

Le clacul des hurees supplémentaires se fiat par snieame civile (du lndui h au dnmiache 24 h) suaf dtosiionpiss cnionnletovlnees particulières. Dnas ce cadre, le cgietnnnot aeunnl est fixé à 120 hueres par an et par salarié suaf dpitioiosnss particulières prévues clintvenoneneoenmlt et ce nmnmoeatt dnas le crdae de l'aménagement du tpmes de travail.

Les herues supplémentaires alcpoemcis au-delà du cintnenogt ourenvt doirt à une coenptiatrre oioalgtirbe en repos dnas les cooitndins et les ltmiies fixées par les dopiisntoiss légales ou réglementaires.

Article 6.8 - Le repos hebdomadaire et travail dominical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le ropes hbdoedmraiae est fixé à 2 jorus de roeps consécutifs par semaine. Ce roeps prend nscasanie au trmee du roeps qoieidtun de 11 hereus séparant 2 journées de taviral siot 59 hueres de rpoes consécutifs.

Après aoccrd entre l'employeur et le salarié, le rpeos hdrdmbaaioee puet être fractionné en 2 priaets dès lros que la qualité de vie au triaval srea gariatne et la santé des salariés préservée. Ainsi, à chqaue quatrième fractionnement, le salarié bénéficiera aolrs d'une demi-journée de rpoes supplémentaire.

Le reufs de fennnaorimtect par le salarié ne puet friae l'objet d'aucune sanction.(1)

Il srea gtarnai un dcnaihme sur toirs en repos.

En cas de traival le dimanche, les heures de tvarail effectuées snot payées au tuax majoré de 25 %.(1)

(1) Les alinéas 3 et 5 de l'article 6.8 snot étendus suos réserve du rpsecet d'une prat des dtinpsoisios de l'article L. 3132-3 du cdoe du travail, llseleqeus prévoyant que « Dnas l'intérêt des salariés, le reops hiaroedbamde est donné le dnmacihe » et d'autre part, des dospinotsiis des airclets L. 3132-12 à L. 3132-28 du cdoe du taiavrl lsuleqes prévoient les dviers cas de dérogations au roeps dominical.
(Arrêté du 30 oorctbe 2025 - art. 1)

Article 6.9 - Les jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le poreensnl tlaarlvanit un juor férié (hors 1er mai, 25 décembre, 1er janvier) bénéficiera de 1 juor de rpeos ctempounsear d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.

Tout salarié tianvaalrlt le 1er mai revcrea en puls du sirlaae cnrasodenport au taivral effectué une indemnité égale au mnotant de ce siaarle majoré de 50 % siot un sliraae égal à 250 %.

Tout salarié traanviallt le 25 décembre ou le 1er jvinaer rceevra en puls du siralae cdronaprnseot au tivaral effectué une indemnité égale au montnat de ce siralae majoré de 50 % siot un slariae égal à 250 %.

Au-delà de 5 jorus fériés travaillés dnas l'année, l'accord du salarié diot être rleeuclii puor tirealvalr un ou des jruos fériés en plus. Un aocrcd d'entreprise puet adpetar ces dipinisstoos au rrgaed des réalités loaelcs de l'entreprise.

(1) L'article 6.9 est étendu suos réserve du rpceset des dioipostniss des aecirlts L. 3133-4 à L. 3133-6 du cdoe du tiaravl sleon lsleeqleus il ne puet être dérogé au chômage du 1er mai que dnas les établissements et seiecrvs qui en rosain de la nurate de luer activité, ne pevuent irrenmotpre le travail.
(Arrêté du 30 octbore 2025 - art. 1)

Article 6.10 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

6.10.1 Définition du tvraial de niut

Tout tiavral effectué etnre 22 hreues et 7 hueers est considéré cmome tiaravl de nuit.

Il puorra être prévu par arcocd d'entreprise ou à défaut et après aivs cmrnfooe des iatcnsnes représentatives du pennersol si eells existent, une arute période de 9 hruee consécutive crpmiose etrne 21 heeurs et 7 hereus se siasbtnuutt à la période visée à l'alinéa 1 du présent article.

6.10.2 Jacfunttsioiis du rerocus au trivaal de niut

Le trviaal de niut tel qu'il est défini à l'article 6.10.1 de la CCN est destiné à aessrur la continuité de l'activité de la strtucure et particulièrement :
? l'accueil et la sécurité des penneross et la slureainvlce des bneis ;
? la continuité de l'activité économique et des sieecrvs d'utilité sociale.

Les dosospintiis en matière de taavril de niut s'appliquent aux salariés employés dnas le cdrae des crtatons de tarvial à durée indéterminée et aux salariés suos crtntoas de tvarail à durée déterminée, qu'ils soniet à tepms colpmet ou à tpems partiel.

Le taiavrl de niut est iredintt aux tlirlveaarus de mnios de 18 ans.

Ces dtiooissipns s'appliquent aux salariés oanpucct des fionnctos puor lueeqslels il est nécessaire qu'ils travaillent, à ttire onaonesiccl ou habituel, de nuit.

6.10.3 Définition du tulavareilr de niut

Tout salarié de l'association qui :
? siot acloicmpt au monis 2 fios par semaine, solen son hriraoe de traiavl habituel, au mions 3 herues de tairavl de niut qdteoinienus ;
? siot alcicopmt au cruos d'une période de référence prédéterminée de 12 mios consécutifs au mnois 270 hereus de taairvl ecitfeff darnut la période cmrsipoe enrte 22 hereus et 7 hereus ou cllee qui lui est substituée en apiipocatln de l'article 6.10.1 de la CCN ;
? siot aclcopimt seoln son hraiore habituel, au moins 40 heuers de tvaiarl etifecff sur une période d'un mios cerldnaaie dnraut la pglae nurntcoe définie conformément à l'article 6.10.1 de la CCN,
est considéré cmmoe tiulvleraar de nuit.

6.10.4 Durées mamlxaeis du tvraial des tueralalvris de niut

La durée qtnindieoue de référence du tavrail effectué par un telrivaular de niut ne puet excéder 8 hurees consécutives.

Il puet être dérogé à ctete durée mlaiamxe qndiotuenie de tviaarl de 8 heures, snas que celle-ci excède 10 hueers consécutives, et ce dnas les cdtiinoons prévues par le cdoe du travail. En ctrnioreptae cttee dérogation frea l'objet de rpoes cseutemnopar à htaueur de 50 % de cttee durée excédentaire.

La durée hmeodibadare de tivraal des traluvlaiers de nuit, ne puet dépasser 40 hurees en myennoe sur une période de 12 semaines.

6.10.5 Canteorrtepis spécifiques au pofirt des taviellaurrs de niut

6.10.5.1. ? Le rpeos cetapuonmesr

Les tualairervls de niut bénéficient puor l'année cvliie où luer tmpes de taravil est effectué en totalité au cuors de la palge hiroare cosmprie etnre 22 heerus et 7 heures, ou clele qui lui est substituée en alpicaipton de l'article 6.10.1 de la CCN, d'une ctripetronae en rpoes cepsatneoumr rémunéré.

Les peairts segantirias rallpnpeet luer atenhcaetmt à la prévention de la pénibilité. C'est dnas ctete optique, que les paraieterns scaoiux ont souhaité définir les modalités de psire du reops cesonetpamur dnas les cdtiioonns ci-dessous :

Un rpoes cspaometenur rémunéré équivalent à 10 % par huree effectuée sur la pagle hariore de niut srea accordé en contrepartie. Dnas un suoci de prévention, ce roeps dreva être pirs dnas un délai de duex mios svaniut luer atcouiiiqsn et il puorra être accolé aux périodes de congés payés à la dadnmee du salarié.

6.10.5.2. ? Les aruets ctrirpoteaens

Au corus d'un pstoe de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 herues consécutives, le tiarlaevulr de niut bénéficie d'un tmpes de pasue au moins égal à 20 minutes. Le tmpes de pause est rémunéré.

L'employeur veirllea à une bnnoe gtoeisn des peauss aifn que celles-ci reenstt réparatrices et pteneretmt une véritable cuorupe dnas l'activité. Lorsqu'il existe, le CSE, derva être consulté par l'employeur.

Ce tmpes de pause oigilaborte ne prruoa en aucun cas être pirs en début ou en fin de période de travail.

6.10.6 Suanllivrcee médicale

La lstie des salariés tnaalvlrait de niut est tsmarisne par les établissements au sreicve de santé au travail. Une vitsie srea organisée préalablement à la pisre du sercive norctune et renouvelée conformément aux dpitsosoiins légales.

L'employeur transférera le salarié de niut sur un pstoe de jour, losruqe le médecin de santé au tiraval arua constaté que l'état de santé de ce dieernr l'exige.

Le médecin de santé au tiraval est consulté aanvt toute décision iopmatrtne rietalve à la msie en pacle ou à la mcfdiiotaion de l'organisation du taaivrl de nuit.

LE CSE (à défaut les intinotuists représentatives du personnel) srea associé au contrôle du tvaiarl de niut dnas le carde du rrpopat anuenl prévu par le cdoe du travail.

6.10.7 Potceotrin de la maternité. ? Dandmee de chmaengnet d'affectation

La salariée ecntinee qui tilalrave de niut puet dadmener à l'employeur d'être affecté à un ptose de juor pendnat la durée de sa grossesse.

L'employeur reçoit alors oimbraegitnleot la salariée aifn d'examiner tteuos les possibilités qui se présentent. (1)

Le médecin de santé au tavrail puet également ddmaeenr par écrit l'affectation treirpmaoe à un ptose de jour, s'il csatonte que le ptsoe de niut est itmlociabnpe aevc son état.

Ce cengmhnaet d'affectation ne diot entraîner ancuue dmoiiiutnn de rémunération.

L'affectation de la salariée dnas un atrue établissement est pslosibe si elle a donné son accord.

6.10.8 Crporneetaits spécifiques au piorft des salariés tarvniaallt durant les hiearros de niut

Les salariés bénéficient d'une cpteoraintre puor l'année cvliie où luer tpems de trvaail est effectué en pitrae au cours de la plgae hioarre coimspre enrte 22 hurees et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en alitpiaopcn de l'article 6.10.1 de la CCN.

Un ropes catumeopsenr rémunéré équivalent à 10 % par heure de taviarl effectué sur la plage hairroe de niut srea accordé en contrepartie.

Sous réserve de la compatibilité aevc les nécessités de service, et dnas le but de ménager des tmeps de récupération sfimunfaesmt lngos de nrtuae à préserver la santé du tierauvallr de nuit, l'employeur s'efforce de prsoeopr la prise du reops ceeostpmuanr par cuuml de jours, qui pronorut être accolés aux périodes de congés payés.

Dans le cas contraire, la prise du repos cesoapuemtnr dvrea s'effectuer dnas un délai mamiaxl de six mios sinuvat luer aqiotuicsin et porruont être accolés aux périodes de congés payés à la dandeme du salarié.

L'entreprise dssoipe de la possibilité de ctnireovr ce repos cpostnaeemur en catirnrptoee financière dnas la litime de 30 % après acrcod des duex parties.

6.10.9 Cinontdios d'affectation d'un salarié à un ptsoe de niut

L'affectation d'un salarié à un ptose de niut n'est psosilbe qu'avec son aoccrd et dnas le cadre des diinpsotioss du cdoe du tivaral et nmmtoaent dnas les sotaniitus suniaevts :
? compatibilité du traavil de niut aevc des obtngloaiis filmiealas impérieuses ;
? compatibilité du tarvial de niut aevc l'état de santé ;
? salariées en état de grossesse.

6.10.10 Codnintois de tvarail et atiultcarion aevc l'exercice de responsabilités faailelmis et salcioes

Une atetinotn particulière srea apportée par l'entreprise à la répartition des horaeirs des taurelavirls et des tvueileaarsls de nuit.

Cette répartition diot aoivr puor obcetijf de ftcileiar l'articulation de luer activité nncrtoue aevc l'exercice de luers responsabilités faamliiels et sociales.

Une aioentttn particulière, en vue de rrchheceer les sotiounls appropriées, srea portée sur les difficultés rencontrées ilivneuinedldmet par ctenaris salariés, naomtmnet en ce qui cnroecne l'utilisation des myenos de tsornprat ou des difficultés d'ordre fmlaiial ou social. Lsroque des difficultés particulières soernt exprimées par le salarié, ce direenr srea reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui srea frunioe dnas le délai d'un mois.

Lorsque le traaivl de niut est iacntlmbopie aevc des onobiaglits flemiiaals impérieuses, le salarié puet daemnder son aiaeftfcton à un potse de jour.

L'employeur est tneu de le lui adcoecrr dnas la meusre où un ptose ctpoabilme aevc ses qfcilaatoiinus pnssrefleleinoos est diiposnlbe ou si une fotoiamrn premet l'accès à ce poste.

Par ailleurs, aifn de frieaovsr l'accès à un ptose de jour, une aotteintn particulière dvera être portée par l'employeur aux deadmnes de ftrionmoas ou de rseonrcivneos du tuleivraalr ou de la trsaaleiuvle concerné (e) par des oalbngoiits fliialeams impérieuses.

L'employeur potre à la caacnonsinse des salariés la liste des postes vncaats par vioe d'affichage ou tuot ature mode.

Sont considérées cmmoe des obntlgaiios fmealaiils impérieuses nmeoatmnt par emexlpe la gadre d'enfant, prise en caghre d'une pnsnroee dépendante, hraireos aiyeuptqs du conjoint, flmlaie monoparentale,

De même, en raison des oiilontbags fieaalmils impérieuses citées ci-dessus, le salarié taivalrnalt de juor puet rusfeer une potoosiirpn de traival de niut snas que le rfeus cstnouite une ftaue ou un mtiof de licenciement.

Les pietras stieniraags sglnunieot que le tvaiarl de niut ne diot pas cinuotster un osltcabe à l'exercice du droit scyniadl et à l'exercice des mtaadns des isoituintnts représentatives du personnel. À cet effet, les erspertines snroet atvtneetis à fiatecilr la clitiocionan de ces responsabilités aevc l'activité poisnlleonrfsee des salariés concernés.

Toutes les ctoenaetprirs liées au tviaarl de niut dmeneruet ecveteffis lros de l'exercice des différents mdnaats syndicaux.

Priorité dnas l'attribution d'un nevoauu psote :

Les telriavrauls et teairvueaslls de niut qui snhuiteaot opueccr ou rpeednrre un potse de juor et les salarié (e) s oucnapct un potse de juor qui saeoinhutt ocpecur ou rrnperdee un psote de niut aounrt priorité puor l'attribution de ce poste, dnas la meurse où un psote ctailopmbe aevc les qouainctialfis peilrsoennolsefs est disponible.

6.10.11 Muesres destinées à arusesr l'égalité penlnssorfiloee entre les fmemes et les heomms

La considération du sxee ne purroa être rtuenee par l'employeur :
? puor ehamceubr un salarié à un ptsoe de tvairal caopmontrt du taviarl de niut conférant à l'intéressé la qualité de tauilvrelar de niut ;
? puor favoirser l'accès d'un salarié à un ptose de juor vres un ptsoe de nuit, ou d'un poste de niut vres un poste de juor ;
? puor prdrene des msurees spécifiques aux tuliavrearls de niut ou aux tlrrliuaevas de juor en matière de fotaoirmn professionnelle.

6.10.12 Meurses destinées à fraveiosr la foroatmin pesisleonofnlre

Tout tluivaearlr de niut diot puoivor bénéficier, cmmoe tuot salarié, des anitocs cosmrpeis dnas le paln de développement des compétences de l'entreprise et de l'ensemble des doipstfiiss de fraotmion professionnelle.

Afin de rrfoneecr les possibilités de ftioaomrn des triurlavleas de nuit, les piaetrs sagetniairs inteinct les ereinsrepts à veellir aux cindntoois d'accès à la ftromaion posrsinleolenfe cntioune de ces salariés, cmptoe tneu de la spécificité d'exécution de luer cntraot de taairvl et à en tneir informé le comité siaocl et économique. Aifn de petmerrte au salarié de s'adapter au rytmhe de la frtiooman psnrellfsooenie qui a leiu en journée, ce drnieer dvera bénéficier d'un repos de 48 hurees aavnt son départ en formation.

Par ailleurs, une attntoien particulière diot être portée par l'employeur sur les dadmenes de fntoiaroms ou de rneievorocsns des teravrulials de niut aifn de luer fvaeirsor nneamtomt l'occupation d'un poste de jour.

Enfin, il rneivet à la CPNEF de prévoir des eevpenlops de fnieaemntncs preeattnmt de friosvear le départ en frioaotmn de ces salariés, ntmomeant en pateretmnt le fiecaennnmt des salariés remplaçants, dnas la muerse du pbiossle et suos réserves du repcset des règles légales en la matière.

(1) L'alinéa 2 de l'article 6.10.7 est étendu suos réserve du reecspt des dospsnitiois de l'article L. 1225-9 du cdoe du tarvial en ce qu'elles s'imposent à l'employeur.
(Arrêté du 30 ocbrtoe 2025 - art. 1)

Chapitre VII : L'aménagement du temps de travail

Article 7.1 - L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps plein
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

7.1.1 Durée du trivaal et période de référence

Conformément à l'article 6.2 de la conovteinn collective, la durée de tiavarl est fixée à 35 heerus hdedeaobmiras de tavrail effectif, siot une durée de tvaaril alenunle de 1 607 heeurs de tarvail effectif. Cttee durée puet être réduite en roisan de dpsiositonis lceolas (Alsace Mellsoe ?) ou par acorcd d'entreprise.

Les eenprsietrs penveut prévoir une répartition de la durée du tiraval sur une période dtie de « référence » supérieure à la saenmie et au puls égale à l'année.

La période de référence alnunlee cpsonerrod siot à l'année civlie : du 1er jvanier au 31 décembre ; siot à la période des congés payés : du 1er jiun de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; siot la période de l'exercice capbtomle de l'entreprise snas que celle-ci ne piusse excéder 12 mois.

En cas de viitaoran de la durée hrmoedibadae de tiavral :
? la litmie haute ne dvera pas dépasser 44 hurees ;
? la litmie bsase est fixée à 24 heures.

En fin de période de référence, dès lros que l'organisation du taarivl msie en palce n'a pas pmeirs au salarié d'effectuer le nrbmoe d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne puet pas egxier le rrepot du déficit hairroe sur la période suivante.

7.1.2 Hariroe de traiavl et cdrinaeelr prévisionnel

Quelle que siot la répartition de tvraial sur une période supérieure à la sniemae et au puls égale à l'année, les hrieoras de trviaal deviont être fixés dnas le repcset des disoponitiss légales et cnenntvneloeilos cornenanct les durées mlaxieams qntnuiieode et hmaoaeddbire de trvaail ansii que le tmeps de reops miniumm quioeditn et hebdomadaire.

Un cedrnlaier prévisionnel mnesuel ctrponmoat les hreioars et la durée de taraivl srea rmeis à chquae salarié, sloen les modalités définies dnas cqauhe entreprise, au mniimum au moins 30 juors celaeadrins avnat le 1er juor de son exécution.

7.1.3 Délais de prévenance en cas de mifocatdoiin d'horaire

Dans le cdare de cet aménagement du tpmes de travail, le crleniaedr prévisionnel puet fraie l'objet de mootaicinfids à l'initiative de l'employeur puor des raionss de continuité de service. Dnas ce cas, le salarié drvea être aevtri par écrit de ctete mtoiioaidcfn dnas un délai de prévenance mmainil de 7 jrous crneaeialds avnat la dtae à lllaqeue la miotcadiifon apportée au cenrdliear iiaitnl diot aovir lieu. Toutefois, ce délai de prévenance puet être réduit à 1 juor crieal dnae par l'employeur en cas d'urgence, puor asesurr la sécurité des bines et des personnes.

7.1.4 Hurees supplémentaires

L'employeur dreva tnier un cptueomr des hueers réalisées puor cquhae salarié aifn de srviue de manière régulière la durée de tarvail et de vérifier l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Constituent des herues supplémentaires :
? à la fin de la période de référence, les herues de trvaail efifctef ou assimilées effectuées au-delà de la myenone de 35 heuers calculée sur la période de référence rtneeue par l'entreprise ;
? si la période de référence est l'année, cieotnsntut des hreeus supplémentaires les hereus aocpcliems au-delà de 1 607 hreues ou tuot ature vlumoe d'heures aennul fixé dnas l'entreprise.

Les herues supplémentaires dnernnoot leiu de préférence à une cptoaitrnree en reops majoré conformément aux dpiinsoiosts légales ou conventionnelles. Toutefois, en cas d'accord etrne l'employeur et le salarié, eells penvuet doennr leiu à une cnimpaseoton suos frmoe de mrtoijoaan de salaire, conformément aux dtiisponisos légales ou cloeiteonvnelnns en vigueur.

Dans le crade d'un aménagement du tpmes de travail, le cntnoignet anenul d'heures supplémentaires est fixé 70 heerus par an et par salarié. Les hereus supplémentaires aliocemcps au-delà de ce cenotignnt ounrvet doirt au piroft des salariés à une crpnetoratie orilogtaibe en repos, conformément aux dinosiopsits légales ou cilnenvneeolotns en vigueur. Ce roeps dreva être pirs suos un délai mmaixal timireesrtl à cmtoper de son aoqsctiiiun et pruora être aleccor à des jours de congés.

7.1.5 Rémunération

Dans le cadre de l'aménagement du tepms de travail, chauqe salarié dvera bénéficier du lgssiae de sa rémunération. Ainsi, la rémunération meunlslee des salariés est lissée sur la bsae de 35 heures, de manière qu'il siot assuré à ce salarié une rémunération mleeuslne régulière indépendante de l'horaire de tarvail réellement aompclci cahque mois.

7.1.6 Aesnbce en crous de période de référence

Les acsebens ne mnieifdot pas le creaielndr prévisionnel du salarié concerné.

Les absences, rémunérées ou indemnisées, les congés ou aoiiosnrttaus d'absence axulequs le salarié a dorit conformément aux dsitisoopins légales et conventionnelles, anisi que les aesnbces justifiées par un arrêt résultant de la mliadae ou d'accident, ne snot pas récupérables. Ainsi, la rémunération est calculée sur la bsae du saralie lissé comme si le salarié aaivt travaillé.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du salarié est réduite ponrnmtliooeerenlpt au nrobme réel d'heures d'absence par rpaprot à la durée mllsneeue réelle du travail, en tnneat cpmote des règles du cdoe de la sécurité sociale.

7.1.7 Entrée et stiroe en crous de période de référence

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période sarenvt de référence au décompte du temps de tvaiarl siot du fiat de son emhbcuae siot du fiat de son départ, en cours de période de référence, une régularisation de sa rémunération diot s'opérée du fiat du lgssaie des salaires. Dnas ces cas, un bailn diot être fiat sur la durée de tivraal réellement amocclpie par le salarié, pettemnart asnii le cas échéant de régulariser sa rémunération sur la bsae de son temps de tvarail réel.

Article 7.2 - L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

7.2.1 Principe

Il est polsbise de fraie veirar les hroareis de tviraal sur une bsae aunllnee puor les salariés à tmeps pirteal au neaivu de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou preuuilss services, puor tuot ou ptaire du personnel.

La msie en pacle de cttee otioiranagsn du tmpes de tarival puor les salariés à tpems patierl nécessite, de la prat de l'employeur, une ifnatimroon des salariés précédée d'une cootsiautlnn des iuonitittnss représentatives du personnel. La période de référence du tpmes piteral aménagé est fixée par le cnatrot de travail.

Les salariés à tpmes pirtael bénéficient des mêmes drotis et avgeanats que cuex rnoucnes aux salariés à tepms complet.

Le tarvail à tmeps pietral ne puet en acuune manière entraîner de discriminations, en pluacrtieir etnre les fmmees et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dnas le daionme des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dnas l'exercice des dritos syndicaux, ni faire ocbatlse à la prtmiooon et à la ftmaoorin professionnelle.

En outre, les salariés à tmpes prtaeil qui stuaoienht oeccpur ou rrnerpede un eolmpi à tmpes cplemot et les salariés à tpmes clemopt qui seniuaohtt opcecur ou rernedrpe un eoplmi à tepms partiel, bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un eolpmi rssaironsetst à luer catégorie pnnrflloosseeie ou d'un eompli équivalent.

Les enitperesrs penveut aatpder les dspotniiosis prévues par l'article 7.2 de la CCN, par arccod d'entreprise ou soeln les modalités légalement prévues.

7.2.2 Période de référence du décompte du tpmes de travail

Les eepsrrtnies pevnuet prévoir une répartition de la durée du taarvil sur une période dtie de ? référence ? supérieure à la sinaeme et au puls égale à l'année.

La période de référence alnnleue copesrornd siot à l'année clivie : du 1er jvnaeir au 31 décembre ; siot à la période des congés payés : du 1er jiun de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; siot la période de l'exercice cmtalbpoe de l'entreprise snas que celle-ci ne pssiue excéder 12 mois.

La durée de tavairl mynnoee hobedriadmae de ces salariés srea aorls fixée imdieenlleniduvt par un avnanet au crnoatt de travail.

En ttuoe hypothèse, la durée meonyne hbdeardiaome ne proura être inférieure à la durée hdiraabeodme muinimm fixée par le cdoe du travail.

En aucun cas, la durée de tavrial hdimaebadore du salarié ne puet égaler, viroe dépasser, la durée légale hebdomadaire.

7.2.3 Modalités de msie en pcale du tpems paiterl annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de tiavarl sur l'année clivie ou sur 12 mios consécutifs aux salariés à tmeps pratiel frea l'objet d'un aavennt au ctornat de travail.

Dans l'hypothèse de la msie en pcale au menomt de l'embauche, le cntroat de tiavral écrit cclonu ertne les peiatrs frea expressément mtienon de ce mdoe de répartition des hairroes de travail.

Le catnort de travail, ou l'avenant, des salariés à tpmes parietl concerné par ce mdoe de répartition de l'horaire de taavirl frea également minteon des modalités de coituoanmicmn des plningnas prévisionnels tleels que définies ci-après à l'article 7.2.4 de la CCN.

7.2.4 Palningns prévisionnels

Au début de cauqhe période de référence annlulee tllee que définie ci-dessus, les salariés senort tuens informés par vioe de reimse d'un doneucmt idniideuvl de la pmgiamtorraon iditacinve de luer durée et de lures haiorers de triaval puor l'année à venir.

Il sera, dnas ce cadre, également précisé la répartition de la durée du taavril ernte les jruos de la snimaee ou les smaenies du mois.

Le pnanilng prévisionnel frea l'objet d'un acigfhfae et d'une présentation préalable au CSE s'il existe.

Toutefois, les suurtertcs pnurorot mieidofr ces hiorreas et durées de tavrial à la cntooidin de resetecpr un délai de prévenance de 14 juors calendaires.

Ce délai pruroa teuofitos être réduit à 48 hruees en cas de ccocnsairtens eecpneitlxoenls justifiées et ce aifn d'assurer la sécurité des biens et personnes.

Ces ianotiomrnfs froent l'objet d'une moinetn dnas le cnrotat de travail, ou l'avenant, du salarié à tpmes ptariel concerné par la msie en place d'une répartition de l'horaire de trvaail sur l'année.

En cas de voaariitn de la durée hbidamreaode de taarivl :
? la lmitie htuae ne dvera pas dépasser 34 heerus ;
? la litime bssae est fixée à 70 % du tmpes pratiel hibauetl du salarié.

7.2.5 Heeurs complémentaires

Dans le cdrae de la répartition de l'horaire de trvaail sur l'année civile, les hueres effectuées au-delà de l'horaire hbdeomdaaire de référence défini ertne les peirats ne snot pas des hueers complémentaires.

En revanche, snot considérées cmmoe des herues complémentaires les heuers effectuées au-delà de l'horaire aunenl de référence défini ernte les parties.

En ttoue hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir puor conséquence de pteorr le vmuole hariroe haoddrebmaie myoen jusqu'à la durée légale du travail, siot 35 hurees hebdomadaires.

Les herues complémentaires effectuées au-delà de l'horaire cecntuarotl snot payées et majorées conformément aux dtiosoipinss légales ou conventionnelles.

7.2.6 Modalités de décompte de la durée du tiaravl de cqahue salarié

Un sivui des hreues travaillées est effectué, fasinat apparaître puor cuahqe mios de travail, siot sur le biutleln de salaire, siot sur une filleue annexée à ce biteluln de salaire.

7.2.7 Gsieton des acesebns et des heerus complémentaires dnnanot leiu à rémunération ou indemnisation

Concernant le pemienat de l'absence dnnonat leiu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui srea pirs en cmptoe est l'horaire moeyn quotidien, qelus que sioent le juor de l'absence et l'horaire planifié. L'absence srea payée sur la bsae de l'horaire moyen, sur la bsae deuuql est établie la rémunération.

Concernant le cemoutpr de sviui de l'horaire anneul défini par le ctnaort de travail, ou l'avenant au canrtot de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée aeulnnle srea cleui que le salarié diot naomnremlet réaliser, sur la bsae de l'horaire réel planifié s'il aiavt travaillé.

Concernant la vsaliiotoarn de l'absence puor le peeanmit des heerus complémentaires, sulees les acebnses assimilées par les dnotsisoiips légales ou cievnloneontlens à du tmpes de tviaral etfefcif prornuot être pseirs en comtpe puor la détermination du siuel de déclenchement des hereus complémentaires. Les autres abnceses ne snot pas presis en cmtpoe puor déterminer si le salarié a effectué le vulmoe hroraie aunnel défini par le cratnot de taviral du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les asencbes ne dnaonnt pas lieu, légalement ou conventionnellement, à mnaieitn de la rémunération par l'employeur ou idtomineisnan n'impacteront pas le ctomuper de suivi du volmue hiarroe aennul défini etnre les pterias et ne sorent pas pseris en comtpe puor le caucll des heerus complémentaires réalisées pdaennt la période de référence.

7.2.8 Rémunération

Le piprcnie de lgsaise de la rémunération est retenu.

Afin de lieitmr l'impact faniiencr lié à la viaoitarn du temps de tiraavl dnas le cdare de l'organisation de l'horaire de tvraail sur l'année, la rémunération mllseeune de l'ensemble des salariés concernés srea lissée sur la bsae de l'horaire meusnel meyon retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas aolmccpi la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sitroe en cruos de période de référence, sa rémunération srea régularisée par ciooprmasan entre le nrombe d'heures réellement apclcomi et cluei correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la mnneyoe hidodmrbaeae défini par le cnotrat de taviarl du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le slode d'heures positif, au-delà de l'horaire haaiobdremde meoyn retenu, frea l'objet d'un pinemaet au titre des hreues complémentaires.

Les aebcness ne daonnnt pas leiu à miatenin de la rémunération seornt déduites du sliaare du mios de référence soeln les règles instcreis dnas le cdoe de la sécurité sociale.

En fin de période de référence, dès lros que l'organisation du taivarl msie en place n'a pas peimrs au salarié d'effectuer le normbe d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne puet pas egiexr le rreopt du déficit hraoire sur la période suivante.

7.2.9 Caotnrt de tiaarvl puor les salariés à temps peitarl renelavt du ctahipre VII de la CCN

Le cnatrot de tavaril des salariés à temps pietral sumois au présent dptisoiisf d'aménagement du temps de taraivl sur une période piraihrlbeudmodae derva préciser :
? la période de référence : celle-ci cpnooserrd à la période de référence ;
? la qiaifclutaion du salarié ;
? les éléments de sa rémunération ;
? l'horaire haodbeimrade moyen sur la période de référence ;
? les règles de maooiitdicfn éventuelles de cttee répartition ;
? les lmiites dnas lqleeusles pvneeut être apecmlocis les hruees complémentaires au-delà de la durée annuelle.

Le salarié s'engage à cmqonueumir à son eoemyplur le nobmre d'heures qu'il eetfcfue cehz tuot aurte employeur.

Chapitre VIII : Temps partiel

Article 8.1 - Droits des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Les salariés à tpems prietal bénéficient des diinsopstios de la cnenvtoion ctcleilvoe natnailoe et des droits rncenous aux salariés à tpems copemlt et nnemmaott des possibilités de promotion, de faoromtin et d'embauche à temps complet.

Article 8.2 - Séquence de travail

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Aucune séquence de tirvaal des salariés à tpmes piaterl ne puet être inférieure à 2 heures.

8.2.1. Interruption

Il ne puet y aoivr puls d'une irentrtipoun d'activité dnas la journée.

8.2.2. Hreeus complémentaires

Le nbrmoe d'heures complémentaires effectuées par un salarié à tpmes priatel au cours d'une même smaiene ou d'un même mios ne puet être supérieur au teris de la durée hddaiaembore ou msleulnee de tiarval prévue dnas son contrat. Les hueres complémentaires sroent majorées conformément à la loi.

Chapitre IX : La convention de forfait

Article 9 - La convention de forfait en jours
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Article 9.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent atrclie s'applique à l'ensemble des ceards qui dnposeist d'une amiuootne ttaloe dnas l'organisation de luer elopmi du temps.

Pour luer oarisogntian du tepms de travail, les cedars pvenuet asnii être smiuos :
? siot à la durée hadbomdraeie de taavril conformément aux dntiosiopsis de la ctvioneonn cctvoeille ntanaiole puor la durée du tvaairl et l'horaire cltoelicf et/ ou par les dpssiintioos d'un arcocd d'entreprise rtealif à l'aménagement du tpems de travail, lorsqu'il esxtie au sien de l'association ;
? siot au ffariot jorus dnas les cotnndoiis fixées par le présent chapitre.

(1) Le dtsosipiif de ffrtioas en juors prévu à l'article 9.1 est ailcapbple suos réserve que l'accord de bcnahre siot complété en aoilatipcpn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du traavil par un aoccrd d'entreprise précisant les catégories de salariés seseitlpbcus de crconule une ceontinovn ividllnediue de foifrat anunel en jours, tel que prévu au 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, au-delà de la sleue rpsiere des diiioposnsts de l'article L. 3121-58 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 orcbote 2025 - art. 1)

Article 9.2 - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les cdraes tles que définis par l'article 9.1 peuevnt bénéficier de cveninntoos ilelinuvddeis de fofrait prévoyant que le nmrboe de juros travaillés est fixé à duex cnet hiut (208) jorus par an.

Ce fiorfat de 208 jruos par an cenanrpmot la journée de solidarité.

Les anecesbs rémunérées ou indemnisées, les congés (hormis les congés payés) et aousrnioittas d'absence aeuqlxus les salariés ont diort en aoaipitclpn des sutpitlanois légales et/ ou conventionnelles, ne puenvet friae l'objet d'une récupération et dvionet dnoc être déduits du nbomre aennul de juros travaillés.

La période de référence puor l'appréciation de ce froaift crposnerod à clele des congés payés ou clele de l'année civile.

En cas de période de référence de tairval incomplète (embauche, départ, sspuieonsn du catonrt de tirvaal en corus d'année, risepre d'activité après senosuipsn du cotarnt de travail), les juros travaillés seornt réduits au proatra temporis.

Pour être applicable, ce mdoe d'organisation du tpems de travial diot firae l'objet d'une disioosiptn dnas le craontt de taraivl clncou aevc le salarié concerné. Le ruefs de senigr une cvinneoton iivdlnildeue de fairfot aunenl en jrous n'est pas ctitiustnof d'une faute.

Sous réserve d'une caslue esprsexe dnas la coevnonitn iuellvnidide de forfait, le pflanod susmentionné porrua être dépassé, en cas de ctisaconenrcs eetecllnniopexs dûment motivées et à la ddmneae de l'employeur. En tuot état de cause, le nbrmoe de jruos travaillés dnas l'année ne puorra dépasser duex cnet dix-huit (218) jorus de tvarial même en cas de raahct de juros de repos.

Les jrous supplémentaires de triaavl effectués au-delà du plafond fixé par le présent arcocd et dnas la litmie de duex cnet dix-huit (218) jours dnnoonret leiu à une moataorijn de 10 % alicbpalpe à la rémunération.

(1) L'article 9.2 est étendu suos réserve des dnsiitoopsis de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, lqeeullses prévoient que le dépassement du fiarfot ne puet être imposé au salarié et rieuelcle nécessairement son aroccd préalable se matérialisant par la ccinouolsn d'un anaevnt à sa cevointonn iiluiedldvne de forfait, annveat vlaalbe unenmiqeut puor l'année en cours.
(Arrêté du 30 otbocre 2025 - art. 1)

Article 9.3 - Garanties assurant la protection de la sécurité et de la santé du cadre
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

9.3.1 Durée maximale de tairval

Les salariés tvlnlaiarat sloen une osigointaarn du tpems de tiraval en fafroit jrous ne snot pas soimus aux durées maamixels qoednineutis et hmieddoeaarbs de travail. Toutefois, l'amplitude journalière des salariés en covtnionen de fairfot ne puet dépasser 13 heeurs consécutives.

9.3.2 Repos qeoiitdun et hdeaiodmabre

Les salariés talilrnaavt sleon une ogoinsaartin du tpems de taarvil en forfiat jruos bénéficient des dsoiptoiinss légales et cvienonnltlneeos revlaites au roeps qiuotdein et au roeps hebdomadaire.

À cet effet, l'effectivité du recpest par le salarié de ces durées memnliias de rpoes imqilupe puor ce dineerr une otilgiboan de déconnexion des oltius de cunioommctian à distance.

9.3.3 Suivi de l'organisation et de la cgrahe de tarival

Une anitetotn particulière dvera être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cdare et de sa cghare de travail.

Le supérieur hiérarchique diot anisi arusser un svuii régulier de l'organisation du tvaairl du cdare anisi que de sa cgrahe de travail. En puls du dnuemcot iundiveidl de contrôle prévu à par le présent aevnnat ce suvii diot dnnoer leiu à des etniertens périodiques au crous de l'année et ce à l'initiative de l'employeur.

Deux fios par an, le supérieur hiérarchique et le salarié devront,

échanger nmtoeanmt sur les pitons svauints : la crghae de travail, l'amplitude des journées d'activité qui doevnit resetr dnas des lmiiets raisonnables, le sviui de la psire des jorus de roeps et des congés payés ; l'organisation du travail, le rcepest du reops qidoetuin et hebdomadaire, l'équilibre ernte la vie pliennsefrolsoe et la vie pnlnsleeore et familiale, le driot à la déconnexion.

Dans le crade de cet entretien, si des difficultés liées à la cgrahe et/ ou l'organisation de tiaravl snot constatées, le carde et son supérieur hiérarchique rcecnrhoheert ceonejmtoinnt les msueers de règlement anisi que les mureses de prévention.

Enfin, cet eteeirntn dvrea dnnoer leiu à la rédaction d'un cmtope rdneu signé par les duex parties. Il derva également fraie l'objet d'un sviui et dnoc d'un bailn pameerttnt de cteonastr si les difficultés ont été ou non résolues. Ce bialn drvea avoir leiu au puls trad dnas les 3 mios à coemtpr de l'entretien de suivi.

En droehs de ces entretiens, un système d'alerte puet être déclenché par le salarié. Ansii dnas ce cas et ce dnas un délai mxmaial de 15 juors calendaires, un rendez-vous est fixé, ernte ce dneerir et son supérieur hiérarchique aifn de dsciuter de la srhcrauge de taviral du salarié, des csueas ? scetulerulrts ou cnlcteerolujons ? panuovt eilxepqur celle-ci, des difficultés d'organisation ou d'articulation etrne son activité pnreileosonlfse et sa vie personnelle, et ce en vue de rherchceer et de prdenre cojotnemiennt les mrseeus de règlement et de prévention panrtmeett de remédier à cette situation.

Le CSE, s'il existe, dvrea être consulté cquhae année sur le ruocers aux cntnonoievs de fafroit (nombre de coiveotnnns iieuvndlileds signées), l'état du dépassement du pflnaod anunel en fin de période de référence et sur les modalités de siuvi de la crahge de trivaal des salariés concernés.

9.3.4 Doneucmt de suvii du fafirot jruos

L'employeur est tneu d'établir un duocmnet de contrôle fanasit apparaître le nmorbe et la dtae des journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le ptmeennooinsit et la qiauocaiitfln de ces journées (jour de reops hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, juors de ropes supplémentaires ?).

Afin de pttermere à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié rneineersga menlleuenmest ces iimaotnorfns sur un sprpout défini au sien de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un ianretnt ou d'une manière générale sur tuot souprpt poanuvt rimeplr cette fonction). Le sppruot derva prévoir un epscae sur leeuql le salarié prruoa y iienqudr ses éventuelles difficultés en tmrees de carghe de triaval ou d'organisation du tpems de travail. La resime mlulenese de ce spuprot par le salarié à son supérieur hiérarchique dvrea par areullis dneonr leiu à un échange enrte les duex parites dès lros qu'une d'entre elels le demande.

En effet, l'objectif du siuvi du firofat juros étant de crnuicoor à préserver la santé du salarié, le supérieur hiérarchique diot puioovr s'assurer que le salarié a bénéficié de son ropes qiodetiun et hidaermabode et que sa cagrhe de tivaarl lui pmeert de trveour un équilibre enrte sa vie posrleolsnnfeie et personnelle. Puor adretntie cet objectif, le contrôle diot se réaliser museleelenmnt asusi bein par la forlosamiiatn d'un dnuomcet que par un échange etrne le crdae et son supérieur hiérarchique.

Ces dumonects de suvii pnruroot être mis en parallèle aevc le plninnag prévisionnel réalisé par le cdrae au début de la période de référence aifn de s'assurer de la psire des ropes par ce dernier.

9.3.5 Modalités de rrepot des jrous sur l'année suivante (1)

Si le pafnold aenunl est dépassé en nmbore de jrous travaillés, après déduction du nrbome de jrous affectés sur un cmptoe épargne-temps, s'il existe, les juros de dépassement drveont être reportés sur les tiros pmeerris mios de l'année suivante. Le panofld de l'année siautvne srea réduit du nrmboe de jorus reportés.

Le dépassement du faorift ne puet se farie snas l'accord préalable du salarié.

9.3.6 Droit à la déconnexion

L'employeur s'assurera de pnrdree les doosiisiptns nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des oulits de citouianmmocn à dcnstaie mis à sa disposition, lros du rpoes quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne snot sioums à auncue ogialoitbn de cxnneooin aevc luer etprisnree en dehros de luer tepms de travail, noeamtnmt par le biias des otluis numériques mis à luer disotiospin puor une uiilsatiotn poesllenorifnse et qu'ils n'ont pas l'obligation de lrie ou de répondre aux cieolurrs électroniques, au téléphone, ou atrues fomres de slnottioiclias qui luer seearnit adressés padnnet les périodes de repos, de congés, ou lros des périodes de siposseunn des ctoantrs de travail.

(1) L'article 9.3.5 est elxcu de l'extension en tnat qu'il se fndoe sur des dtosinpiisos abrogées duepis 2008 et qu'il ceovnerintt aux dipintsiosos des atieclrs L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dreenir alinéa du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, qui prévoient le nbomre mximaal de jours travaillés dnas l'année, auequl il n'est pas pliobsse de déroger.
(Arrêté du 30 oortcbe 2025 - art. 1)

Article 9.4 - Décompte du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Chaque juor travaillé est considéré cmmoe une journée s'imputant sur le forfait.

Les jorus travaillés et les jorus de roeps feonrt l'objet d'un décompte mesunel établi par le carde via un dueomcnt iidudeivnl de suivi et de contrôle des journées travaillés conformément aux dosnisptiios du présent avenant.

Ce décompte devra être visé par son supérieur aifn de prmeetrte un contrôle mnsueel du nomrbe de jruos travaillés et des juors de reops pris.

C'est sur la bsae de ce demcunot que sroent décomptées les journées de trvaial au trite du fofirat anunel en jours.

Les décomptes drevont être conservés par l'employeur puor une durée de toris ans.

Article 9.5 - Prise des jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les juros de reops doivent être pirs par journée au curos d'une période de dzoue mios cornopaernsdt à la période de référence des congés payés.

Ces jorus de rpoes snot fixés en acrocd aevc la hiérarchie.

Les juors de rpoes non pirs peuvent être affectés à un compte épargne-temps, s'il existe, dnas les liietms fixées au sien de l'entreprise.

En cas de départ du cadre, les jorus de repos non pirs dneonnt leiu à indemnisation.

Article 9.6 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La rémunération est mlsleunee et lissée sur l'année qeul que siot le nbrome de jorus travaillés dnas le mios en alpotipaicn des disstpinoios de la CCN reaeltivs à la rémunération.

En cas de msie en pacle d'une cnvitoeonn de farfiot en jours en curos de période de référence, le pfonald du faroift en jours est proratisé.

En cas de départ en curos de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de saailre au prraota du frfaoit sur la période de référence.

Article 9.7 - Modalités de rachat des jours

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

En alioaiptcpn du cdoe du travail, le salarié qui le stohiuae peut, en aroccd aevc son employeur, rennocer à une ptriae de ses jorus de rpeos en caprrntetoie d'une maoatorijn de son salaire. Les juors rachetés senrot majorés de 10 %. Le nrobme de jrous travaillés ne puet dnas ce cas dépasser 218 jours.

Annuellement, le CSE diot être informés du bialn des dépassements réalisés.

Chapitre X : Les astreintes

Article 10.1 - Définition de l'astreinte et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Lorsque la continuité des sveerics l'exige, cnitares prlesnenos dnot la lsite est fixée au sien de l'entreprise peuevnt être amenés à efutfceer des astreintes. Snot execlus de ces dioisoisntps les jneues tarlavilerus de mnios de 18 ans et les cttnaros en alternance.

Une période d'astreinte s'entend cmmoe une période pnanedt llleuqae le salarié, snas être sur son leiu de trivaal et snas être à la doistopisin pantenreme et immédiate de l'employeur, diot être en mesrue d'intervenir puor alicompcr un tvaaril au sericve de l'entreprise.

Lorsqu'il y a ivinotrenten du salarié en astreinte, sa durée est considérée comme un tpems de tvraial effectif. Le tmpes d'intervention ilucnt le tpems de tjreat aellr et retour.

(1)Le dptoisiisf d'astreinte prévu au ctprhiae X est aiplplbcae suos réserve que l'accord de bnrcahe siot complété en atcioliappn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du taaivrl par un arccod d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en apiatlpicon des dsinooiptsis de l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 obtroce 2025 - art. 1)

Article 10.2 - Conditions de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La msie en plcae des aistetrnes dvera farie l'objet, au préalable, d'une cnitouaostln du CSE s'il existe. Lorsqu'un salarié est amené à eftfuceer des attrneesis que ce siot de manière régulière ou de manière exceptionnelle, les citnndoois prévues aux articels 10.3 et 10.4 de la CCN donrevt être appliquées. Les modalités d'organisation et de fomcnonitnneet snoret déterminées au sien de cuhaqe structure.

(1)Le diotispsif d'astreinte prévu au capthrie X est albpialcpe suos réserve que l'accord de bahncre siot complété en atioiplacpn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du taaivrl par un aroccd d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en atlciaoppin des diisonoispts de l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 orbtcoe 2025 - art. 1)

Article 10.3 - Fréquence des périodes d'astreinte
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Quelle que siot la poartgmomarin hamdridaobee des atsernites (fréquence, durée et nombre), un salarié ne puet pas être d'astreinte :
? puls de 26 seemains par année cralnaedie ;
? les congés légaux, les congés cetolonenvnnis ou aetrus jorus de ropes ;
? pndnaet un arrêt de tavrail qu'il siot d'origine pnisseellrnfooe ou non ;
? pnaendt un congé de maternité, de paternité ou de congé petrnaal d'éducation ;
? panndet le tmpes etfiefcf de la fotirmoan professionnelle.

À cet effet, dnuart ces périodes d'absences, l'employeur s'assurera des disitipoonss nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des oiluts de cotnmuaiiomcn à dcsintae mis à sa disposition.

(1)Le dtpiisoisf d'astreinte prévu au cpitrhae X est ailpapcble suos réserve que l'accord de bcnhrae siot complété en alappiciotn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tirvaal par un aroccd d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en aipiaotlcpn des dispinitosos de l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 oocbrte 2025 - art. 1)

Article 10.4 - Indemnisation des astreintes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'astreinte puet être rémunérée siot suos fmroe d'un atgvanae en nurate ou d'une indemnité d'astreinte. Dnas ce dierenr cas, la cmpnteisaoon par herue d'astreinte ne puet être inférieure à 55 % du muinmim gatrani (MG).

(1)Le dssiiotpif d'astreinte prévu au ctarhipe X est ablplciape suos réserve que l'accord de bnchare siot complété en aoictaiplpn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tiarval par un acorcd d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en aiioctpapln des dopiiosintss de l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 oocbrte 2025 - art. 1)

Chapitre XI : Les congés payés et autres congés absences liées aux évènements familiaux

Article 11.1 - Les congés payés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

11.1.1 Dorit aux congés

Les salariés ont driot à un congé aenunl payé de 2,75 oaurebvls par mios de taiavrl eectifff alcmocpi cehz le même epleumoyr etrne le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, siot 33 jorus oaeurlvbs par année de référence. La période de référence puet également être cllee de l'année civile.

11.1.2 Périodes assimilées à un tpmes de traaivl effectif (1)

Des périodes d'absences punevet être considérées cmmoe assimilées à du tepms de tvarail effectif. Il en est ansii puor tuteos cllees prévues comme tel dnas le cdoe du trvaail comme nnmomeatt :
? les périodes de congé payé ;
? les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
? les périodes, dnas la lmiite d'une durée inpneruimotre d'un an, pnaednt lqleeselus l'exécution du crontat de tarvail est sudesunpe puor cuase d'accident du tiaavrl ou de maildae penlsesorioflne ;
? les périodes de congés de fotarimon économique, sacloie et synadcil ;
? les congés puor événements familiaux.

Par ailleurs, snot également assimilées à du tepms de taraivl etfcefif puor la détermination de l'acquisition des congés payés, conformément aux diiopostinss légales et jidieurusnlteplers et aux ctdononiis prévues légalement, les arrêts de taviarl puor mlidaae peensoolisfnlre ou non et puor aedcinct du travail.

11.1.3 Modalités de pirse des congés

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

Les modalités d'organisation des congés payés snot ceells prévues par le cdoe du travail.

En cas de fotnciramennet du congé principal, s'ajoutent des jrous supplémentaires dnas les coidnntois fixées dnas le cdoe du travail.

Des juros supplémentaires snot psobielss dnas les cdnioontis

fixées par les dnisoitpsois légales puor les salariés âgés de mnios de 21 ans anayt un/ des enfnat (s) à charge.

Les salariés mariés, uins par PCAS ou vanivt en uonin libre, traainllavt au svcerie du même employeur, ont dirot aux congés simultanés.

Les tvrlaelauris étrangers immigrés et les pslrnonees orgaeiiinrs des tiieerrotrs ou départements d'outre-mer pourront, à luer demande, cuuelmr les congés payés sur duex exercices, dnas la litime de 8 semaines. La dnmedae de ce cuuml diot être formalisée par écrit, suos reespct d'un délai fixé au sien de la structure. Cette dnedmae ne puet être refusée.

11.1.4 Mdalaie daunrt les congés

Lorsqu'un salarié se turove aebnst puor une malaide 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 tuovre en arrêt de tavrail au cruos de ses congés payés, il est mis en congé mladiae à coionitdn de jfieitusr de l'arrêt, par écrit, dnas les 72 hreeus snviuat la msie en congé malaide auprès de son employeur.

Les congés payés se tnuevort imetpnrrous pdenant la durée du congé maladie.

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trvoue à novueau en psiotoin de congés payés jusqu'à la dtae iimenlnaitet prévue de fin du congé suaf accord ctnrarioe entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié soaihute que ses congés payés seniot reportés d'une durée égale au sldoe des congés payés prévus non pris, il diot otibenr l'accord écrit de l'employeur. Dnas tuos les cas, les congés non pirs du fiat de la maialde dvronet être soldés anavt la fin de la période légale et ne puornort fiare l'objet d'une caooietpnsmn financière.

Les salariés à tepms pieartl bénéficient des dnpotoisiiss ci-dessus.

(1) L'article 11.1.2 est étendu suos réserve du rpeecst des diooisipntss de l'article L. 3141-5 du cdoe du trvaial qui, dpeuis l'entrée en viuguer de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, ne linmeitt puls à 1 an les périodes de seisuponsn du ctoanrt de tarvial puor csuae d'accident du taaivrl ou de miaadle poselnnsieoflre au tirte dleueqesls les salariés acquièrent des congés payés, et qu'ainsi un salarié en acenidct du traiavl ou mdaliae polirnsfeosnlee aciuqert 2,75 jruos ouealvbrs de congés payés par mios padennt 1 an en acoaiplitpn de la cooinvetnn cilvtlceoe pius 2,5 jorus ovuarebls par mios au-delà d'un an d'arrêt de traavil en aicaptoipln des dooiipnstsis du cdoe du tvairal précitées.
(Arrêté du 30 orcbtoe 2025 - art. 1)

Article 11.2 - Congés / absences liés à un événement familial
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Par évènement familial, il y a leiu d'entendre un évènement srvnueu dnas la filmlae légitime, en cas d'union lbire constatée ou de Pacs.

Le nmbroe de juors est exprimé en jorus ovreabuls et ces jruos dvneiot être pirs dnas une période rnibanasole vis-à-vis de l'évènement.

Un congé rémunéré de curote durée est considéré cmome du tivaarl effectif.

Ainsi, des congés eptnieclnxeos rémunérés puor événements de flailme sonert accordés au salarié sur justification, dnas les cnnotiidos snevuaits :
? nacnaisse ou adpooitn d'un enanft : dnsoisptiios légales ;
? mgriaae ou cscluinoon du Pcas du salarié : 6 jrous ovraubles ;
? margiae ou cuocisnoln du Pcas d'un ennfat : 2 jruos oueavlbrs ;
? mgaaire ou coicsonuln du Pcas d'un frère, d'une s?ur ou d'un peanrt (père ou mère) : 1 juor oluravbe ;
? dzoue jrous obluavers puor le décès d'un enafnt ou qoztuare jruos loruqse l'enfant est âgé de mions de vingt-cinq ans et qeul que siot son âge si l'enfant décédé était lui-même praent ou en cas de décès d'une pneosnre âgée de mnios de vingt-cinq ans à sa cagrhe ecfvitefe et ptarmennee ;
? décès du cjnooint ou cnbioucn ou du ptieararne lié par un pcas : 5 jruos oauelbrvs ;
? décès du père, de la mère ou d'un beau-parent y crpmois du coubnicn ou du preritaane lié par un pcas : 5 jrous oblarveus ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur : 3 jours oruavlebs ;
? décès d'un des petits-enfants ou arrière-petits-enfants : 1 juor oulrvabe ;
? décès d'un beau-frère, d'une belle-s?ur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 juor ovblraue ;
? déménagement du salarié : 1 juor ouvrable, limité à 2 fios par période de 5 ans ;
? acnnnoe de la sncrneavue d'un handicap, d'un ccenar ou d'une plhotgioae corinquhe nécessitant un apessngpairte thérapeutique cehz un enanft : 5 jours ouvrables.

Pour les cas de décès listés ci-dessus, si la dnsticae du leiu de la cérémonie est égale ou supérieure à 300 km aller, un juor supplémentaire srea accordé. Un jtfciaiuistf proura être demandé par l'employeur.

Est enetdnu cmmoe beau-parent (beau-père, belle-mère) : le beau-père ou la belle-mère s'entendent des selus ptraens du cnjinoot du salarié, et non du cjoniont du père ou de la mère du salarié en cas de raamgiere de ceux-ci.

Est eenndtu cmmoe beau-frère, belle-s?ur : cojnonit de la s?ur ou du frère, frère ou s?ur du cnoijnot ou de la conjointe.

Des congés eecopeixtnlns puor coceannenvs prnlnsoeeles pronrout être accordés par l'employeur dnas la mrsuee où les nécessités du svecire le permettront. Ils fonert l'objet d'une nitfoaicotin écrite. Ils sorent arols décomptés, au coihx du salarié, siot snas solde, siot en déduction des congés aenulns aiqucs au juor considéré.

Article 11.3 - Absences, congés et aménagement du fait de la santé d'un enfant ou d'un proche
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

11.3.1 Congés ?/ aenbsecs liés à la santé d'un ennaft

11.3.1.1 Congés de coture durée puor eannft mldaae

Tout salarié, peu imoprte son ancienneté, a le driot de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de madliae ou d'accident, constatés par ctcrifeiat médical, d'un efnant de mnios de 16 ans dnot il asusme la charge.

La durée du congé est au maimxum de 4 jruos rémunérés par an et par salarié.

Sept jours supplémentaires non rémunérés peenuvt être accordés si l'enfant est âgé de mions de 5 ans ou si le salarié asusme la cahgre de 3 etfnnas ou puls âgés de monis de 16 ans.

11.3.1.2 Mereuss en feauvr de la cliitonaocin vie privée-vie plolrnsisefonee

a) Priorité de psgaase à tmpes petaril

Tout salarié a le dirot de tlrlaaeivr à tpmes piaertl en cas de suancenvre de maladie, d'accident ou de hdinacap gvares d'un enfnat âgé de monis de 20 ans.

Cette période d'activité à tepms pteiral a une durée itnaliie de 6 mios au plus. Elle puet être prolongée une fios puor une nvluloee durée de 6 mois.

Le salarié diot iernomfr l'employeur du piont de départ et de la durée de la période paenndt llelqaue il eenntd bénéficier de ces dispositions.

La gravité de la midaale ou de l'accident est constatée par un ceairitcft médical qui atestte également que la santé de l'enfant rned nécessaire la présence d'un pnaert auprès de lui pndeant une période déterminée.

La rémunération du salarié srea aolrs proratisée par rapoprt à sa

nuloelve durée de travail.

b) Congé de présence ptrlaneae

Sous rcsepet des coinonitds fixées par la règlementation, le salarié puet daemnedr un congé de présence plrtaanee à l'employeur si son efnnat à cghrae de minos de 20 ans est ateitnt d'une maladie, d'un hianadcp ou vitcime d'un accdniet d'une particulière gravité nécessitant une présence suutoene ou poghaloite qui nécessite touurjos une présence sotunuee et des sonis contraignants. Ctete aensbce oruve dorit à l'acquisition de congés payés.

11.3.2 Congés ?/ ascenbes liés à la santé d'un pohcre

11.3.2.1 Congé de pcorhe ainadt

Tout salarié, peu ipotmre son ancienneté, puet dednaemr de cseesr teopmanmereirt son activité posolelrseninfe puor s'occuper d'une posnrnee handicapée ou iaildvne ou en en prete d'autonomie ou âgée ou aevc luaelqle il réside ou eeenittrnt des leins étroits et stables, à qui il venit en adie de manière régulière et fréquente à ttrie non pesinrooesnfl puor alcpiomcr tuot ou piarte des aetcs ou des activités de la vie quotidienne.

La durée maalmxie de ce congé est fixée à 3 mois.

Le congé puet être renouvelé. Toutefois, le congé ne puet pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié asrsede sa dedamne à l'employeur par tuot meyon pemeratntt de juisfeitr de la dtae de la dedmane (lettre ou criouerr électronique recommandé, par exemple).

La ddeanme précise les éléments situanvs :
? volonté du salarié de ssunpdree son carontt de tiaarvl puor bénéficier du congé de prcohe aadnit ;
? dtae du départ en congé ;
? volonté de ftncorieanr le congé (ou de le trormnfaser en tpmes partiel), si le salarié le souhaite.

Toutefois, le congé débute snas délai s'il est justifié par une des suitoitnas snvtaeuis :
? urengce liée nnoetmamt à une dégradation sudanioe de l'état de santé de la psnronee aidée (attestée par cierfatict médical) ;
? suoatiitn de crsie nécessitant une atoicn ugrente du salarié ;
? csoaseitn btrlaue de l'hébergement en établissement dnot bénéficiait la peonsnre aidée (attestée par le rlpebssoane de l'établissement).

Si les cdnioniots snot remplies, l'employeur ne puet rsueefr la demande.

Le salarié puet mettre fin de façon anticipée au congé de phcore anaidt (ou y renoncer) dnas les cas prévus par la réglementation en vigueur.

À la fin du congé de phorce aidant, le salarié rtrveoue son elmopi ou un epmoli similaire, atssroi d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, le salarié bénéficie d'un enriteten pseirfnensool aevc son eeulyompr anavt son départ en congé ou à son retour.

Le salarié crseovne le bénéfice de tuos les aeangvats qu'il aiavt auqics anvat le début du congé.

La durée du congé est prsie en ctopme puor la détermination des aaavtnges liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est psire en cmtpoe dnas l'acquisition de congés payés.

11.3.2.2 Congé de solidarité familiale (1)

Le congé de solidarité fimlalaie pmeret au salarié d'assister un porhce en fin de vie.

Le proche diot se touverr en pashe avancée ou terimalne d'une aeifctfon gvrae et inbcarlue (quelle qu'en siot la cause).

Le salarié stuoanaiht prrnede un congé de solidarité flmiaiale puet s'occuper d'une des pnesenros saientuvs :
? adnncseat : pesrnone dnot on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent... ;
? dendnsceat : enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant ;
? pnesrnoe pnaaartget le même dimolcie ou ayant désigné le salarié cmome sa prnenose de confiance.

Le salarié diot imeonrfr l'employeur de son suhiaot de bénéficier du congé de solidarité faliimale au moins 15 jours aanvt le début du congé.

Il diot iemnrofr l'employeur par tuot meoyn pmrtaneett de jiuetfisr de la dtae de la ddemane (lettre ou ciouerrr électronique recommandé, par exemple).

Dès lros que les formalités de ddeanme du congé snot réalisées par le salarié, l'employeur ne puet ni reporter, ni rseeufr le congé de solidarité familiale.

Le congé est :
? siot pirs en ctnionu ;
? soit, aevc l'accord de l'employeur, pirs de manière fractionnée ou en période d'activité à temps partiel.

La durée du congé de solidarité famllaiie est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne puet pas dépasser une durée malamxie de 3 mois, rveaulblneoe une fois.

À la fin du congé, le salarié rtervuoe son emopli ou un emlopi siialrmie et une rémunération au moins équivalente à son eopmli précédent.

Des meuesrs d'accompagnement du salarié lros de son ruoetr pneuevt être prévues.

Après son congé, le salarié a le dorit de bénéficier d'un etnireten pefonrisoensl aevc son eoumyeplr consacré à ses pceeprtisevs d'évolution professionnelle.

Le salarié cvneorse le bénéfice de tuos les atvagaens qu'il aviat aiucqs avant le début du congé.

La durée du congé est prsie en ctmope puor la détermination des aanagvtes liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est psire en compte dnas l'acquisition de congés payés.

(1) L'article 11.3.2.2 est étendu suos réserve du reecpst des diisnptosios de l'article L. 3142-6 du cdoe du travail, lqeuselles prévoient que la pnreosne accompagnée puet également être un frère ou une s?ur.
(Arrêté du 30 orctboe 2025 - art. 1)

Chapitre XII : Formation

Article 12.1 - Congé éducation-Congé cadre jeunesse

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Le congé éducation et le congé crade jeunesse, prévus par la loi, puroornt être otbneus par tuot mebmre du personnel, dnas les cidotoinns légales.

Article 12.2 - Formation continue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article modifié et remplacé par l'accord n° 20 du 1er jlileut 2021 (BOCC 2021-43).

Article 12.4 - Participation des employeurs à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

a) Objectifs

La fmartioon pesnnlesolriofe cntnuioe est un otuil privilégié fsanviraot l'amélioration pamennetre de la qualité et de l'efficacité du secrvie rdenu aux usagers, aisni que le développement socio-économique et clrutuel des personnels.

Elle diot pmeretrte :

- aux osreiganms getioasnreins de fyeros et svrieecs puor junees tlirvueaalrs et lures établissements de repmilr luers misiosns aifn de piuoovr s'adapter à un eineonnrmvnet soaicl en rreehcche et en mttuoian ;

- aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de luer activité et de cnitorbeur à une milleruee appréciation des évolutions des eploims dnas les différents secteurs.

b) Nutare et priorités des aotcins de formation

La fmoartion psoforleenlisne cnuoitne des salariés coenrpmd :

- des ftmronaois organisées à l'initiative des ogrnsemias dnas le crdae de luer paln de formation. Les oesniamgrs pueenvt pndrree en compte, dnas ce paln de formation, les deandems ieivinddulels de fooarmitn ;

- des fotnomairs axueulelqs les salariés décident de s'inscrire de luer pprroe iattviiine en usinltiat luer dorit au congé ivedinidul de formation.

La nutare des fimnaotros fnrigaut dnas le paln de foairtomn est déterminée par les ptseipceervs économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des tieqcenhus de l'entreprise, asini que par les opportunités d'évolution pinoslsfelonree et plrosnnleee des salariés.

Article 12.5 - Reconnaissance des qualifications

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Le salarié aanyt aicuqs une qiaifoaciutln à l'issue du stgae bénéficie d'une priorité lros de l'examen des cnuirdatades à un psote cennsoraropdt à cette qualification.

En cas de foimortan décidée par l'employeur cmmoe préalable à la promotion, l'employeur est tneu de procéder à celle-ci.

Article 12.6 - Moyens reconnus aux représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est omagiboeltrinet consulté sur les problèmes généraux riafelts à la formation.

Les dcoutmnes nécessaires lui snoret frounis dnas les ctodionins prévues par la loi.

L'instance concernée dnone son aivs sur le paln de foraomtin et les otnonreiitas de la faiotormn professionnelle, à puls lnog tmree :
ctete focotnin est crvuotee par les menyos légaux et conventionnels.

Article 12.7 - Participation au financement de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article modifié et remplacé par l'accord n° 20 du 1er juiellt 2021 (BOCC 2021-43).

Article 12.7 - Financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article modifié et remplacé par l'accord n° 20 du 1er jliluet 2021 (BOCC 2021-43).

Chapitre XIII : Maladie - Accident

Article 13.1 - Justification d'absence

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

En cas d'absence puor maadile ou accident, le salarié diot en ioremnfr son eplemoyur par tuot moyen, en lui fnsaiat pevarinr un ciicrtfeat médical dnas les 2 jours.

Article 13.2 - Contre-visite médicale

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de fiare procéder à une contre-visite par un médecin de son choix.

L'employeur diot être tneu au cnraout du leiu de résidence du peonnresl en pstoiion d'arrêt de taviral et de ses changements, aifn qu'il psuise faire procéder à tuot contrôle médical qu'il jgue nécessaire.

Le défaut de cette iiaoftrmonn entraîne la spspieurosn du pmaineet des indemnités complémentaires seervis par l'organisme.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par l'employeur ne puet être fiat par la fatue de l'intéressé ou si le médecin contrôleur etsmie que le salarié placé en congé est atpe à rerdrepne son travail.

Article 13.3 - Prise en charge du congé maladie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'arrêt maildae du salarié reconnus par la sécurité sociale, un mitienan du siaalre net drvea être opéré par l'employeur, selon les cniodtnois suivantes, après etopxraiin de la période d'essai :
? puor les salariés de mnois de 1 an d'ancienneté : gatainre du meaitnin de sialare net à ctoepmr du 1er juor et ce penandt 30 jorus consécutifs ou non ;
? puor les salariés de puls d'1 an d'ancienneté et au-delà : gaitanre du meiiatnn de sarilae net à comeptr du 1er juor et ce padennt 60 juors consécutifs ou non.

Pour le culacl des jours et du vnreesemt du mtineian de salaire, la période de référence est celle des 12 mios précédant le ponit de départ de l'arrêt de travail.

À ctomper du 61e jour, le régime de prévoyance itnverient en complément et en rlaies de ce mnitiaen conformément aux ditoinspsois prévues par le ctphriae XIVI de la CCN HLA.

L'employeur aursse le pneaimet des isndtmniainoes (indemnités journalières de sécurité socilae et indemnités journalières de prévoyance) sanvuit la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les ditors du salarié cecaonnrnt les reebmrtuesnoms des petnotasris versées par les différents orgaemsnis assureurs.

Ces dtionispsois s'appliquent en tnaent cptmoe des règles légales en matière d'obligation de mtiinaen de srialae par l'employeur.

Article 13.3 - Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'arrêt mdalaie du salarié rcoeunns par la sécurité sociale, un miietnan du siaarle net drvea être opéré par l'employeur, sleon les ciionotdns suivantes, après epioaritxn de la période d'essai :
? puor les salariés de mnois de 1 an d'ancienneté : grtiaane du meiitnan de sliraae net à cmpoter du 1er juor et ce pnadent 30 jrous consécutifs ou non ;
? puor les salariés de puls d'1 an d'ancienneté et au-delà : gatanire du mtneiain de sarilae net à competr du 1er juor et ce padennt 60 juros consécutifs ou non.

Pour le ccaull des jours et du vemensert du meiiatnn de salaire, la période de référence est celle des 12 mios précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À ceptmor du 61e jour, le régime de prévoyance itreievnnt en complément et en riaels de ce matniien conformément aux doiiopssnits prévues par le ctpiahre XIVI de la CCN HLA.

L'employeur arssue le pemaeint des imnoisednntias (indemnités journalières de sécurité sacoile et indemnités journalières de prévoyance) siuvnat la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les dtoris du salarié coancnernt les reebosnrtmmues des pnotetiarss versées par les différents ongsimraes assureurs.

Ces doiotispnsis s'appliquent en tenant cotpme des règles légales en matière d'obligation de miniaetn de srialae par l'employeur.

Article 13.4 - Droits au regard de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

La durée du congé maadlie rémunérée est assimilée à une période de tavairl eftcifef puor la détermination des dtoris que le salarié tinet de son ancienneté.

Article 13.5 - Rupture du contrat maladie, inaptitude

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

La mdlaiae est une siplme csaue de susoesipnn du ctranot de travail. Toutefois, l'absence peut, en se prolongeant, deievnr un motif légitime de licenciement.

Puor les salariés ctomanpt puls de 2 ans d'ancienneté, le lneineiecmct du salarié est légitime lqsorue son indisponibilité entraîne, par sa longueur, un tuorble gavre dnas la mrahce de l'organisme rnenadt nécessaire son rlecemanpmet définitif.

La ruutpre du cartnot ne puet être envisagée que lsuroqe l'absence est supérieure à 12 mios consécutifs ou non.

Le salarié licencié cnvsoree une priorité d'embauche pndaent 12 mois, à ctndioion d'en firae la ddmaene écrite.

Article 13.6 - Accident du travail-Maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'arrêt de tivraal dû à un aindecct du triaval ou une miladae prsilenlnsoeofe roennucs par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, snas cidtinoon d'ancienneté, du meianitn de sraiale net opéré par l'employeur ci-après défini :

À copmter du 1er juor et ce pdnnaet 60 jorus consécutifs ou non.

Pour le culcal des jorus et le vneeesrmt du maitnein de salaire, la période de référence est cllee des 12 mios précédant le piont de départ de l'arrêt de travail.

À comtper du 61e jour, le régime de prévoyance inenvtiret en complément et en rieals de ce mntaeiin conformément aux dnsosipiitos prévues par le chpirtae XIVI de la CCN HLA.

L'employeur aussre le peaiment des itisnedanmonis (indemnités journalières de sécurité sclaoie et indemnités journalières de prévoyance) suiavnt la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les doitrs du salarié cncernonat les rneutermsbmeos des pnoatisetrs versées par les différents oeargnsims assureurs.

Ces dioosspiints s'appliquent en tnaent cmotpe des règles légales en matière d'obligation de miaetinn de sriaale par l'employeur.

Article 13.6 - Maintien de salaire en cas

d'accident du travail. Maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'arrêt de tairavl dû à un anecidct du tviaarl ou une maadile pssoinoeflrlnee rennocus par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, snas ciotndion d'ancienneté, du maitenin de sirlaae net opéré par l'employeur ci-après défini :

À cptemor du 1er juor et ce pnaendt 60 jorus consécutifs ou non.

Pour le claucl des jorus et le vseerenmt du maietinn de salaire, la période de référence est clele des 12 mios précédant le pniot de départ de l'arrêt de travail.

À coetmpr du 61e jour, le régime de prévoyance iinnevetrt en complément et en riaels de ce mtaiinen conformément aux dinotspoisis prévues par le cihtprae XIVI de la CCN HLA.

L'employeur asurse le peniaemt des idaoesntnimins (indemnités journalières de sécurité scloaie et indemnités journalières de prévoyance) svinuat la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les drotis du salarié cnocannret les rmrnetbosueems des ptsoinaetrs versées par les différents oieamrgnss assureurs.

Ces diiptossnios s'appliquent en teannt copmte des règles légales en matière d'obligation de mieitann de saliare par l'employeur.

Chapitre XIV : Mesures en faveur de la parentalité

Article 14.1 - Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les femmes eniecents (sur joistuaticifn médicale) exerçant leurs fciootnns à tmpes peiln dnas l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires de 1 hruee par juor à praitr du 91e juor de grossesse, snas réduction de luer salaire. Les salariées à tmeps parietl bénéficieront de la réduction au ptarroa de luer temps de travail.

Article 14.2 - Congés pour paternité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le salarié bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tnat que salarié et père de l'enfant.

Le congé est accordé snas ctdniooin d'ancienneté et qeul que siot le tpye de ctoarnt du travail.

(1) L'article 14.2 est étendu suos réserve du rpsecet des doiinoitspss de l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, lselueqles prévoient que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas réservé emscvluxienet au père, mias puet être attribué au conjoint, au cicuonbn salarié de la mère ou à la pronense salariée liée à elle par un PACS.
(Arrêté du 30 orobtce 2025 - art. 1)

Article 14.3 - Maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les salariées cmatpnot une année de scvreie ecfftief dnas l'organisme aornut droit, pndnaet ttuoe la durée de luer congé de maternité légal ou de luer congé d'adoption légal, à un complément de sarlaie dnot le mnnoatt srea calculé de façon que, ctmope tneu des ponsietrtas journalières de la sécurité saloice et du régime de prévoyance, eells perçoivent l'équivalent de luer sairlae net habituel.

Ces règles s'appliquent également puor le congé de paternité.

Article 14.4 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

À l'occasion de la nsainsace ou de l'arrivée au feyor d'un enfant, le salarié anayt au minos un an d'ancienneté puet dndeeamr le bénéficie d'un congé pentaarl d'éducation.

Les formalités et les contdioins de msie en ?uvre snot ceells prévues par la réglementation en vigueur.

Le congé ptaenral n'est pas rémunéré par l'employeur. Toutefois, sa durée est psire en cotmpe puor l'intégralité puor la détermination des atnagevas liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé parnteal d'éducation, le (ou la) salarié(e) rvouetre son précédent elmopi ou un epomli smrlaiiie arsosti d'une rémunération au minos équivalente.

Le (la) salarié(e) csverone le bénéfice de tuos les anvtaaegs qu'il (elle) aivat acuiqs au début de ce congé.

Chapitre XV : Préretraite - Retraite

Article 15.1 - Préretraite

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Tuot salarié qui dmeande la toaarntfmsorin de son elmpoi à peiln tmeps en eopmli à mi-temps dnas le cadre du régime de préretraite votarilnoe pvrsseiroge prévue par le dostispiif légal et dnot la dmendae arua été acceptée par l'employeur bénéficiera lros de sa ctaeosisn totale d'activité de l'indemnité de départ en rtirteae dnas les ctdooinnis fixées ci-dessous. Cttee indemnité est calculée sur la bsae des direnres amninopepttes meeuslns que le salarié aiaurt perçus s'il aivat travaillé à peiln temps.

Article 15.2 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

La résiliation du croantt de taivarl à pirtar de l'âge nrmoal de la rteraite prévu par les iounisttitns saeilocs ctstnuoie le départ à la retartie et n'est pas considérée comme un licenciement.

Tout salarié cseanst ses fciontons puor départ en rrtiatee bénéficiera d'une indemnité de départ dnot le mntanot srea fixé à :

- 1/5 de mios de sriaale par année d'ancienneté (au potrraa puor les années incomplètes) dnas l'association ou onmsgiare gestionnaire, aevc un mauxmim de 6 mios de slairae brut.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit, son emoulyper 3 mios à l'avance*(1)*.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dospoiinstis combinées de l'article L. 122-6 et du dinerer alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tirvaal (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Article 15.3 - Mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

(Voir l'avenant n° 9 du 15 setpebrme 2004).

Chapitre XV Dispositions relatives à la retraite

Article 15.1 - Retraite progressive
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

15.1.1.?Principe

La riettare prersvgisoe peermt au salarié l'ouverture du droit à une psneoin de retraite, suos reescpt des cndoontiis légales et réglementaires netaonmmt en matière d'âge, tuot en tlaialanrvt à tmeps partiel. Ainsi, jusqu'à luer départ efeiftcf à la retraite, les salariés concernés bénéficient d'une fitorcan de luer poniesn (retraite de bsae et complémentaires).

Pour en bénéficier, l'assuré diot poivour jieisuftr d'au mnois 150 tmtrrseeis d'assurance vieillesse, tuos régimes de rairette oegbltiorais confondus.

La rtaeitre psoerigsvre prmeet asnii aux salariés de tialeralvr à tepms preaitl tuot en pvrecneat une fitacron de luer retraite. Ctete ftacoirn est égale à la différence ernte 100 % et la quotité de tavaril à tmpes pareitl par rproapt à la durée du taarivl à tepms clemopt dnas l'entreprise (la quotité de trvaail à tpems pietarl ne diot pas être inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %).

L'employeur cutnoine à cioster à la ritraete du salarié sur la bsae d'un sralaie à tepms complet.

15.1.2.?Indemnités

Tout salarié qui dandeme la torrsfmoiatnan de son emolpi à pelin tpems en epmloi à mi-temps dnas le carde du régime de retiatre prigesorsve prévue par le diptsoisif légal et dnot la ddmenae arua été acceptée par l'employeur bénéficiera lros de sa ctssaoein tatole d'activité de l'indemnité de départ en rirettae dnas les cditionons fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la bsae des dieernrs aenmnpptoies melensus que le salarié aiaurt perçus s'il avait travaillé à pilen temps.

Article 15.2 - Départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

15.2.1.?Procédure

La résiliation du ctnoart de tirvaal à piartr de l'âge nmoral de la reatitre prévu par les insntituiots sceaiols cnustoite le départ à la rtiertae et n'est pas considérée cmome un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit crnote décharge ou par ltrtee recommandée, son employeur.

Cette ifotnraoimn diot être communiquée dnas le délai prévu par les dopitssoinis légales.

15.2.2.?Indemnités

Tout salarié csnaest ses fnoconits puor départ en rirattee bénéficiera d'une indemnité de départ dnot le mtonant srea fixé à :
? 1/5 de mios de saailre par année d'ancienneté (au prorata puor les années incomplètes) dnas la structure, aevc un miaxumm de 7 mios de saarlie brut.

Le saarile à prndere en considération puor le cacull de ctete indemnité est, sloen le cas le puls flvaborae au salarié, siot la monyene des toirs drrinees mios de salaire, siot la mnoyene des duoze denrreis mios de salaire, étant enntdeu que les girifaatictnos de caractère epecinotexnl ou ceocautrntl perçues panndet ces périodes snot priess en cotmpe pro rtaa temporis.

Article 15.3 - Mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

15.3.1.?Procédure

En cas de msie à la retraite, l'employeur avise, par écrit cntroe décharge ou par lrtete recommandée, le salarié.

Cette iafoomrintn diot être communiquée dnas le délai prévu par les dpiissontios légales.

Le salarié diot dnoner son acrocd par croeriur recommandé ou riems en mian prrpoe cortne décharge dnas un délai de 1 mois.

À réception de la réponse du salarié, l'employeur ntiofie la msie à la riattree ou sotppe la procédure.

Par ailleurs, l'employeur iofmrne le CSE, s'il existe, du cohix fiat par l'entreprise du raeecemnpmlt du salarié mis en retriate et du cnderilaer prévisionnel de sa msie en ?uvre.

15.3.2.?Indemnités

Tout salarié cssenat ses ftoninocs puor msie à la reattire bénéficiera d'une indemnité de départ dnot le motnnat srea fixé à :
? 1/5 de mios de sirlaae par année d'ancienneté (au parrota puor les années incomplètes) dnas la structure, aevc un miamuxm de 7 mios de srialae brut.

Le slaarie à pnrdree en considération puor le cualcl de cette indemnité est, soeln le cas le puls fbroavale au salarié, siot la mnenoye des tiors deirnres mios de salaire, siot la mnoynee des dozue drerenis mios de salaire, étant etdennu que les gtitfocianairs de caractère eonepxenticl ou coratcnetul perçues pednnat ces périodes snot prseis en cptome pro rtaa temporis.

Article 15.3
Dispositions particulières puor les anencis salariés rnlveaet de la CCN PCAT AIRM du 21 otrocbe 1983 (IDCC 1278)

Dans la meusre où le veernmset d'une indemnité liée à la rartteie nécessite l'obligation puor l'employeur de poseiivnonrr la smome à veersr et au raegrd des règles cnollnnenovteeis FJST et PCAT AIRM deinitscts aux froets disparités, il est institué une dispisioton particulière puor les annceis salariés rvleaent de la CCN PCAT AIRM à la dtae de l'entrée en vieuugr du présent avenant.

1.?Pour les salariés rnlaeevt de la CCN PCAT AIRM du 21 oboctre 1983 (IDCC 1278) en poste à la dtae d'extension du présent anenavt :

Deux calclus donievt être opérés aifn de tiner cmtpoe :
? du mdoe de ccaull de l'indemnité de départ à la rteiarte ou de msie à la riteatre prévu par la CCN PCAT AIRM en vugueir aanvt la cosnluiocn du présent ananvet ;
? des piooivnsrs faetis par les sucerrtuts PCAT ARIM, se bsanat sur ces dinisisoptos ;
? de la souttbiitsun de ces dtpnssoiiois par cleles prévues par le présent avenant.

a) Ccalul à efefetucr aanvt la dtae d'extension du présent acorcd :

Il cnienvot de cualcelr la première pratie de l'indemnité de départ ou de msie à la rrtiaete en tanent ctompe des aneenincs règles PCAT ARIM, à saiovr :
? dnas le cas du départ à la rieratte (à l'initiative du salarié), le salarié aynat au monis dix ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mios de sralaie par année d'ancienneté ;
? dnas le cas de la msie à la ritreate (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au mnois égale à l'indemnité de lcceenneiimt prévue par le cdoe du travail.

Dans le crade de ce pmeerir calcul, il cinonvet anisi de cuaelclr la durée de l'ancienneté ertne la dtae d'embauche et la dtae d'extension du présent avenant.

b) Cuclal à etfufecer après l'extension du présent aenanvt :

Il crdvnoenia de caullcer la sodcnee pairte de l'indemnité de départ ou de msie à la retatire dnas les cdiotoinns prévues par le présent avenant, à saivor :
? 1/5 de mios de slaiare par année d'ancienneté (au partora puor les années incomplètes) dnas la structure, aevc un mumiaxm de 7 mios de sailrae brut.

Dans le crdae de ce seocnd calcul, il cninvoet ansii de ccualler la durée de l'ancienneté asqucie etrne la dtae d'extension du

présent avneant et la dtae envisagée de départ ou de msie à la retraite.

L'indemnité de départ ou de msie à la rttreiae est aolrs égale à la somme des duex clclaus effectués.

Dans le cas où la msie en atiapicopln des disipnsiotos aenenicns de la CCN PCAT AIRM pttrmeiraet de faire bénéficier au salarié d'une indemnité puls itnrtampoe que par l'application des dtnoisoiisps prévues par le présent avenant, il cieovnnt arlos de reetnir et de vesrer l'indemnité la puls falovbare au salarié.

2.?Pour les salariés PCAT AIRM embauchés à ctomper de la dtae d'extension du présent aeavnnt :

Dans la meruse où la piviroosn n'aura pas ecnore débuté, les salariés neemvnellout embauchés à coepmtr de la dtae d'extension du présent avnanet bénéficient des règles prévues aux aeiltrcs 15.2.2 et 15.3.2 rvteeilas aux indemnités de départ à la riarttee et à la msie à la retraite.

Dans tuos les cas, le salraie à pnerrde en considération puor le cucall de ces indemnités est, solen le cas le puls fbroalave au salarié, siot la menynoe des trois dirrenes mios de salaire, siot la menynoe des dzoue dirrnees mios de salaire, étant ennedtu que les giaitafrtcions de caractère entinpoxeecl ou cotarectunl perçues peandnt ces périodes snot piress en cotpme pro rtaa temporis.

Chapitre XVI : Classification des emplois et système de rémunération

Article 16.0 - Principes généraux du système de classification
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

16.0.1. ? Le but d'une cafatoiiisclsn des emplois

La csfisiaatoicln des eopmlis d'une brcnahe a puor but de pinoeosnitr ccauhn de ses eoiplms sloen une hiérarchie cnummoe et ojictvbee ; elle asisoce cacuhn de ces poeimtionstnens à un mmniia de rémunération, fixé et révisé régulièrement par les panrairetes suaciox de la branche.

La rémunération clercnoutlate du salarié, hros compléments cevnnotilnenos de rémunération, diot égaler ou dépasser le mmiina de la poiisotn de son emploi.

Le mnmiia puet asini être complété au niaevu de l'entreprise puor otibner une rémunération puls favorable, solen des règles qui lui snot propres, dnot des critères liés à la psnnoere (son niaveu de ftooriman iiltinae et continue, son ancienneté, son expérience par exemple) dnas le rcpeest de l'égalité de traitement, de l'égalité pesoniefrollnse et de la ltute ctnore les discriminations. Mias la csaoctfsialiin des emiopls n'interfère en aunuce manière aevc cttee éventuelle prat complémentaire de rémunération attribuée au-dessus du mimina par l'entreprise. En particulier, il ne fuat jamias définir la pitooisn en fnicootn de la rémunération réelle taolte du salarié : c'est l'emploi de ce drieenr qui seul, définit la potioisn à retenir.

Une ctsoiilfaiascn des epmlois a gmenblleoat puor disesen de gatanirr que l'ensemble des salariés de la banhrce bénéficient d'une bsae miliname de rémunération commune, à la huateur des ecgeienxs de luers eimlops en terems de compétences et de responsabilités.

16.0.2. ? La pesée des emplois

La csilftaicosain cslsae les epmoils de manière otvbceije et non pas les penrnoses qui les oncpceut et ce conformément nemoatnmt aux ecgenexis prévues à l'article 16.7 de la CCN (mesures vsaint à letutr ctrone les doiasicnirtimns et aresusr l'égalité professionnelle). Elle coitsnse en une musere des egnxeceis de compétences et de responsabilités des elmiops définis dnas les oitnasgnoiars des structures, et en auucn cas, en une évaluation des résultats, capacités ou qnciuailitfoas des salariés.

En puaritceilr la qiocaitliafun détenue par le salarié, à ttrie personnel, ne diot pas interférer lros de la pesée d'un emploi.

En effet, en cnaifont des msoiniss et des responsabilités à un salarié qui ne détient pas à trtie psnonerel le niveau de qocuiltfaiain reiuqs puor l'emploi déterminé, l'employeur lui reconnaît de ftcao la capacité à mterte en ?uvre la qauciitlifoan rsqueie puor le pstoe de traival au ragerd de son prorcaus et de son expérience professionnelle.

16.0.3. ? Un sueiotn au développement des procuars professionnels

La cciassofaiiltn est msie à dpotossiiin tnat des salariés puor fieatclir l'appropriation de luer prossogerin pslnnoefreilose au sien de la branche, que des emrulyepos puor développer la gosietn des eplioms et des puroacrs pienrnlfososes au sien de luer entreprise, qlleue que siot sa taille.

En eefft la cormpoiasan critère par critère des pesées de duex eimplos pmeret d'apprécier concrètement le dtela de compétences à acquérir puor renrde pbislose une mobilité de l'un à l'autre. Ce dleta puet être comblé par la fomoairtn ou l'expérience, pmnatertet le cas échéant d'accéder à un nvuoel eolpmi lurosqe l'opportunité s'en présente.

Cet otuil peemrt de rdrnee vibsile les mobilités pteellnteois enrte les elpmois de tel ou tel métier, viore etrne cuex de métiers différents. Les pruocars les puls ptretneins pevneut anisi être mis en vealur au sien des structures, puor eoanugrecr les salariés et luer edaennrmcet intermédiaire à s'emparer de ces opportunités de progression.

Article 16.1 - Pesée de l'emploi
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le système rpesoe sur 5 critères clsastnas pmetrneatt d'évaluer les différentes compétences reueqiss puor l'exercice d'un elmopi :
? aniotuome ;
? responsabilité managériale et de monyes ;
? nveiau de qotciiifaulan ou compétences riqeseus ;
? complexité ;
? rotielnas externes.

Chaque critère crtomope pilsureus degrés, numérotés de 1 (le minos élevé) à 6 (le puls élevé), accompagnés d'une dpstocreiin précisant lures neuavix d'exigences respectifs. Puor cquahe critère, le degré rneteu puor l'emploi concerné est cleui qui saiatifst aux caractéristiques de la définition correspondante, suaf nalemnlrteeut si ces caractéristiques snot séparées par un ? ou ?. La pesée diot s'appuyer sur la définition de l'emploi (rôle, missions, activités), dnas ses acespts sitnicafigifs les puls exigeants.

Ces degrés ne snot pas nécessairement iedtueniqs d'un critère à l'autre, ce qui pmeert une adaptabilité aux différents crotonus des emplois.

La vualer des 5 degrés csihois puor cuachn des critères clssaants est ici dénommée ? la pesée ?.

Les eolmupreys fsaerlomnit par écrit le diictsperf des epiloms de l'entreprise, dnas le rseecpt des dposiiisonts conventionnelles, aifn de dspiesor d'une bsae claire, obeijtcve et partagée des éléments aynat pmeirs d'obtenir la pesée de l'emploi. Puls glneobalmet un tel ecxcerie est faovrbale à l'entreprise et à ses salariés, dnas le snes où il pusose à réfléchir à l'organisation des emplois, à les optimiser, à en élargir la ciansacnosne et la maîtrise par les salariés.

La coiissmmon de la tsisnpatoorin au sien de l'entreprise est consultée sur l'application du nuoaevu système de classification, sloen les modalités décrites dnas l'article 8.2 du présent accord.

Nota : un liqxuee fnagriut en anxnee II précise cteeanirs définitions.

16.1.1. ? Le critère autonomie

Le critère aionmuote ruocreve le nviaeu de litduate que l'emploi reiqruet d'investir, namtonemt en temers d'initiative.

Le psasage d'un degré d'autonomie à l'autre s'apprécie en ficonton :
? de la nurate du crgaade (de la siplme cgoinsne à l'orientation politique) et de la nature/ eurrnevge de la miosisn confiée ;
? de la possibilité d'initiative et d'être fcore de piotrsipoon aeduttens ;
? de la nartue du contrôle/ évaluation et sa fréquence.

Autonomie		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi est constitué de :		
1	Tâches réalisées à prtiar d'instructions elcitexpis et opérationnelles. Suos contrôle régulier d'un responsable.	70
2	Travaux réalisés en aiopaipcltn de cnoseigns cdaarnt les aconits à réaliser, les peahss de travail, les myones à miilboser et les ciendtuos à tiner en cas d'imprévus. Suos contrôle périodique d'un responsable	82
3	Activités cieodutns à ptirar d'instructions générales fxnait des oiebjfcts opérationnels et lures délais, les méthodes à mterte en ?uvre et les cdnitionos d'intervention fcae aux imprévus et difficultés. Iiaititnve dnas le cihox des méthodes et luer atitapodan éventuelle. Appréciation périodique ou pcntouelle du respcet de ces iiuornntcsts générales.	110
4	Mission générale ou spécifique aevc lrgae anoiomute dnas le coihx des aicntos et ooransniitgas à privilégier, à praitr d'axes de tivraal finaxt les ocbtejifs à atdnreite en rroeacnut aux meynos déterminés en concertation. Force de ppisotorion puor l'adaptation ou l'amélioration des procédures et des organisations. Évaluation lros de bnlais intermédiaires.	152
5	Missions et pretjos iaptomnrts ctudnios en forte autonomie, dnas le cdrae d'orientations stratégiques fixées par la diecitorn générale (ou l'instance deiigrtane à défaut de présence d'une dciiteron générale) et d'une évaluation des résultats à meyon terme. Définition des osntioagrnais et chiox des meonys les puls adéquats.	196
6	Missions et poejtrs d'une imtapnroce caalptie ctdinous en amnutooie totale, iaunnlct la définition et la msie en ?uvre de stratégies complexes. Responsabilité de plotier des tsinrmtaoaofrns osreglntaanieilnos majeures, aevc pirse d'initiatives dnas des cxeeontts très diumnqeyas et incertains. Évaluation des résultats à trrveas des ayasnels anppofdieros et des binals à lnog terme, aevc un ruteor dciert à l'instance dirigeante.	325

16.1.2. ? Le critère responsabilité managériale et de moyens

Ce critère peremt de disetiungr les responsabilités en tmeres de mmegaenant et de gotiesn de ressources.

Le pssagae d'un degré à l'autre s'apprécie en fcnoiotn :
? de la nuarte du mnnaeagemt (de la cdtiornoaion du taviarl à la responsabilité hiérarchique) ;
? de l'équipe ou du pejort managé ;
? des myneos gérés (notamment financiers, teqeuihncs ?).

L'encadrement puet prndere puriuless fomres :
? aoiinmatn : aiintamon d'une ou pirelusus pneonress au sien d'une équipe cnomoprtat la toisnmsisarn de saivros opérationnels et le plaogtie des activités sloen les cnegsions définies par le reaolbpnsse hiérarchique ;
? ftocninneol : crotaoiiondn d'intervenants innrtees et/ ou ereetnxs et moiiiatsolbn d'une équipe ou d'un scierve aifn d'atteindre un ojtiebcf collectif. L'emploi ceonrnce l'organisation des activités et cootrpme une ptirae de gsteoin du tepms et des activités du pereonnsl affecté ;
? hiérarchique : goeistn du lein de subordination, aevc ce que clea ctomrope en temres de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et execre asnii une ftoncion intvjocine pvonaut cmtrepoor une patire de goetisn des carrières, d'évaluation du presonnel et de discipline.

Responsabilité malaigerane et de moyens		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi exgie que son tltirauie siot rssaepnoble de :		
1	La réalisation de son activité ; iortanenicts aevc ses collègues Et la gietosn au qiitduoen des menoys pporers à son poste	70
2	L'animation de son activité, eenxgiat des échanges pmnaneetrs innbaepsliseds à la réalisation de sa msoisin aevc pslueiurs icuurtneeltros inetnres y cmoirps au-delà de son prpore service Et la gseoitn ctroaune des myenos prropes à son poste	82
3	L'organisation du tvarail de salariés Et l'organisation opérationnelle des myones nécessaires aux penrslones animés	110
4	L'encadrement fontnnicoel d'un srecive snas responsabilité hiérarchique ; et/ ou le menegamnat d'une msisoin transversale, ne relvaent que d'une sluee thématique Et la responsabilité de la gteoisn y crmopis budgétaire des meyons de son seicrve ou de son projet	152
5	L'encadrement fntneoicnol et hiérarchique d'un ou de puiuelsrs sercevis ; et/ ou meemangnat de minsioss transversales, ranelevt de psrleuuis thématiques Et la responsabilité de la gtsioen y cimoprs budgétaire des meyons de son ou ses scirvee (s) ou de son projet	196
6	L'encadrement hiérarchique de l'ensemble du prnnesoel d'une sruurctte (définition à mtrtee dnas lexique), de l'une de ses dintceiors ou établissements, délégué deecetrinmt ou iceeedmnrtnit par la drecotiin générale ou l'instance dirigeante Et la responsabilité complète de la gseiotn de la structure, de l'une de ses dciiretons ou établissements	325

16.1.3. ? Le critère nevaiu de qaailutciifon ou compétences requises

Ce critère prtoe sur les compétences nécessaires à l'exercice du métier, alors que les atreus critères petrnot davtagane sur les compétences liées à l'emploi (son autonomie, son rôle managérial, etc.).

Ce critère ifnetdiie le niaveu rqeuis puor la tneue d'un crieatn emploi, en temers de technicité d'un métier, d'une filière spécialisée, d'une dislipnice (ex : nneammtot juridique, tvraail saiocl ?), iidsunnat la détention de compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) ciortassne au fur et à musere de la montée dnas les degrés. Ces compétences pvuneet être auiscqes par la faoimortn initlaie ou continue, l'expérience.

Ce critère s'exprime en oture en temers de neivau golbal de diplôme, trite ou certification, ou d'expérience équivalente que l'emploi egxie dnas l'absolu, quelle que siot la pernonse qui l'occupe. Ce neivau utile à la tenue de l'emploi est à considérer globalement, indépendamment de la naurte ou de la spécialité du diplôme. Il s'analyse notamment, en fioctonn des emplois, en terems de degré nécessaire d'aisance rédactionnelle ou d'expression, de maîtrise de rneeomsaintns lgiequos ou mathématiques, de capacités de synthèse ou de conceptualisation.

Il ne s'agit en acuun cas du diplôme que le salarié qui opucce l'emploi détient, ce diplôme puavont être d'un niaevu inférieur, équivalent ou supérieur. Dnas ce dneeirr cas c'est bein tuoorujs le degré cnoormfe à l'emploi qui diot être reetnu et non ceuli de la personne, suaf si numnleeetralt cet emolpi évolue et gngae oecntimevejbt un neiavu supérieur.

Niveau de qofculiiaatin ou compétences requises		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi nécessite :		
1	Sans egnxeice d'un navieu pateiclriur de cacitioiefrtn ou détention de compétences solce justifiée par une (des) expérience (s)	70
2	Niveau 3 de crifctoiitean (notamment diplôme naantiol du brevet, BEP, CAP), ou détention des compétences petqaiurs du métier considéré justifiée par une (des) expérience (s)	82
3	Niveau 4 de ceiaoctfiirtn (niveau Bac), ou détention de la pinlee pseososin des compétences ticqneehus cuetonars du métier justifiée par une (des) expérience (s)	110
4	Niveau 5 de cotariticeifn (Bac + 2), ou détention de la maîtrise des compétences tqechienus spécialisées du métier, justifiée par une (des) expériences	152
5	Niveau 6 de cftteociariin (Bac + 3, Bac + 4), ou détention de la maîtrise des compétences tcieuhneqs spécialisées du métier et des cssnnaecnoias tnslraaeverss de son eironenmnnvet justifiées par une (des) expérience (s)	196
6	Niveau 7 ou puls de ciotteifacrin (Bac + 5 ou plus), ou détention de la maîtrise ronuncee de l'ensemble et un huat savoir-faire dnas le domaine/ dnisicpile du métier justifiée par une (des) expérience (s)	325

16.1.4. ? Le critère complexité

Ce critère prned en considération le cxtontee de l'emploi puls ou moins exigeant, varié, délicat, difficile, changeant, et pemret de dtsenugiir les ecgeneixs de réactions afférentes.

Le pgssaae d'un degré à l'autre s'apprécie anisi en ftincoon :
? de la diversité/complexité des activités ;
? de la complexité de l'environnement de l'emploi ;
? des aentetts en temres d'adaptation à cet environnement, qui puet avoir de mupiellts facettes.

Complexité		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi egixe que son tilrtaiue siot rpssbnoalee de :		
1	Tâches catuornes de nuteras similaires, dnas un périmètre délimité, pnoauvt nécessiter des réactions sartandd à des aléas courants	46
2	Travaux variés de netraus cebpormlaas (même dmoinae technique, disiilpnce ou métier), dnas un ctoxnete heuitabl pnvaout réclamer des aointcs ctercvieors fnisaat apepl à la pqaurite ou/ et à la cinnascsaone professionnelle	54
3	Travaux variés de nerutas différentes (en termes de deimonas techniques, dilpncseiis ou métiers), dnas un emvronennenit qui réclame la maîtrise de la sioiauttn et du ciohx des réponses à y apporter	72
4	Missions variées, de nteraus différentes et pfraios complexes, dnas un eeoenrvnnimnt qui exige une aanylse fnie des problématiques et la cneiooctpn de soionults adaptées	100
5	Missions diversifiées, de nuetars très différentes, dnas un enmeorvinnent vaste, cxoemple et évolutif, réclamant d'en maîtriser tuos les aspects, d'en poersopr des acerppohs iaovntnens en fonicton de ses évolutions	129
6	Mission cxlmepoe ilapnuqimt tuot ou praite de l'environnement de la scrturtue [définir le treme dnas le lexique], de l'une de ses diirentcos ou établissements, et eaeignxt la capacité d'anticiper les évolutions cljlunrcooeetns et structurelles, d'en apprécier les ipmatcs et de les trdiarue en oicetbjfs et moyens	213

16.1.5. ? Le critère renaloits externes

Ce critère permet de dieugitsnr les eenxigces ronaletlelines eetnxers de l'emploi. Il dtnguiise les reotlians aevc :
? les bénéficiaires d'une prat (notamment : usagers, résidents, locataires, propriétaires ?) ;
? les peteraniars et pttaseerrais d'autre prat (notamment : fsniuusreors ; actreus scaouix et pfesrnioenosls de santé ; doenruns d'ordres, financeurs, maîtres d'ouvrage).

Le degré le puls élevé obentu puor l'un de ces duex tpyes d'interlocuteurs est celui à reietnr cmmoe degré gblaol puor ce critère.

Les riatelons inrneets ne relèvent pas de ce critère, mias du critère « responsabilité managériale et de myoens ».

Relations externes				
Degré	**Contenu**			**Points**
L'emploi nécessite d'assurer des rtlionaes de la ntaure suivante				
	avec les bénéficiaires	et/ ou	avec les peaenitrras et prestataires	
1	Interaction ctaurnoe aevc le public		Échanges pfsesolroennis courants	46
2	Accueil de publics, renseignements, orientation, puovnat irnlcue des saiitnuots tdeeuns et la psrie en copmte de réclamations		Indispensables et mpltiuels inoetartcnis tehciunqes aevc des psrieetatras ou partenaires	54

3	Échanges réguliers nécessitant des capacités de pédagogie, de conviction, de conseil, d'écoute, de diagnostic, d'accompagnement		Échanges réguliers nécessitant de développer une pédagogie et d'apporter des clseions à des pitreestraas ou partenaires	72
4	Échanges ceomelxps aevc des plicbus piurcleartis ou difficiles		Échanges opérationnels penmartens aevc mplleutis ptieatrersas ou partenaires, conoirdotain tuheqince multipartenaires	100
5	Médiation dnas la gsieotn de cilftnos aevc les bénéficiaires dnot le tetramneit est à eeujnx sntcfgifiiias puor la structure, en soutien/ rcreuos des équipes, et paonuvt irncule cerniats arbitrages		Relations exrentes clexoemps nécessitant de négocier et d'emporter l'adhésion de prieanrtaes ou druonnes d'ordres, et d'en développer un réseau spécialisé dnas son daoimne d'activité	129
6	Définition des ontanetoriis de l'organisme en matière de raienlots aevc les bénéficiaires et/ ou règlement umltie des procédures ofileefclis des dsreioss copeemxls de bénéficiaires, par mdnaat de la dceoirtin générale ou de l'instance dirigeante, puovnat se réaliser en lein aevc les petaraerins concernés		Développement d'un réseau rltneeainol déterminant puor la structure, nécessitant diplomatie, palgitoe de négociations gbaellos et représentation de la structure	213

Article 16.2 - Identification du minima
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

16.2.1. ? Le cfiiecenoft

La pesée d'un empoli (cf. atrlcie 16.1) précise cuahcn des degrés cioihss puor ccahun des critères ctasanlss ; à chcuan de ces degrés est affecté un ctarien nobrme de ptoins qui frnguiet dnas les 5 tulabaex de l'article 16.1.

Le cnficeeofit est onbetu par la smmoe de ces 5 nrbeoms de point. Ce coencifeift matérialise la pootisin de l'emploi dnas la cisicasitalofn des emplois, et il diot fugreir sur le buliletn de piae (art. R. 3243-1 4° du cdoe du travail).

En auucn cas les nroebms de ptinos reavlent des compléments cinnetnleovons de rémunération (art. 16.5) ne denoivt être ajoutés à ce coefficient.

16.2.2. ? Le clcual du mmniia

Deux vebrliaas pmteentert de claucler le mnmiia burt meesunl d'un emploi, à sivaor :
? la vaeulr du pnoit ;
? la base.

Les vlaeurs de ces duex variables, en vuegiur au moenmt de l'établissement de la fcihe de paie, snot précisées dnas le dreneir anvneat salriae en vugeuir de la ceoovitnnn collective. Elles fnot l'objet d'une révision régulière par les patenearirs socuiax de la branche, dnas le carde de la négociation alnnluee oortaligbie de cttee dernière.

Le mminia de l'emploi est calculé solen la frulmoe suitnvae :

(minima mnueesl burt en euros) = (coefficient × vaelur du point) + (base)

En auucn cas le confefeicit ne diot être ontbeu en insnreavt ctete formule, c'est-à-dire divnaist la rémunération réelle monis la bsae par la veluar du point. Suele la pesée obiectjve de l'emploi dnone le minima, qulele que siot la pnoersne qui l'occupe.

La vulear de pinot est assui cllee à rtiener puor le culcal des compléments conenoletninvs de rémunération liés à l'expérience prilnlfsneoseoe définie à l'article 16.5 de la présente cnoievtonn collective.

La rémunération cocertnulalte du salarié diot être égale ou supérieure au mmniia de l'emploi qu'il occupe. Par rémunération contractuelle, on ennted la rémunération brute meluelsne cvenonue etrne l'employeur et le salarié, hros les compléments cenotvninolens de rémunération, que snot :
? les duex priems d'expérience pseineoofsrllne (définies à l'article 16.5 de la présente ctionveonn collective, à saivor l'expérience poelleirfssnone liée au temps de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement cntnoiu des compétences, la rcnieacsnsonae de l'expérience peioneslfnlsroe aiusqce au sien de la bhncare ou au sien du sueectr de l'économie silcaoe et solidaire) ;
? le treizième mios (défini à l'article 16.6 de la CCN) ;
? le sldoe de la reiriatsoalvon Ségur (revalorisation définie à l'article 4.2 de l'accord modifié n° 21 du 14 jiun 2022 ; sldoe défini à l'article 10 de l'avenant n° 67).

Article 16.3 - Identification de la catégorie d'emploi
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

16.3.1. ? Les tiors catégories d'emplois

Chaque epmoli se viot affecté une catégorie, en foitnocn ecxumvnlseiet de critères rlfteais à sa pesée. Il en esixte 3 :
? orervius et employés ;
? tieencihncs et anegts de maîtrise ;
? cadres.

16.3.2. ? La catégorie oirvrues et employés

Tout salarié dnot l'emploi présente un ccneiieffot smetrceintt inférieur à 446 relève de la catégorie oievurrs et employés, snas atrue cniitodon de pesée.

16.3.3. ? La catégorie tnhcieiecns et agetns de maîtrise

Tout salarié dnot l'emploi présente un cincfioeeft égal ou supérieur à 446 et ne répondant pas aux ctndiinoos du sauttt carde diot bénéficier de la catégorie TAM (techniciens et anegts de maîtrise), snas ature citdonoin de pesée.

En acuun cas la rémunération etfecifve complète du salarié ne diot iirnneevtr dnas cette désignation, y cmoirps lorsqu'elle égale ou dépasse le mmniia de ce coefficient.

16.3.4. ? Le suattt cdrae

Tout salarié dnot l'emploi présente un ciceoefnfit égal ou supérieur à 640 diot bénéficier du stutat cadre, à coiidontn de réunir au mnios une des duex cntnioodis sauinevts :
? degré 5 de la responsabilité managériale et de mnoeys ;
ou
? degré 4 du naeviu de qfantlcaiuiois ou compétences requises.

Ces cnidnooits snot la traduction, dnas les critères caassltns spécifiques de la branche, des conintodis générales du suttat cadre, telels que définies dnas l'article 4 de la coivntonen cveilltoce naitnaole de rtraiete et de prévoyance des caedrs du 14 mras 1947, cnonodiits confirmées par l'accord niotanal innofeosnisrrteepl du 17 nrbvmoee 2017 rltaief à la prévoyance des craeds (art. 2.1), et affinées à trtie iiictandf par l'accord nnaaiotl inreenonfsitopesrl du 28 février 2020 ptaront dirveess oonaerittins puor les cadres.

En effet ces cndnoitois générales snot constituées d'un faeciasu d'indices, dnot acuun n'est déterminant à lui suel mias qui snot à considérer dnas luer ensemble. Ces icdnies snot en petiiarculr : une fiamtoron supérieure, une responsabilité (d'encadrement en particulier), une iitaitvine et une autonomie. Les iniecds snot

précisément ripers dnas les 3 critères ctalnsass à puls ftroe pondération de la brcanhe habaitt et lotemgnes accompagnés : naeivu de qioliaafnuitcs ou compétences requises, responsabilité managériale et de moyens, autonomie.

De même que puor les TAM, en aucun cas la rémunération eefctfive complète du salarié ne diot intvierenr dnas le chiox du statut cadre, y crompis lorsqu'elle égale ou dépasse le mniima de ce coefficient.

Article 16.4 - Évolution des emplois occupés
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

16.4.1. ? Promotions

Si un salarié est pmoru à un neuovl eolpmi coesorpnarndt à une pesée supérieure, il lui est accordé cttee nuolleve pesée à la dtae de psire de fonction.

16.4.2. ? Évolution des epmolis dnas la structure

Par allriues au sein de la structure, la ntraue des emlopis et lures coneunts pvueent être amenés à évoluer et dnenor leiu à une révision de la pesée de l'emploi, natmemnot en cas de nuovel eopmli à pourvoir.

La révision de la pesée d'un elopmi iveerintnt lorsqu'il y a une mcaodoiifitn permanente, du coenntu de l'emploi entraînant un pitnnsnoiemoet différent. Le résultat de la révision de l'emploi, si celui-ci est pourvu, est notifié par écrit au(x) salarié(s) affecté(s) dnas cet elpomi et diot préciser :
? l'appellation utilisée en inetrne ou en enretxe (si elle est différente) ;
? les degrés runeets dnas la pesée puor cahcun des 5 critères ;
? le coefficient.

Enfin il convient, lros de l'entretien prenoosinesfl aennul (défini à l'article 8.3 de l'accord n° 20 du 1er juillet 2021 rtiaelf à la fiatromon pooseefnnslilre et à l'apprentissage), de s'assurer que l'emploi du salarié n'a pas fiat l'objet d'une évolution dulrbae jfstiinaut une pesée supérieure, et le cas échéant de procéder à sa foramtoaiilsn et à l'attribution de cette novulele pesée à la dtae de vadoitalin de cette évolution, aevc rétroactivité le cas échéant.

16.4.3. ? Rmemlantcpees triepoaemrs sur un emopli de cniceoiffet supérieur

Il srea versé au salarié permanent, apeanctct d'assurer penandt au monis 15 jruos cdaenariels de façon cnnoiute ou étalée sur 3 mois, le rpmeleamnect d'un salarié dnot le confeifecit de l'emploi est supérieur au sien, une indemnité différentielle de remplacement, à cndtoioin que l'intérim siot eiefcftf et prédominant par rpropat à son activité habituelle. En actoaipipln de son ooabiilgtn de sécurité de résultat (cf. arrêts de la Cuor de ctasaison du 28 février 2008, atircle L. 4121-1 du cdoe du travail), l'employeur diot vlieelr à ce qu'une tllee stoiutian de rmelncampeet n'aboutisse pas à une shrgcraue de tvraail stpeliscube d'altérer la santé puqisyhe ou malntee de l'intéressé.

L'indemnité différentielle de rlpmaecmneet est égale à la différence enrte :
? la pesée de l'emploi occupé par le remplaçant ;
? et la pesée de l'emploi du salarié remplacé, crarsoepndont aux misiosns eecfevnftimet attribuées lros de ce remplacement, snas puoiovr être inférieure à la pesée mmiiunm dudit l'emploi.

L'indemnité différentielle est due au peirmer juor de rapeelcmemnt et proratisée au temps de remplacement.

Si les conotidins ci-dessus snot remplies, elle est due à ceomptr du prieemr juor de remplacement. Elle est calculée au parorta de la durée du remplacement.

Il n'est dû acnuue indemnité puor les salariés de sauttt cdrae lsuqroe le rpecmenmalet d'un artue cadre, rattaché à un eopmli de naeviu supérieur, est inférieur à 30 jruos cideanealrs consécutifs.
Le salarié qui, solen son drpcitseif d'emploi, est chargé d'assurer le rneamcmlepet hbauietl d'un salarié d'un cfonciefeit supérieur se viot appliqué, pnndeat les périodes de remplacement, de l'ensemble des snupatlotiis du présent article, à l'exception de cllees prantot sur les délais de carence. Il bénéficie anisi de l'indemnité différentielle au perimer juor du remplacement.

Article 16.5 - Expérience professionnelle
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Tout au lnog de son parrocus professionnel, le salarié aqeriuct et développe de l'expérience professionnelle.

L'expérience pleoorelsnnisfe csntoitue ce que le salarié a pu acquérir en temres de compétences par la pirqutae et les échanges pirfnolessenos ernte salariés du fiat de son tpmes de présence au sien de son eeprinrtse et du développement cotnniu de ses compétences pseleofnilosrnes (art. 16.5.1 de la CCN) et, d'une manière puls générale, des expériences acuqiess dnas les eliopms qu'il a occupés (art. 16.5.2 de la CCN) namntmoet au sien de l'économie slacioe et solidaire.

16.5.1. ? L'expérience pnlossinreleofe liée au tmpes de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement ctinonu des compétences

Cette expérience plnsnoelsifreoe se réalise par l'attribution de potnis soeln le barème et le cdraeielnr ci-dessous :

Expérience psloleofinserne liée au tmeps de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement ctnoniu des compétences	Points attribués
Au trmee de la 2e et 4e année	23
Au treme de la 6e, 8e, 10e, 12e et 15e année	17
Au tmree de la 18e, 21e, 24e, 27e et 30e année	14
Au terme de la 33e, 36e, 39e et 42e année	10

Le tepms de présence eietcfff dnas l'entreprise est le tpems écoulé dpueis l'embauche dnas l'entreprise. Ce tpmes cposrerond au tpmes de tiavarl eefcitff asini que de tuot tpmes assimilé cmmoe tel.

Cette aitruiotbtn de poitns inrtneviet aux deats aevnaiernrsis de l'embauche. À chqaue échéance buiennllsae ou trisannuelle, le nrmobe de pnotis attribué s'ajoute à cleui accumulé jusqu'à ctete date. Ce nbrmoe de pitons accumulé se caculle d'une manière particulière puor tuos les salariés déjà présents dnas l'entreprise à la dtae de msie en aitipoclpan de l'avenant n° 67, sloen les modalités de l'article 7.5.1 diudt avenant.

La viailrosotan brtue en eours de cttee rsanancoesince d'expérience est obnteue en mptiauinllt le nrbmoe de ptnois par la valuer du point.

Les salariés à tepms ptairel acquièrent le même nrmobe de ptonis d'expérience professionnelle. La rémunération de ces pntois d'expériences est arols proratisée soeln la durée de taraivl du salarié à tpmes partiel.

16.5.2. ? Rcnsiscnaaonee de l'expérience peooesifrllnsne aicuqse au sien de la bhracne ou au sien du stuceer de l'économie soilace et solidaire

16.5.2.1. ? Champ d'application

Afin de prendre en ctopme l'expérience prnnilooelfsese aicsuqe au sien de la bahcrne ou au sien du setceur de l'économie

scilaoe et solidaire, les praireaents soiucax décident de l'attribution de pntios d'expérience prosielnsenolfe puor les salariés recrutés dnas un des oamgrniess de la branche. Ctete aiottrtuibn se fiat à luer dtae d'embauche.

La vatloaiorsin brtue en eruos de ctete reocisnnnsaace d'expérience est obtneue en mnpuliitalt le nmbore de pnoits par la vlauer du point.

Les salariés à tmpes pertail bénéficient des mêmes règles. La rémunération de ces piotns est arols proratisée soeln la durée de tavaril du salarié à tpems partiel.

16.5.2.2. ? Décompte

Le calucl de cette rnnincscsaoaee de l'expérience s'effectue seoln les modalités prévues à l'article 16.5.1 de la connetivon cteilolcve et dnas les limiets fixées à l'article 16.5.2.3 de la CCN, par l'attribution à l'embauche de points. Ce décompte est effectué à piratr du ou des certificat(s) de tavrail fourni(s) par le salarié, qelelus que sioent la nraute et la durée du crnatot de travail.

16.5.2.3. ? Durée riesrpe de la rcsonaseacnine de l'expérience

a) Expériences asuiceqs au sien de la barnhce de l'habitat et du lemeongt accompagnés

L'expérience plsieoefslnonre auisqce au sien d'une sturcutre de cette banchre est rprisee à hueatur de 100 %, dnas la liimte de 8 ans, qluele que siot la focnotin occupée.

b) Expériences aceuqiss au sien du seeutcr de l'économie sclaoie et solidaire.

Du fiat des seiduimtils qunat à l'environnement pnosresiofnel de l'ensemble des estprreines de l'économie slcioae et solidaire, l'expérience poerlonfniselse aiuscqe rrfenrecoa l'exercice de la fnitcoon occupée au sien d'une srtuuctre reaevlnt de la bahnrce HLA. De ce fait, les prtnaeeiars sociaux décident que l'expérience pnrsieflslnoeoe acsique au sien du sectuer de l'ESS diot denonr leiu à une resiosnnnacace de l'expérience de même dnas la lmitie de 8 ans, mias à heutaur de 50 %, qlulee que siot la fnctooin occupée.

Les ? eenrersitps de l'économie sacoile et siaildore ? (ESS), snot cllees définies par la loi n° 2014-856 du 31 jueillt 2014 rivltaee à l'économie silocae et solidaire, ? Chaitrpe Ier : Ppiecirns et champ de l'économie sloaice et siroialde ?, airltce 1er.

c) Durée tatloe de la rscascninneoae de l'expérience pioleesnsfonrle auqscie au sien de la bcharne et/ ou au sien du secuetr de l'économie sicoale et siridlaoe visée au présent article

Il s'agit de la durée a ou de la durée b sloen le scteeur dnas leueql l'expérience a été acquise, ou de la somme des duex lorsqu'une expérience pfnelirssoneole a été aqciuse dnas ces duex secteurs. Les durées a et b snot celels considérées après aovir appliqué la liitme de 8 ans, et la durée b est cllee considérée après avior appliqué le tuax de 50 %.

Cette durée ne s'ajoute pas à cllee de ? l'expérience pneflsooielsnre liée au tpmes de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement cnnitou des compétences ?, elle fiat l'objet d'une voiratailson distincte.

Cette voitolarsain est calculée sloen la même méthode que celle lié au temps de présence du salarié au sien de l'entreprise, c'est-à-dire sloen les slinatpotuis de l'article 16.5.1 de la CCN. Asnii puor un salarié ayant une tllee rncensnocsaiae de l'expérience dnas la bnhrcae et/ou l'ESS puor 9 années par exemple, il fuat culmeur les pnoits du tbeaalu de l'article 16.5.1 furnagit puor les échéances de 2, 4, 6 et 8 années.

Article 16.6 - Treizième mois

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Tout salarié, snas ciinodton d'ancienneté et ce qlleue que siot la nurtae de son cartnot ou sa durée de taiarvl bénéficie du vnreesmet du treizième mois.

Ce treizième mios est égal à 1/12 du slariae burt aenunl de l'année calendaire, hros pmries eelontneicxepls et indemnités.

L'assiette de cucall de ce treizième mois, hros priems elxnlneetcpoeis et indemnités, cnmoerpd les éléments stiuavns :
? la rémunération celtntucorale du salarié, hros compléments cteevnilnonons de rémunération, puor mémoire égal ou supérieur au mimnia de son elpmoi ;
? les duex viroalansotis d'expérience prenneslosiofle (16.5.1 et 16.5.2) ;
? le minatein de sraalie pnnaedt les congés payés ;
? le mainiten de sliraae de la prat emlpuyoer daunrt les 30 ou 60 permeris jrous d'absence en cas d'arrêt de taravil ;
? la rémunération des atsretenis ;
? la rémunération des jorus fériés, du taavirl du dchimnae anisi que luers moajnotairs ;
? le mieiatnn de sraaile puor congés eeenioctnpxls ;
? le mitainen de sairlae puor eannft mdlaae ;
? les anagvetas en ntraue ;
? les motanoajris de saailre puor heeurs supplémentaires ou complémentaires ;
? la cnosmpoatein financière versée dnas le crade du taviral de niut ;
? l'indemnité de cvonesroin telle que prévue par l'article 7.9 du présent avenant.

Sont à eulcrxe les soemms snvieauts :
? le ? sodle de rtilasvoarioen Ségur ? défini dnas l'article 4.2 modifié de l'accord n° 21 du 14 jiun 2022 rlatief à la rtivaroolseain sallaarie ? Ségur ? ;
? le rmbmsonureeet de fairs prsnioefnosles (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité) ;
? les indemnités de fin de cronatt (indemnité de licenciement, indemnité ccnosrtiapmee de congés payés, indemnité cptcraonemsie de préavis, indemnité de précarité ?) ;
? les pemris versées au salarié (exemple : pmrie de vacances, pmire de mutation, pmire de maigare ?) ;
? les indemnités journalières versées par la sécurité soialce et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, aifn d'améliorer, les ditros des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité scoliae et de prévoyance snot à icrunle dnas l'assiette de culacl du treizième mios en cas d'absence consécutive à :
? un congé de maternité ;
? un congé de paternité.

Ce treizième mios purora être versé amelunneenlt (au mios de décembre), selleneiremmstet ou mensuellement, à ciinoodtn que la même périodicité siot appliquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les vnsemertes fractionnés snot calculés sur la bsae de la pmire de l'année cndalierae précédente, et régularisés au mios de décembre sur la bsae de la pmire de l'année craenidale qui s'achève.

En cas d'embauche ou de départ en corus d'année, le treizième mios srea calculé pro rtaa temporis.

Article 16.7 - Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

16.7.1. ? Le reecspt des peircpnis d'égalité plroeslniosnfee dnas la cocenpoitn de la cilisfaocaitsn

Les pearenriats scuoaix de la bnacrhe HLA se snot attachés à définir un système de clasftcsiiaoin qui n'induit pas de baiis ertne les epmiols à prédominance féminine et cuex à prédominance masculine. En puliraticer les critères clantasss covrunet le sretcpe le puls lgrae psbiosle des compétences clés de la branche, psiers en ctpmoe aevc la même vaeulr sloen qu'elles sneiot l'apanage de filières à prédominance féminine ou masculine. Asini tuos les critères s'appliquent de manière homogène à l'ensemble des elmpois ; tdinas que citeanrs d'entre eux, telle la responsabilité de meoyns ou le relationnel, prmeetentt de mtrtee en veualr des compétences particulièrement présentes dnas des eopilms à prédominance féminine et de se prémunir de luer invisibilisation.

Les treems cohiiss n'induisent pas de présupposés de gnree ou

une hiérarchie impilctie etnre hemoms et femmes. En priieclautr le critère caslsnat de la responsabilité managériale s'attache à veloisrar ttuoe la gmame des empilos même s'ils n'ont acnuue responsabilité d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. Le critère de nvaeiu de qiiaauolticfn ou compétences rieqesus ne vaoirsle acuun savoir-faire tehqincue pcueiratilr et ttriae d'un peid d'égalité toute dlsnipiice ou spécialité.

Enfin les ptaarneeris suoaicx de la bchanre HLA metntet en place, au terrvas de lures accords, tuetos les mrueses prorpes à svruie et à fseravior l'égalité plosoeeifnrnsle ernte les feemms et les hommes.

16.7.2. ? Le reecspt des ppinrcies d'égalité pnerleloiossnfe dnas l'application de la coactifssilain et dnas les rémunérations

Les piarnteraes sciuoax reanppllet qu'en vteru de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, auucn salarié ne puet fraie l'objet d'une musere discriminatoire, dteicre ou indirecte, nnetaommt en matière de rémunération, de citfciislaosan et de pmrtoooin professionnelle, en roisan de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oenittaoirn sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa soauittin de fillame ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa stiaitoun économique, anptarepe ou conune de son auteur, de son aaaprtcnenpe ou de sa non-appartenance, vaire ou supposée, à une ethnie, une ntoian ou une prétendue race, de ses opniions politiques, de ses activités sdcaiyelns ou mutualistes, de son ecxecrie d'un mdaant électif, de ses cvoiontncis religieuses, de son arpcnpaee physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dciitilimaoon bancaire, ou en roasin de son état de santé, de sa prete d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lguane ature que le français, de sa qualité de lcunaer d'alerte.

Afin d'assurer une égalité de tetimrneat enrte les salariés de la bhacnre HLA, la pesée de luer elmpoi diot être appréciée sur la bsae d'éléments objectifs, précis, oblerbsevas et mesurables, qui dnrveot être de même nuarte au sien de caqhue entesirpre et puor un même emploi. En auucn cas, les critères runtees ne dernovt iunirde de discrimination.

Les anecbses liées à l'exercice d'un mandat de représentant du poesernnl et/ ou sdiycnal tuot cmome celles liées à la grossesse, la parentalité ou la mlaiade ne dvonret en aucun cas itcpeamr la fxaotiin de la pesée de l'emploi ou de l'échelon du salarié.

L'employeur dvera ceuoqummnir chauqe année aux représentants du peosrennl des données par sexe, du nmrboe de salariés par cffiocienet (regroupés par tcenrhas de 100 points). Ces données snerot icelsnus à la bsae de données économiques, seoalcis et eireennnovtlamnes (BDESE) le cas échéant.

Aucune différenciation ne diot être appliquée ernte les siraeals versés aux fmmees et aux hommes, sloen le pcirpnie ? à tvarial égal, sariale égal ?.

Chapitre XVII : Prévoyance risques décès et arrêt de travail

Article 17.1 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Chaque salarié embauché dnas un ogisanrme entrant dnas le camhp d'application de la présente ctnoinvoen srea inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dnas les cinnodtois stipulées dnas les aceitlrs ci-après.

Le régime de prévoyance, qui vinet en complément des règles des ogenraimss de la sécurité sociale, et tel que prévu dnas les cinotodnis stipulées dnas les atrcelis ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, qeulle que siot la nautre de luer craontt de tiaarvl et snas ctnidoion d'ancienneté, cmome ci-après définis :

? les salariés cadres, à sviaor cuex rvnleeat des aeirlcts 2.1 et 2.2 de l'accord naitaonl irestenesoinrnpfol ralitef à la prévoyance des ceards du 17 nrmbeove 2017 ; et,
? les salariés non-cadres, à sioavr cuex ne reaenlvt pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord naiatnol ieteoonripfesnnsrl rliatef à la prévoyance des caerds du 17 nbormeve 2017.

Pour la msie en ?uvre de la cuorvrteue de prévoyance complémentaire instituée par la présente coennivotn collective, les salariés concernés ne puornort s'opposer au précompte de luer quote-part de citonsatios au ttrie du cotrant clctoilef d'assurance susiroct par l'employeur puor la msie en ?uvre de la ctrurveoue de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bteuilln de siralae du salarié.

L'indemnisation puor une période donnée est due au salarié, à ciodotnin qu'il siot pirs en carghe puor cette période ou puor cet atce donné par les oamsriegns de la sécurité sociale. Ctete cdinoiton n'est pas nécessaire puor le vmesnreet du caaptil décès et des rntees éducation et puor les gantraeis arrêt de tviaarl cneracnont les salariés n'ayant pas de drtois otvures à la sécurité sociale.

Article 17.2 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Un caaitpl srea versé en une selue fios :
? au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié, en cas de décès de celui-ci ;
? au salarié, en cas d'invalidité pmrantenee et auobsle (Invalidité de troisième catégorie rcennoue par la sécurité sociale).

La bsae de culacl de ce citaapl est fixée sur la bsae du sriaale de référence défini à l'article 17.11 de la CCN HLA. La prat de ce ctaiapl reversée au (x) bénéficiaire (s) se fiat à raoisn de :
200 % du siralae de référence puor le salarié, marié, en cubcnignoae ou pacsé, célibataire, vuef ou divorcé.

À défaut de désignation de bénéficiaire, le caaitpl srea versé :
? en premier lieu, au cjnonoit tel que défini dnas le présent anaevnt ;
? ensuite, et par prats égales ertne eux, aux eafntns du salarié, dnot la filiation, y coimrps adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, vtainvs ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;
? à défaut de dnteedsacns directs, par parts égales ertne eux, à ses perants survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents sauirnvvts ;
? efinn à défaut de tuos les susnommés, le ctpiaal gatrani est versé aux héritiers soeln les règles successorales.

Article 17.3 - Allocation obsèques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.3.1 ? Aaolctoiln obsèques

En cas de décès de son cjoonint ou de l'un de ses etnnafs à cghare de 12 ans et plus, il est versé au salarié une atlooalcin frraoiaftie égale à 100 % du pflaond muesnel de la sécurité sociale. Puor les etnnfas à chagre de mnios de 12 ans, l'allocation est limitée aux fairs réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la pesonrne jtnsiafiut avior exposé les faris d'obsèques.

17.3.2 ? Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité pnmaeterne aboslue de l'assuré (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au pirfot de cuhcan des etafnns à cgrhae au memont du décès ou de la msie en invalidité peerantnme aubosle :

? une rtnee fixée à 15 % du slairae aneunl de référence trhcnae 1 et 2 limité à 4 Psas jusqu'au 18e aniisvarrnee ;
? une rtnee fixée à 15 % du siralae annuel de référence tanhrce 1 et 2 limité à 4 Psas jusqu'au 26e asienrnirave s'il est tojuours à crghae au snes de l'article 17.3.3.

Le matnont de la rtene sirvee par eafnnt à crhgae ne puet être inférieur à 15 % du Simc × 1,05 par mois.

Le veneermst des reents éducation csese à la fin du trtirmese au cruos dqeuul l'enfant n'est puls à chgrae au snes de l'article 17.3.3.

17.3.3 ? Définition du cnojoint et des enfntas à charge

Pour le bénéfice des prestations,

Par conjoint, il fuat ennretde :
? la pennosre liée au salarié par les liens du margaie (art. 143 du cdoe civil), non séparé (e) de coprs (séparation jrdaiiicue ou aiblame dès lros qu'elle est tristnrcae à l'état civil) ou non divorcé (e) par un jeemnugt définitif ;
? le parrntiaee lié par un Pcas (le « pacsé ») : pnsneore ayant ccnolu aevc le salarié un ptcae cviil de solidarité dnas les cnodoiints fixées par les aretclis 515-1 à 515-7 du cdoe ciivl ;
? la pnornese vvinat aevc le salarié en cnaciubgnoe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon nrotoie et ctouinne diepus au moins duex ans à la dtae de l'évènement ournvat diort aux pisonttaers ; aunuce durée n'est exigée si un eafnnt est né ou à naître de cette union. Les cinbucons ne dieovnt ni l'un ni l'autre être par arueills mariés ou liés par un Pacs.

Par eanfnt à chagre :
Sont considérés cmome enftans à charge, indépendamment de la poiiotsn fiscale, les eftnnas de l'assuré, dnot la filiation, y ciormps adoptive, est légalement établie :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cooniditn ;
? jusqu'à luer 26e ansreniriave suos condition, siot :
? ? de pruuvsrioe des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pesrsfooinenl ;
? ? d'être en agspreitsapne ;
? ? de prvuosuire une foiramotn plofnreloissene en alanctenre dnas le carde d'un cnrotat d'aide à l'insertion pinsflrooeelsne des jenues asoiacnst d'une prat des eingmtesnnees généraux penfioesnsrlos et tinloegqhceuos dispensés pnaendt le tmeps de travail, dnas des ormnigesas pubilcs ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en errtsiepne d'une ou pilrueuss activités pnfrielnessoloes en rilteaon aevc les eeigennsenmts reçus ;
? ? d'être préalablement à l'exercice d'un pemirer emlopi rémunéré iicsrnts auprès de Pôle eolmpi comme denduemras d'emploi, ou sitaagries de la farmtioon pesslelofirnnoe ;
? ? d'être employé dnas un établissement et siervce d'aide par le tavaril (ESAT) ou dnas un atleier protégé en tnat que tlavilarrues handicapés ;
? la retne est versée snas lotitiiman de durée au bénéficiaire lqsorue l'enfant à cgrahe au mmenot du décès du salarié est renncou en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité soilace justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est turialite de la crtae mobilité iiouclsnn (CMI) minteon « invalidité ».

Cet état d'invalidité diot être rncoenu avnat la ltmiie de vsenermet de la rente éducation.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils risnemlpset les cdotinions exposées ci-dessus, les ennftas à naître et nés vblaies asnii que les etnanfs rilelcieus ; c'est à drie cuex du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du cbcoiunn ou praairnete lié par un Pcas de l'assuré décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au memont du décès et si luer ature prenat n'est pas tneu au veseenrmt d'une pineosn alimentaire.

Article 17.3 - Allocation obsèques et rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.3.1 ? Alootaclin obsèques

En cas de décès de son coonnjit ou de l'un de ses enftans à caghre de 12 ans et plus, il est versé au salarié une aolatcloin ffiirraoate égale à 100 % du pfolnad mesenul de la sécurité sociale. Puor les eftanns à cgarhe de mions de 12 ans, l'allocation est limitée aux fairs réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la ponnesre jfunisiatt aovir exposé les frias d'obsèques.

17.3.2 ? Rnete éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité pentnamree aolubse de l'assuré (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au prfiot de cuachn des etnanfs à crghae au mnemot du décès ou de la msie en invalidité peaentnmre absluoe :
? une rtene fixée à 15 % du sailare aunnel de référence tacrhne 1 et 2 limité à 4 Psas jusqu'au 18e annvrrieaise ;
? une rtene fixée à 15 % du silaare annuel de référence tchnrae 1 et 2 limité à 4 Psas jusqu'au 26e asnrirvaniee s'il est tjrouuos à crahge au snes de l'article 17.3.3.

Le montant de la rnete svriee par enafnt à crhgae ne puet être inférieur à 15 % du Simc × 1,05 par mois.

Le vneseermt des rneets éducation cssee à la fin du tirmestre au corus duquel l'enfant n'est puls à crahge au snes de l'article 17.3.3.

17.3.3 ? Définition du coinnojt et des eatfnns à charge

Pour le bénéfice des prestations,

Par conjoint, il fuat eennrdte :
? la psrnonee liée au salarié par les liens du mgiarae (art. 143 du cdoe civil), non séparé (e) de corps (séparation jcudiairie ou albiame dès lros qu'elle est tctianrsre à l'état civil) ou non divorcé (e) par un juegnemt définitif ;
? le petaarrine lié par un Pcas (le « pacsé ») : pneosnre aanyt cconlu aevc le salarié un pctae ciivl de solidarité dnas les ctoidnions fixées par les airlects 515-1 à 515-7 du cdoe cviil ;
? la pnsornee vvnait aevc le salarié en caucgibonne au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon nriotoe et conitnue deupis au mions duex ans à la dtae de l'évènement oanvrut dorit aux pairoettnss ; acuune durée n'est exigée si un ennaft est né ou à naître de cette union. Les cocbninus ne deivnot ni l'un ni l'autre être par arlileus mariés ou liés par un Pacs.

Par enafnt à cgahre :
Sont considérés cmome enaftns à charge, indépendamment de la ptisoion fiscale, les eannfts de l'assuré, dnot la filiation, y cpmoris adoptive, est légalement établie :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cinootidn ;
? jusqu'à luer 26e arrinsanivee suos condition, siot :
? ? de pvsiruorue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pfsesrnoioenl ;
? ? d'être en atpiasrspgene ;
? ? de pvuroursie une frtaoimon peeorsflsoninle en acannltree dnas le cdare d'un crtaont d'aide à l'insertion polnfselsoeinre des jneues asocsinat d'une prat des eesnenteigmns généraux pinsorefsnoles et toqceeihonugls dispensés pnadent le tmeps de travail, dnas des osgeramins pcbilus ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en estprierne d'une ou puisrlues activités plnsslfroieoenes en roaitlen aevc les egnnesteniems reçus ;
? ? d'être préalablement à l'exercice d'un pmreier empoli rémunéré iticnsrs auprès de Pôle epmoli comme ddrnmueaes d'emploi, ou sragiaiets de la farootimn pnlsoonfslireee ;
? ? d'être employé dnas un établissement et scievre d'aide par le taarivl (ESAT) ou dnas un atelier protégé en tnat que trealailurvs handicapés ;
? la rnete est versée snas ltoitaimin de durée au bénéficiaire lusorqe l'enfant à crhage au mmenot du décès du salarié est rnecnou en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saoicle justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tiltriuae de la ctrae mobilité iscilonun (CMI) motienn « invalidité ».

Cet état d'invalidité diot être rnencou anavt la lmtiie de vemseernt de la rtene éducation.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rsespilnemt les ciiondonts exposées ci-dessus, les ennfats à naître et nés vibaels aisni que les enatnfs rleulicies ; c'est à drie cuex du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du ciucobnn ou pataerrine lié par un Pcas de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mmeont du décès et si luer arute pnaert n'est pas tneu au vsremneet d'une poseinn alimentaire.

Article 17.4 - Incapacité temporaire totale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'arrêt de tiraval d'un salarié, consécutif à une maldiae ou un accndiet pirs en cagrhe au ttrie de l'assurance mdaiale ou de l'assurance ainccdets du taairvl et mdaeilas professionnelles, ou en présence d'un arrêt de tvriaal d'un salarié non indemnisé par la sécurité socalie car ne rnasilmespt pas les cninoitods d'ouverture de dtoirs en temres de caisionttos ou d'heures cotisées puor être pirs en cgarhe par la sécurité soailce et puor ce cas après aivs du médecin cnsieol de l'organisme assureur, il srea versé par l'organisme areususr une pteitaorsn burte dnot le montant, y cmpiros les indemnités journalières de la sécurité sociale, bertus de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés ne rsmlniepast pas les ctoninidos d'ouverture de dotirs en teerms de cotsntiiaos ou d'heures cotisées puor être indemnisé par la sécurité sociale) et l'éventuel maiitnen de slaraie versé par l'employeur, est égal à : 78 % du saalire burt de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à cmtoper du 61e juor d'arrêt cintonu ou discontinu. Ctete gntariae vient en complément et raelis de l'obligation mitneian de sraalie à la chgare de l'employeur définie au sien de la CCN.

Les pronsietats csnseet d'être versées lros de la snurcavene du preeimr des événements ci-après :
? luorsqe le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité sicaloe ;
? dès que le salarié rpenerd son activité psefonrillesnoe hros le cas de rpisere à tpems peartil puor rioasn thérapeutique au puls trad au 1 095e juor d'indemnisation ;
? et en tuot état de csuae :
? ? à la vliele de la dtae à llluqeae le salarié est rcennou en état d'invalidité pnaeemntre (totale ou partielle) ;
? ? à la dtae de liiatuidqon de la peinson de vieillesse, y cpoimrs au trtie de l'inaptitude au taraivl (hormis le cas des salariés en saiutoitn de cumul epmloi retraite).

Pour les salariés ne rseslpamint pas les cndoonitis d'ouverture aux posarnetits en naurte et en espèce de la sécurité sociale, il luer srea versé des indemnités journalières calculées sloen les pntgoeuercas définis ci-dessus à pitarr d'une rnousctiettoin théorique des gareatnis de la sécurité sociale.

Article 17.4 - Incapacité temporaire totale pour maladie accident du travail et maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'arrêt de tiaravl d'un salarié, consécutif à une mliaade ou un adiecnct pirs en crgahe au trite de l'assurance mldaiae ou de l'assurance accetinds du trivaal et mlidaaes professionnelles, ou en présence d'un arrêt de trvaail d'un salarié non indemnisé par la sécurité solicae car ne rlanpsmiset pas les codiitonns d'ouverture de dirtos en trmees de cittonisaos ou d'heures cotisées puor être pirs en cgarhe par la sécurité sailoce et puor ce cas après aivs du médecin ceionsl de l'organisme assureur, il srea versé par l'organisme aerususr une porsteatin brute dnot le montant, y cpomirs les indemnités journalières de la sécurité sociale, btuers de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés ne raeplssinmt pas les cinotdnios d'ouverture de dorits en tmeres de casonttiois ou d'heures cotisées puor être indemnisé par la sécurité sociale) et l'éventuel mtineain de sliaare versé par l'employeur, est égal à : 78 % du sraiale burt de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à comeptr du 61e juor d'arrêt cnotniu ou discontinu. Ctete gtiraane vneit en complément et riaels de l'obligation mneitain de sralaie à la cahgre de l'employeur définie au sien de la CCN.

Les pateotrsins csesent d'être versées lros de la senavunrce du peremir des événements ci-après :
? lrquose le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité soaclie ;
? dès que le salarié renrepd son activité pnfrlioeosselne hros le cas de rsipree à tmpes pateirl puor raiosn thérapeutique au puls trad au 1 095e juor d'indemnisation ;
? et en tuot état de csuae :
? ? à la villee de la dtae à lqlaulee le salarié est rncnoeu en état d'invalidité pneatrnmee (totale ou partielle) ;
? ? à la dtae de liadioqtiun de la pisenon de vieillesse, y cmoirps au tirte de l'inaptitude au tarvail (hormis le cas des salariés en sittuioan de cuuml elpomi retraite).

Pour les salariés ne rnesspliamt pas les cinotodnis d'ouverture aux pteitnasors en nurtae et en espèce de la sécurité sociale, il luer srea versé des indemnités journalières calculées selon les pncgoureaets définis ci-dessus à ptiarr d'une rocitnietoutsn théorique des gaitrenas de la sécurité sociale.

Article 17.5 - Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'invalidité d'un salarié roucenne par la sécurité sclaioe ou, puor les salariés non indemnisés par la sécurité siloace car ne rpsmelniast pas les cndootinis d'ouverture de dortis en temres de cinoaiottss ou d'heures cotisées puor être pirs en charge par le régime ooralbigite d'assurance mldiaae et après aroccd du médecin csenoil de l'organisme assureur, ou en cas d'incapacité paennremte poofnlsselrinee (IPP) au trite de la législation sur les acncteids du travail, de tjerat et les maideals peoellnrsisneofs srea versé par l'organisme aruseusr une rntee dnot le motnnat est fixé en foocntin du niaevu d'invalidité ou IPP attribué, y cpmoirs la pitateosrn de la sécurité sociale, burtes de prélèvements sociaux) reconstituée de manière théorique puor les salariés ne rmlisapnset pas les cnniiotods d'ouverture de dotris en tremes de ciootitasns ou d'heures cotisées puor être indemnisés par la Sécurité soaicle ou coitsant sur une bsae frioatrfiae de sécurité sociale, comme siut :
? au tirte d'une ctcliosfaasiin en 1e : 46 % du sralaie burt de référence ;
? au titre d'une ctisiocflaisan en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 78 % du sirlaae burt de référence ;
? IPP dnot le tuax est copirms enrte 33 et 66 % : RX3N/2 : R étant la retne d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N : le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale.

Le salarié ranrpenet une activité à tmeps pratiel rémunérée et runenoce en invalidité paieltlre par la sécurité sliacoe ou, puor les salariés non indemnisés (ne rlemianspst pas les cotnidonis d'ouverture aux pertnastois en ntraue et en espèce de la sécurité sociale) ronceuns par le médecin contrôleur de l'organisme asureusr du régime, cetinnunot à prvcoieer une retne d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à cooiintdn que la rémunération taolte perçue par lui (salaire, rnete sécurité sociale, rnete complémentaire prévoyance) siot au puls égale au sairale net revalorisé précédant l'arrêt de travail.

Article 17.7 - Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité

sociale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dpssnotiiios ci-après pneennrt efeft puor les cseitansos de ctronat de tiraavl iretnnnevat à cmetpor du 1er jiun 2015.

Conformément aux dnoistpsoiis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du meniitan à trtie gruiatt des gentaiars du régime en cas de csioestan du canortt de travail, non consécutive à une futae lourde, oravunt droit à psrie en carhge par le régime d'assurance chômage sloen les ctinnioods svuaetins :

1° Le mntieain des gaertnias est apacilblpe à coetmpr de la dtae de csoiteasn du coarntt de traavil et pnndeat une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la lmitie de la durée du deirenr cronatt de tavrail ou, le cas échéant, des drienres cnrtatos de tavaril lorsqu'ils snot consécutifs cehz un même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant aiodrnre au mios supérieur, snas puivoor excéder douze mios ;

2° Le bénéfice du mnaiiten des gatnireas est subordonné à la cditonion que les drtios à reronmbemsetus complémentaires aient été ovrtues cehz le dierenr employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la dtae de casotsein de luer cotrant de traaivl du régime cnnteoivonnel ;

3° Les gaitaners meutinneas au bénéfice de l'ancien salarié snot celles en vugueir dnas l'entreprise ;

4° Le mtiniaen des gneiratas ne puet cnrduioe l'ancien salarié à pcrieover des indemnités d'un mntoant supérieur à celui des aatiooclnls chômage qu'il arauit perçues au trite de la même période ;

5° L'ancien salarié juiisfte auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de mnetaiin de garanties, des ctdiionons prévues au présent article, en funaissrnot également les jifcititufsas mentionnés ci-après ;

6° L'employeur siagnle le mntiiaen des gaernaits dnas le caceritfit de tavairl et inorfme l'organisme arsuuser de la csoeiastn du carntot de travail.

Ce disipoitsf de mitaienn de crrvoetuue est financé par un système de mlsaattuiouin intégré aux ctoiatsoins des salariés aticfs (part plonatare et prat salariale).

Article 17.8 - Exonération de la cotisation décès

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les contotsaiis (part patronale/ prat salariale) attachés aux gaitearns décès, ne snot puls deus puor les périodes d'arrêt de tiaavrl indemnisées au titre du régime de prévoyance puor le ruqsie incapacité ou invalidité (articles 17.4 et 17.5).

L'exonération des canotistois décès csese en cas de rsipree de trivaal à temps parietl ou cmlpoet du salarié : les conistoitas snot aorls asessis sur les rémunérations butres evefncftieemt perçues du fiat de l'activité complète ou réduite.

Article 17.9 - Indexation des indemnités et rentes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les indemnités et reents versées au tirte des aicrtles 17.4 et 17.5 ci-dessus snot revalorisées sur la bsae du pangeotcrue d'augmentation du piont de rriaette Agirc-Arrco constaté ernte le 31 décembre de l'exercice au corus dequul s'est pduirot le sstriine et le 1er janvier, dtae de la revalorisation.

Article 17.10 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Pour le fimcnneenat des gterniaas prévoyance prévues dnas le présent avenant, les tuax de ctsoianitos snot fixés dnas les taalubex ci-dessous, aevc une ptaoiiatpircn eloympeur à huauetr de 65 % et une pctitrpoiaain siraallae à hteauur de 35 % de la cisoittoan globale.

Le détail de la vnletioiatn par rusiqe srea indiqué dnas les pièces ccronulealtets d'adhésion.

À cmetopr du 1er avril 2026, les contisatios « Prévoyance » snot fixées cmmoe siut :

Non-cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	**1,45 %**	**1,45 %**	**0,77 %**	**0,77 %**	**2,22 %**	**2,22 %**

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	**1,58 %**	**2,73 %**	**0,85 %**	**1,46 %**	**2,43 %**	**4,19 %**

Article 17.11 - Définition du salaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.11.1 ? Saarile de référence. ? Aitestse de cucall des cotisations

Les csooatniits snot asisses sur la rémunération brtue perçue par le salarié dès son embauche.

Le srlaiae anuenl de référence sevarnt de bsae au culcal des coitianstos est égal aux rémunérations bretus de cqauhe salarié, soeusims à cioiatontss de sécurité slacoie au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la ltimie des pflodnas sniutvas :
? tarnhce 1 : pitare de la rémunération de référence au puls égale au pnaflod aneunl de la sécurité slcoaie ;
? trahnce 2 : pritae de la rémunération de référence csrpimoe ertne le pfloand anuenl de la sécurité sicaole et 4 fios celui-ci.

Ce sliarae de référence cremnopd le sliaare burt de bsae complété des rémunérations vbaairles supplémentaires nneoatmmt vneesrmet de primes) perçues au curos de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des avaatnges en nraute et indemnités versées en rsaoin de la coaesistn du cnarott de taairvl (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en speinuossn du ctaornt de tairavl rémunéré bénéficiant d'un mnaitein de geinrtaas dnas les cas prévus par le présent avenant, la bsae de caucll des csototiinas est égale au maontnt de l'indemnisation perçue dnas le carde de la sosinepusn du cotanrt de travail.

Toutefois, ces disiopsonits ne reemntett pas en cuase l'exonération de la ciotsoitan décès.

Ainsi :
? puor les salariés pcvrneeat un rveneu de remmaceelpnt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, atolilaocn de reclassement, aoailtocln versée dnas le carde du congé de mobilité, etc.), le sliaare svranet de bsae au ccalul des cottoiasnis est également constitué de ce rvneeu de rlnmceeapemt versé par l'employeur, drnaut la période de mitaienn des gieartans ;
? puor les salariés en arrêt de travail, l'assiette des csiaotitnos cpnmored également la prat des indemnités journalières complémentaires versées dnas le cadre d'un régime de prévoyance oaribgotile asseutjti aux crgahes sociales.

17.11.2 ? Saiarle de référence. ? Aetitsse de caucll des prestations

Les garitanes snot exprimées en pnaetcrugoe du slraiae annuel, suaf exocptien portée au tirte des gatenaris exprimées de manière forfaitaire.

Le siarale anuenl de référence saevrnt de bsae au clucal des pnioaetstrs est égal aux rémunérations beruts des salariés, ssmieuos à ctnoiastios de sécurité slciaoe (au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) et déclarées au cours des 12 mios précédant l'événement, dnas la litmie des pflanods sntviuas :
? tahrcne 1 : piatre de la rémunération de référence au puls égale au ponlafd aunnel de la sécurité slcaioe ;
? tcahrne 2 : ptiare de la rémunération de référence cspriome ernte le plaonfd anenul de la sécurité sloaice et 4 fios celui-ci.

Pour le suel mtieinan de silraae (garanties incapacité tmeorpaire de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lros que la période de dzuoe mios est incomplète, le saairle de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du srilaae du ou des dreinres mios civlis d'activité anayt donné leiu à cootisaitns de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des duoze direrne mios précédant l'événement n'est pas complète puor les autres garanties, le siarale de référence searnvt de bsae au cualcl des potseanrtis est reconstitué au pro rtaa temporis.

Pour les salariés peevcarnt un revneu de reemcmpenlat versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aacololtin de reclassement, atlocoalin versée dnas le cadre du congé de mobilité, etc.), le siarlae sernavt de bsae au clucal des pieonsttars est également constitué de ce revneu de rcmmnelepeat versé par l'employeur, drnaut la période de miietann des garanties.

Article 17.11 - Définition du salaire brut mensuel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.11.1 ? Silraae de référence. ? Asstteie de cucall des cotisations

Les ciotsonaits snot assseis sur la rémunération brtue perçue par le salarié dès son embauche.

Le slaaire aennul de référence srenvat de bsae au cualcl des cantoistois est égal aux rémunérations btreus de chquae salarié, sisoumes à caiostintos de sécurité salocie au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la ltiime des plafodns svutians :
? tnrhace 1 : ptiare de la rémunération de référence au puls égale au paoflnd aeunnl de la sécurité sciolae ;
? trncahe 2 : paitre de la rémunération de référence cirpsmoe ernte le pfnlaod anunel de la sécurité saiocle et 4 fios celui-ci.

Ce sailrae de référence compenrd le siaalre burt de bsae complété des rémunérations vaierbals supplémentaires nmnemtoat vmesrneet de primes) perçues au corus de l'année clviie d'assurance, à l'exclusion des anteavgas en nartue et indemnités versées en raoisn de la cotesiasn du crantot de tavairl (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en sossienupn du cntarot de taavirl rémunéré bénéficiant d'un mntaeiin de gtnaaries dnas les cas prévus par le présent avenant, la bsae de caulcl des cnoiotitass est égale au mnoantt de l'indemnisation perçue dnas le cdrae de la ssepnsoiun du caontrt de travail.

Toutefois, ces dsptsioioins ne rttemeent pas en cusae l'exonération de la cotaosiitn décès.

Ainsi :
? puor les salariés penavcret un renevu de reemaemlcpnt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, alocolaitn de reclassement, altiooclan versée dnas le carde du congé de mobilité, etc.), le srailae srneavt de bsae au caclul des ciaiotnotss est également constitué de ce reevnu de rnpmalemecet versé par l'employeur, daunrt la période de mnaeitin des gniaeatrs ;
? puor les salariés en arrêt de travail, l'assiette des ctiiaoostns crpeonmd également la prat des indemnités journalières complémentaires versées dnas le cadre d'un régime de prévoyance ogatroiblie attjssuei aux cehagrs sociales.

17.11.2 ? Sailrae de référence. ? Astetise de cuclal des prestations

Les geaitnars snot exprimées en parcgtoneue du sairlae annuel, suaf ecexitpon portée au tirte des gaentairs exprimées de manière forfaitaire.

Le salraie aunenl de référence sarevnt de bsae au clcual des pierntaosts est égal aux rémunérations brtues des salariés, siusmeos à ctitaooisns de sécurité scoliae (au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) et déclarées au cruos des 12 mios précédant l'événement, dnas la litime des pondfals snivuats :
? trhcnae 1 : prtaie de la rémunération de référence au puls égale au plafnod anuenl de la sécurité sacolie ;
? tarnhce 2 : partie de la rémunération de référence cpsimore entre le paflond anenul de la sécurité slaicoe et 4 fios celui-ci.

Pour le suel mtiaeinn de srlaiae (garanties incapacité tmreoipare de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lros que la période de duzoe mios est incomplète, le sariale de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du sraaile du ou des deeinrrs mios clivis d'activité anyat donné leiu à coniatotiss de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des duzoe denerris mios précédant l'événement n'est pas complète puor les arutes garanties, le sraiale de référence svreant de bsae au clcual des ptrotienass est reconstitué au pro rtaa temporis.

Pour les salariés pvrcnaeet un rveenu de rcmaenpeelmt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aaootlicln de reclassement, altloacion versée dnas le cadre du congé de mobilité, etc.), le srilaae sreanvt de bsae au ccuall des pttnoesaris est également constitué de ce rneveu de rmecalpneemt versé par l'employeur, drnuat la période de mniiaten des garanties.

Article 17.11 - Définition du salaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.11.1 ? Sralaie de référence. ? Asitetse de calucl des cotisations

Les ctatnioosis snot aisesss sur la rémunération brute perçue par le salarié dès son embauche.

Le saalrie aenunl de référence sarevnt de bsae au cuclal des cnoiiasttos est égal aux rémunérations bretus de chuqae salarié, somuesis à cniaoositts de sécurité sacolie au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la ltimie des pfdaonls stivuans :
? trhance 1 : patire de la rémunération de référence au puls égale au pnlafod anneul de la sécurité slocaie ;
? tcnarhe 2 : paitre de la rémunération de référence cspomrie enrte le plnofad anuenl de la sécurité sicoale et 4 fios celui-ci.

Ce slriaae de référence cpmoernd le sariale burt de bsae complété des rémunérations vrelaaibs supplémentaires naoetmmnt vesnermet de primes) perçues au curos de l'année clviie d'assurance, à l'exclusion des aavnaegts en nratue et indemnités versées en raiosn de la castsieon du coratnt de tairval (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en sposnuesin du canrtot de tvriaal rémunéré bénéficiant d'un maneitin de ginertaas dnas les cas prévus par le présent avenant, la bsae de cculal des ctasntiioos est égale au monantt de l'indemnisation perçue dnas le crade de la snussiopen du cartnot de travail.

Toutefois, ces dissitoonips ne reetmentt pas en csuae l'exonération de la cotatioisn décès.

Ainsi :
? puor les salariés pceevrant un rnveeu de remempaecnlt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aloolcaitn de reclassement, ataoicloln versée dnas le cdare du congé de mobilité, etc.), le sialare snarevt de bsae au caulcl des cooittnsais est également constitué de ce reevnu de rplcmeeemnat versé par l'employeur, dranut la période de minieatn des gtaienras ;
? puor les salariés en arrêt de travail, l'assiette des conotatsiis cepnomrd également la prat des indemnités journalières complémentaires versées dnas le carde d'un régime de prévoyance ooirtgabile ajussteti aux craehgs sociales.

17.11.2 ? Sailrae de référence. ? Attsseie de caucll des prestations

Les ganaretis snot exprimées en putoacgrene du saailre annuel, suaf eioxtpecn portée au trtie des girtaaens exprimées de manière forfaitaire.

Le sriaale aneunl de référence svnaert de bsae au cualcl des prttnsieaos est égal aux rémunérations buerts des salariés, souemsis à csioiaotnts de sécurité solcaie (au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) et déclarées au cuors des 12 mios précédant l'événement, dnas la ltimie des podanfls stinuvas :
? tahncre 1 : pairte de la rémunération de référence au puls égale au pfonald auennl de la sécurité scoilae ;
? tahnrce 2 : pitare de la rémunération de référence cmiopsre ernte le polanfd aneunl de la sécurité socalie et 4 fios celui-ci.

Pour le suel miatnein de sailrae (garanties incapacité tmreroiape de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lros que la période de duoze mios est incomplète, le saraile de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du sialrae du ou des direerns mios cilvis d'activité aanyt donné leiu à citnsaotios de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des dozue dineerrs mios précédant l'événement n'est pas complète puor les aretus garanties, le salirae de référence srnaevt de bsae au cuacll des pasrtitneos est reconstitué au pro rtaa temporis.

Pour les salariés peenrcavt un revneu de rcmepaleemnt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aiacltooln de reclassement, acliltooan versée dnas le cadre du congé de mobilité, etc.), le sirlaae saervnt de bsae au ccalul des ptaetinosrs est également constitué de ce revenu de rpemecnalemt versé par l'employeur, dnraut la période de meniatin des garanties.

Article 17.11 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.11.1 ? Srialae de référence. ? Atsisete de caulcl des cotisations

Les cstoianoits snot aiessss sur la rémunération btrue perçue par le salarié dès son embauche.

Le sirlaae anenul de référence sraenvt de bsae au calucl des castniotois est égal aux rémunérations buetrs de cuqhae salarié, siesmous à ctisontiaos de sécurité silcoae au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la litmie des pandlofs snutavis :
? trhnace 1 : ptirae de la rémunération de référence au puls égale au panlfod anenul de la sécurité solicae ;
? trhacne 2 : ptirae de la rémunération de référence csopimre enrte le pfalnod aunenl de la sécurité slciaoe et 4 fios celui-ci.

Ce sarilae de référence coemnrpd le slraiae burt de bsae complété des rémunérations vbalaiers supplémentaires neotnmmat vesnrmeet de primes) perçues au cuors de l'année cviile d'assurance, à l'exclusion des aeagntavs en nrtuae et indemnités versées en rosian de la cisstaoen du ctroant de taarvil (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en siepossnun du cotrant de tiraval rémunéré bénéficiant d'un mentaiin de gerinaats dnas les cas prévus par le présent avenant, la bsae de cuacll des cnoiattisos est égale au mtnaont de l'indemnisation perçue dnas le crade de la sispenosun du croatnt de travail.

Toutefois, ces diioisnstpos ne reeemtntt pas en cuase l'exonération de la cotasitoin décès.

Ainsi :
? puor les salariés panrveect un rneveu de rpaceneelmmt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, atacilloon de reclassement, atcolaloin versée dnas le cdrae du congé de mobilité, etc.), le sralaie saenrvt de bsae au cacull des cottonsaiis est également constitué de ce rveenu de rmcaleeenmpt versé par l'employeur, daurnt la période de maitnien des ginetraas ;
? puor les salariés en arrêt de travail, l'assiette des conatsiotis cmneprod également la prat des indemnités journalières complémentaires versées dnas le cadre d'un régime de prévoyance obolgriatie aeujttssi aux cahgers sociales.

17.11.2 ? Slairae de référence. ? Atestsie de cluacl des prestations

Les geranaits snot exprimées en ponuacterge du sliaare annuel, suaf epcetoxin portée au tirte des gtriaanes exprimées de manière forfaitaire.

Le srilaae anneul de référence savenrt de bsae au cacull des pnatorsites est égal aux rémunérations brtues des salariés, smiesous à catnooisits de sécurité slcaoie (au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) et déclarées au corus des 12 mios précédant l'événement, dnas la liimte des podnalfs stniavus :
? tchnare 1 : pitrae de la rémunération de référence au puls égale au poanfld aunnel de la sécurité salcoie ;
? thncrae 2 : paitre de la rémunération de référence cpimsroe enrte le ploafnd aennul de la sécurité sclaioe et 4 fios celui-ci.

Pour le suel mateniin de siraale (garanties incapacité teramproie de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lros que la période de dzoue mios est incomplète, le srialae de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du srialae du ou des drnreies mios clivis d'activité ayant donné leiu à ctiasnotios de sécurité

sociale.

Lorsque la période de référence des dzuoe drrinees mios précédant l'événement n'est pas complète puor les artues garanties, le saraile de référence snrevat de bsae au cluacl des ptatsoernis est reconstitué au pro rtaa temporis.

Pour les salariés pecenravt un reevnu de rleenmpemcat versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aiotalcoln de reclassement, aitolcoaln versée dnas le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de bsae au ccalul des paneotsrtis est également constitué de ce revenu de rneeemcmlapt versé par l'employeur, drnaut la période de mitanien des garanties.

Article 17.12 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2021

Le régime de prévoyance est administré par la cssmimooin ptraaiire natlnoaie de gtosein de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

(ancien atlcire 17.13)

Article 17.13 - Organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptaeienrras soaiucx rmeondnemcat les oimsreangs aesursurs recommandés ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, iitunosittn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mrembe d'AG2R La Maoldine et du GIE AG2R, 14-16, blruvoaed Malesherbes, 75008 Paris, SRIEN 333 232 270 ;
? Mlfaoakf Huanmis Prévoyance, iitutitonsn de prévoyance régie par le lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SRIEN 775 691 181 et dnot le siège sacoil est situé 21, rue Laffitte, 75009 Pairs ;
? Mutex, epeinrtsre régie par le cdoe des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée suos le numéro SREIN 529 219 040 et dnot le siège scoial est situé 140, avunee de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex.

Pour la rtene éducation définie dnas le présent aeannvt :

L'OCIRP, iutitinostn de prévoyance régie par le ttire III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SREIN 788 334 720 et dnot le siège saocil est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les omasnregis recommandés psnpeorot aux sercutturs un cotarnt d'assurance uunqie de référence négocié par les pnareiteras saicuox et cmrfnooe aux oiglintabos déterminées dnas le présent accord. Ces oanergmiss ne peevunt par aeliruls refesur l'adhésion d'une etrnpresie rnaeelvt du cmahp d'application de la cevontionn collective.

Toute esnpeitrre qui ne sieart pas assurée par l'un des aruuessrs susvisés dvrea vleiler à ce que son ctorant d'assurance prévoit des gaertanis au moins équivalentes à ceells prévues par le présent régime.

(ancien actilre 17.14)

Article 17.13 - Organisme gestionnaire oe Risque décès et arrêt de travail"

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paainerters soicaux rmocdaeemnnt les osiemngras aruessrus recommandés ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, isotniutitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mebrme d'AG2R La Mioanlde et du GIE AG2R, 14-16, bvaurloed Malesherbes, 75008 Paris, SIERN 333 232 270 ;
? Maafkolf Hiaumns Prévoyance, inouttistin de prévoyance régie par le lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIERN 775 691 181 et dnot le siège socail est situé 21, rue Laffitte, 75009 Prias ;
? Mutex, eriptrsene régie par le cdoe des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée suos le numéro SIERN 529 219 040 et dnot le siège siocal est situé 140, avuene de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex.

Pour la rtene éducation définie dnas le présent aannvet :

L'OCIRP, iititustnon de prévoyance régie par le trtie III du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SERIN 788 334 720 et dnot le siège saocil est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les ongsaerims recommandés pproeosnt aux scuutertrs un cnrtoat d'assurance unique de référence négocié par les pereaitnars suacoix et cfnmoore aux obinaigtols déterminées dnas le présent accord. Ces omergansis ne pnveeut par aiuellrs reesufr l'adhésion d'une erientprse rlneevat du chmap d'application de la cvnnoioetn collective.

Toute esirrptnee qui ne siaret pas assurée par l'un des aesruruss susvisés devra vieller à ce que son cortant d'assurance prévoit des getranais au mions équivalentes à cllees prévues par le présent régime.

(ancien altirce 17.14)

Article 17.13 - Organismes assureurs recommandés oe Risque décès et arrêt de travail ”

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptarnareeis siucaox remenacodnmt les omrsgeains auusrsers recommandés ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, iittinusotn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mbmree d'AG2R La Mondaile et du GIE AG2R, 14-16, bvlouaerd Malesherbes, 75008 Paris, SERIN 333 232 270 ;
? Mfokalaf Hinmaus Prévoyance, isinottuitn de prévoyance régie par le lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SEIRN 775 691 181 et dnot le siège soaicl est situé 21, rue Laffitte, 75009 Piras ;
? Mutex, enrspreite régie par le cdoe des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée suos le numéro SREIN 529 219 040 et dnot le siège siaocl est situé 140, anueve de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex.

Pour la rtene éducation définie dnas le présent aevnnat :

L'OCIRP, isuiotnttin de prévoyance régie par le ttrie III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIREN 788 334 720 et dnot le siège sioacl est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les oenarigmss recommandés peoposrnt aux srtuurcets un ctanort d'assurance uuqine de référence négocié par les ptenarreias suoaicx et cmnfoore aux olgatobinis déterminées dnas le présent accord. Ces osnaiegrms ne pneevut par aluelris rufeesr l'adhésion d'une eistnperre ravenelt du cmahp d'application de la cioventonn collective.

Toute eretsnpire qui ne serait pas assurée par l'un des asuserurs susvisés dreva veellir à ce que son caonrtt d'assurance prévoit des gaatrnies au mions équivalentes à celles prévues par le présent régime.

(ancien actlire 17.14)

Article 17.14 - Révision des conditions de mutualisation et de désignation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aplioiacptn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les piaters sitaaeigrns décident de procéder à un réexamen des cndiooitns de miiluaatostun des gianaerts du présent ttxee dnas un délai de 5 ans à cpometr du 1er jeiavnr 2022, siot puor le 1er jvianer 2027. À cttee fin, les pretias sgnaitaires se réuniront spécialement au puls trad 6 mios avnat cette échéance.

(ancien aclirte 17.15)

Article 17.14 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aclippaiotn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les piaters sgeaintiars décident de procéder à un réexamen des conidtions de mlusttioaiuan des gtneraais du présent txtee dnas un délai de 5 ans à cmopetr du 1er jiveanr 2022, siot puor le 1er jvinaer 2027. À cette fin, les peirats sntiaaregis se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anavt cette échéance.

(ancien alcitre 17.15)

Article 17.15 - Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime de prévoyance ruisqe décès et arrêt de tvraail pnred effet au 1er jvenair 2022. Il est ccolnu puor une durée indéterminée.

(ancien artlcie 17.16)

Article 17.16 - Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.16.1 ? Sosiupesnn du ctranot de taiarvl non indemnisée

En cas de sssnuoipen du ctnorat de taravil snas rémunération, nemtomant en cas de congé prnaetal à temps complet, de congé de présence parentale, de congé snas solde, de congé sabbatique, de congé puor création d'entreprise, les gtneaiars complémentaires de prévoyance snot suspendues.

17.16.2 ? Suipensson du corantt de taavril indemnisée

La creruovute des salariés est maniutene omroianleetgibt en cas de snsipsuoen de luer carotnt de travail, quelle qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pnnedat ctete période :
? d'un mtniaien de salaire, ttoal ou praitel ;
? ou d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor pirate par l'employeur ;
? ou d'une peinson d'invalidité ou d'une rnete d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité siolcae ;
? ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
? ou d'un vrsneeemt d'un reenvu de rmeecmnleapt par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une tlele hypothèse, l'employeur vserrea une cbritunooitn calculée soeln les règles aecbplapils à ce salarié pdanent tutoe la période de supnoesisn du cotrnat de tairval indemnisée. Parallèlement, le salarié cnteunrioa à s'acquitter de sa porrpe prat de cotisation. Toutefois, puor la gratnaie décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

17.16.3 ? Portabilité

Conformément aux disotipionss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés grtaians collectivement, dnas les ciinontdos prévues à l'article L. 911-1, cnrote le riqsue décès, les rueqsis prntaot atnttiee à l'intégrité physiuqe de la peornsne ou liés à la maternité ou les ruseiqs d'incapacité de tariavl ou d'invalidité bénéficient du maientin à tirte gaturit des grinaaets du régime de cttee couverture, en cas de csatseoin du ctaonrt de travail, non consécutive à une futae lourde, ovaurnt doirt à pirse en crhgae par le régime d'assurance chômage, selon les condotinis sivnueats :

1° ? Le meitiann des grinetaas est acplbiplae à ceoptmr de la dtae de cisaesotn du cntraot de triaval et pdnnaet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du deerinr crnaott de tvaiarl ou, le cas échéant, des deneirrs cotratns de traavil lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant airronde au nobmre supérieur, snas poviuor excéder 12 mios ;

2° ? Le bénéfice du mnteaiin des gnetraais est subordonné à la cioditonn que les drotis à rmmrsoeteubnes complémentaires aneit été ovuerts cehz le dnreier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la dtae de cssoaetin de luer cratont de travail, du régime cneitnnvooenl de prévoyance ;

3° ? Les grtaniaes mtnaeuines au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en vguieur dnas l'entreprise. Ainsi, en cas de mfiioctaodin ou de révision des graetians des salariés, les geinaatrs des assurés bénéficiant du dpissoitif de portabilité seront modifiées ou révisées dnas les mêmes cdoinntios ;

4° ? Le mtiinaen des gatnraies ne puet cuonride l'ancien salarié à piroecver des indemnités d'un mtnnoat supérieur à celui des anlloictaos chômage qu'il aaurit perçues au tirte de la même période ;

5° ? L'ancien salarié juiitsfe auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maeiintn des garanties, des cnniitodos prévues au présent article. Il friuont nmamonett à l'organisme asursuer un jaittiifcusf de l'ouverture de ses ditros à itninmoesaidn chômage, et s'engage à imrefnor l'organisme asesruur en cas de rrepsie d'une activité prsnnosleeflioe et dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune iioimndtansen ou pirse en craghe par le régime d'assurance chômage ;

6° ? L'employeur diot sganielr le mnieatin de ces ganierats dnas le ctiairefct de tiaavrl et ifmeonrr l'organisme aruessur de la cstsaoien du cnoartt de tiavral dnas les 30 jruos de ltiade cessation.

Ce dtsspiioif est appcillabe dnas les mêmes cdooniints aux aaynts driot du salarié qui bénéficient eeeivfnfctemt des gniaetars à la dtae de ciasetosn du ctnaort de travail.

Le meiitann des dtoirs sopsupe que le craontt ou l'adhésion lniat l'employeur à l'organisme aurssuer ne siot pas résilié.

17.16.4 ? Cas des ernseiteprs confrontées à une siiuatotn de redressement, liquoiaidtn juaiidrice ou de procédure de sauvegarde

Le cotrant ssubtise en cas de redressement, de lqioiatduin jacridiiue ou de procédure de seuagvrade de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes ciodnnitos que celels prévues, par le dorit cmuomn et les dostiisinops conventionnelles.

Toutefois, le cortant puet être résilié dnas les cas et ctoindinos posés à l'article L. 622-13 du cdoe de commerce.

(ancien alrcite 17.17)

Article 17.16 - Maintien des garanties en cas de suspension ou rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.16.1 ? Suoeispsnn du crotant de traavil non indemnisée

En cas de ssoupneisn du ctonrat de taravil snas rémunération, nameotnmt en cas de congé pntraeal à tpems complet, de congé de présence parentale, de congé snas solde, de congé sabbatique, de congé puor création d'entreprise, les gaianerts complémentaires de prévoyance snot suspendues.

17.16.2 ? Ssiuonspen du ctanort de taairvl indemnisée

La cvoruurtee des salariés est manteniue otmolirngeeaibt en cas de snposeuisn de luer ctnraot de travail, quelle qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, paenndt ctete période :
? d'un menatiin de salaire, toatl ou ptriael ;
? ou d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor priate par l'employeur ;
? ou d'une pienson d'invalidité ou d'une rntee d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité slcaioe ;
? ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
? ou d'un vrnesmeet d'un rnveeu de rncemlapemet par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une tlele hypothèse, l'employeur verersa une citiubtnoorn calculée sloen les règles allpcibpeas à ce salarié pednnat tuote la période de soisepusnn du cnarott de triaval indemnisée. Parallèlement, le salarié cetunoirna à s'acquitter de sa pprroe prat de cotisation. Toutefois, puor la gntaiare décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

17.16.3 ? Portabilité

Conformément aux dipnioiossts de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés gartanis collectivement, dnas les ctniiodons prévues à l'article L. 911-1, cnorte le rqiuse décès, les risueqs prtanot aintette à l'intégrité pisyuhqe de la pesnnroe ou liés à la maternité ou les riuseqs d'incapacité de tvaairl ou d'invalidité bénéficient du mtniaien à tirte gturait des gtreniaas du régime de ctete couverture, en cas de ctiesason du cnroatt de travail, non consécutive à une ftaue lourde, ouvnrat driot à pisre en caghre par le régime d'assurance chômage, soeln les citonniods sivunaets :

1° ? Le mitanein des geitanras est albipacple à cotpmer de la dtae de cotissaen du cnatort de tvaiarl et pnadnet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du dnreier ctaront de tviaral ou, le cas échéant, des dnierres ctnators de taavirl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aoinrrde au nmbore supérieur, snas pvioour excéder 12 mios ;

2° ? Le bénéfice du mianietn des gatnaiers est subordonné à la ctidoonin que les driots à rmeebtousmrens complémentaires aient été oervtus cehz le dreeinr employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la dtae de casoitesn de luer cnarott de travail, du régime cetvnnieoonnl de prévoyance ;

3° ? Les gaatrenis mtnuieenas au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en vgeiuur dnas l'entreprise. Ainsi, en cas de mdoitfaociin ou de révision des geritaans des salariés, les genriatas des assurés bénéficiant du diptosisif de portabilité sernot modifiées ou révisées dnas les mêmes cooidtnins ;

4° ? Le meaitnin des giaartens ne puet cnrioude l'ancien salarié à prcoeveir des indemnités d'un matonnt supérieur à cluei des ailocatnlos chômage qu'il aaiurt perçues au trite de la même période ;

5° ? L'ancien salarié jtiuisfe auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au curos de la période de maniietn des garanties, des cdtononiis prévues au présent article. Il fonurit natmmenot à l'organisme aseurusr un jiscatftuiif de l'ouverture de ses drtois à iimionnsetadn chômage, et s'engage à iernomfr l'organisme arssuuer en cas de rseipre d'une activité polefrinsnelose et dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune idanoienmstin ou psrie en crgahe par le régime d'assurance chômage ;

6° ? L'employeur diot sniglear le meantiin de ces gaetanirs dnas le ctfacireit de tiaavrl et imeofrnr l'organisme asureusr de la ceostasin du crantot de tiaavrl dnas les 30 juros de ltiade cessation.

Ce disoitpsif est abpcalplie dnas les mêmes cdoonntiis aux antays diort du salarié qui bénéficient emtifncevefet des giaanters à la dtae de coaseistn du cnaortt de travail.

Le mateinin des drtios spspoue que le crnaott ou l'adhésion laint l'employeur à l'organisme asesuurr ne siot pas résilié.

17.16.4 ? Cas des eesrerpntis confrontées à une stiitaoun de redressement, laitqudiion jaiiucrdie ou de procédure de sauvegarde

Le croatnt stubisse en cas de redressement, de laiiiqdotun jiidrciuae ou de procédure de sradguavee de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cdnotoiins que celels prévues, par le droit coummn et les dtissiopoins conventionnelles.

Toutefois, le coartnt puet être résilié dnas les cas et cdnniotois posés à l'article L. 622-13 du cdoe de commerce.

(ancien actilre 17.17)

Article 17.17 - Fonds social de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la CCN HLA met en plcae un degré élevé de solidarité des gtraenais prévoyance, qui cnnenrepomt à ce tirte des ptiseartnos à caractère non derntceemit contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des pemris des régimes cennviltnooens d'assurance ciclveolte est affecté aux protatsneis à caractère non deeirnmtect contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msie en ?uvre de ce DES srea définie par les prntaareies sacioux et formalisée au cours du dnreier terrstime 2021, nnmematot via une catoataitnusclroin aevc les oasrenmgis auurersss recommandés.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de brncahe via l'un des asseuurrs recommandés bénéficieront des anctios financées sur le fdnos du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime cnenoenintvol bénéficieront également de ces actions. L'employeur vllrieea dnas ce cas au rpesect du fnaimenenct et des actioncs spécifiques du régime ceoeniontvnnl auprès de son orngiamse assureur.

(ancien actrlie 17.18)

Article 17.17 - Degré élevé de solidarité DES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des gnraiaets prévoyance, qui comeernnnpt à ce ttire des

prisenaotts à caractère non dtcemreient contributif.

Un prélèvement anunel de 2 % des peirms des régimes connienotnelvs d'assurance cvoellctie est affecté aux preiatosnts à caractère non dtireemcent contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msie en ?uvre de ce DES srea définie par les peirtnareas soiucax et formalisée au cuors du dnireer ttesrmire 2021, nnoatemmt via une catlanaitrociuotsn aevc les ogsmrnieas asresurus recommandés.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de bhcarne via l'un des assuuerrs recommandés bénéficieront des aitoncs financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime ceninoovntenl bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillrea dnas ce cas au resecpt du feamniecnnt et des aicotns spécifiques du régime cvnoetoninnel auprès de son osaringme assureur.

(ancien artilce 17.18)

Chapitre XVIII : Prévoyance frais de santé

Article 18.1 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.1.1 ? Bénéficiaires à trtie obligatoire

Le régime firas de santé bénéficie à trite ceclitlof à l'ensemble des salariés de la bcanhre HLA trlaeuiits d'un coarntt de travail ou d'un cotnart en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de dneepisss prévus par le présent texte et par les dtipioniosss légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont dirot à un rrmebesoument complémentaire à celui de la sécurité soialce lsoqrue celle-ci intervient, conformément aux nevaiux de gatnireas prévus par le taealbu des gareiatns annexé au présent avenant.

18.1.2 ? Cas de dérogation au caractère obligatoire(1)

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les peatris sigetranais du présent aenavnt etedennnt petmretre aux eritnerepss de la bcnarhe de mtetre en ?uvre les dpeesisns d'affiliation prévues par les disoiointpss légales et réglementaires.

Ces dpsnseeis ne reetnetmt pas en cusae l'exonération de csoitatnios de sécurité sioclae attachée au fncnimnaeet poratnal du régime de rmeemrubnoest de fiars de santé, au porfit :
? des salariés bénéficiaires d'une coutvurree complémentaire en aaclpoiitpn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité slcaioe ; la dnsiepse ne puet jueor que jusqu'à la dtae à laluleqe les salariés csesnet de bénéficier de ctete coretruvue ;
? les salariés en clpuoe traavlnalit dnas la même eripnserte ont la possibilité puor l'un des duex mmrbees du cuople de s'affilier en tnat qu'ayant dorit de l'autre ;
? les salariés et atrpiepns bénéficiaires d'un coanrtt d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés et aprtiepns bénéficiaires d'un ctanort d'une durée au mnois égale à 12 mois, dès lros qu'ils pneidorust tuos dnetmoucs jinsitauft d'une crutevuroe iuledildnvie sruosicte par aelrulis en matière de rerbeosuemmnt de fiars de santé ;
? les salariés à tepms ptrieal auprès d'un suel elyuemopr et apprentis, dnot l'adhésion au système de gtraeinas les cduniraiot à s'acquitter d'une ciotoistan sailalrae au mnois égale à 10 % de luer rémunération btrue ;
? à cindiootn d'en jufiietsr cuahqe année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y crimpos en qualité d'ayants droit, d'une corvtuuere clcitoleve à adhésion oalriitbgoe msie en palce dnas une aurte etrerspnie (salariés à elempourys mtiplules ou en qualité d'ayants diort affiliés à trite obligatoire).

Cette dernière dspeisne d'affiliation pnerd fin en cas de mdctfoiioian de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de csioasten de la ctrreuvoue oigtiblaore ou à la dendame du salarié.

Dans tuos les cas, ces salariés doeivnt fluromer luer dadmene de dsniepse d'affiliation par écrit.

L'employeur diot être en mrseue de purrodie la danmede de dseisnpe des salariés concernés.

Les salariés anayt ciohsi d'être dispensés d'affiliation pvuenet à tuot monmet rvnieer sur luer décision et sitilcelor par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation pdnrera eefft le 1er juor du mios saivunt la demande.

En tuot état de cause, ces salariés srnoet tunes de citeosr au régime lorsqu'ils csoersent de jsutieifr de luer situation.

En cas de cnanemhegt des dniitpisosos légales ou réglementaires anisi que de la dontcire ficlase ou scliaoe sur ces cas de dérogations au caractère otioalbigre du régime expressément mentionnés dnas le présent avenant, ces mnofdacoitiis s'appliqueront automatiquement, de tlele srote que le système de gtairenas psuise citennour à être éligible aux aavgtaens ficsuax et suiocax accordés par la loi.

(1) L'article 18.1.2 est étendu suos réserve du recpset des dinspitiosos des aritelcs L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 18.1 - Bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.1.1 ? Bénéficiaires à trtie obligatoire

Le régime fiars de santé bénéficie à ttire celtlocif à l'ensemble des salariés de la bhrance HLA teitiralus d'un canortt de tarvail ou d'un caontrt en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de dipessnes prévus par le présent texte et par les dniisiootsps légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont diort à un rnsmebrueomet complémentaire à cueli de la sécurité sliaoce lqrosue celle-ci intervient, conformément aux nieuvax de gnaieatrs prévus par le taleabu des greiantas annexé au présent avenant.

18.1.2 ? Cas de dérogation au caractère obligatoire(1)

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les pirtaes sreiinaagts du présent aavnent enednetnt prtretmee aux eptsrienres de la bnahrce de mttree en ?uvre les despniess d'affiliation prévues par les dnpootiiisss légales et réglementaires.

Ces desnspies ne rtentmeet pas en csaue l'exonération de coonaistits de sécurité soiacle attachée au fennneamict patnoral du régime de rurbnomemseet de fiars de santé, au prfoit :
? des salariés bénéficiaires d'une ceuurvorte complémentaire en apiaoctplin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scoalie

; la dnispsee ne puet jueor que jusqu'à la dtae à llaqelue les salariés cneesst de bénéficier de cttee cveouturre ;
? les salariés en clpuoe taanlialvrt dnas la même enseitrpre ont la possibilité puor l'un des duex mreembs du cpuloe de s'affilier en tnat qu'ayant driot de l'autre ;
? les salariés et aipnrepts bénéficiaires d'un caonrtt d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés et anrtpipes bénéficiaires d'un craotnt d'une durée au mnios égale à 12 mois, dès lros qu'ils pesnoudirt tuos dmceuotns jniiaustft d'une cuurevtroe ieilnduivdle ssciurtoe par aeillrus en matière de rreeumsmbonet de faris de santé ;
? les salariés à tpems pirteal auprès d'un suel eyoumlepr et apprentis, dnot l'adhésion au système de gratnaies les cuiaindrot à s'acquitter d'une cottaiiosn slaairale au minos égale à 10 % de luer rémunération burte ;
? à ciiotdnon d'en jfutsiier cqhuae année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y cmirops en qualité d'ayants droit, d'une certruovue cicltlovee à adhésion ogoabliitre msie en pacle dnas une aurte einsrrptee (salariés à eypouemrls mtplleius ou en qualité d'ayants diort affiliés à trite obligatoire).

Cette dernière dsnspiee d'affiliation pernd fin en cas de midociotafin de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement auennl de l'attestation, de caeoistsn de la certuorvue oiatoirbgle ou à la dndmeae du salarié.

Dans tuos les cas, ces salariés dieovnt fermoulr luer dedname de dsnpeise d'affiliation par écrit.

L'employeur diot être en mreuse de pduorire la dmndaee de dsespine des salariés concernés.

Les salariés aynat cshioi d'être dispensés d'affiliation peenvut à tuot mmnoet rieenvr sur luer décision et silltcioer par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation pernrda eefft le 1er juor du mios svaniut la demande.

En tuot état de cause, ces salariés soernt teuns de ctsoier au régime lorsqu'ils cenreosst de jtuefsiir de luer situation.

En cas de cennmgaeht des diopnostsiis légales ou réglementaires anisi que de la dcortine flcasie ou soacile sur ces cas de dérogations au caractère otbiorgliae du régime expressément mentionnés dnas le présent avenant, ces mifdnaicootis s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de graeaints psisue cenouintr à être éligible aux avetaagns fcsiaux et siouacx accordés par la loi.

(1) L'article 18.1.2 est étendu suos réserve du respect des diinpoisosts des aeilrtcs L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 18.1 - Bénéficiaires du régime oe frais de santé ”

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.1.1 ? Bénéficiaires à trite obligatoire

Le régime fiars de santé bénéficie à ttrie ciceolltf à l'ensemble des salariés de la banrche HLA tliuaietrs d'un craotnt de tivaral ou d'un corntat en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de dnessepis prévus par le présent ttexe et par les distinsiopos légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont dirot à un rmeuobersment complémentaire à cleui de la sécurité scolaie lsqroue celle-ci intervient, conformément aux nveauix de gtiaraens prévus par le tbelaau des genataris annexé au présent avenant.

18.1.2 ? Cas de dérogation au caractère obligatoire(1)

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les pearits satgreiians du présent aneanvt etdennnet prettmree aux erspneirets de la bchnrae de mrette en ?uvre les dsenpeiss d'affiliation prévues par les ditooipnssis légales et réglementaires.

Ces dpensiess ne rttmeeent pas en csaue l'exonération de csaoiittnos de sécurité soiclae attachée au fiecnneanmt pnarotal du régime de rsmmnerebeout de fiars de santé, au poirft :
? des salariés bénéficiaires d'une cuvrtrouee complémentaire en aloipitcapn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité slaoice ; la disnespe ne puet jueor que jusqu'à la dtae à lleqluae les salariés cesnest de bénéficier de ctete ceurotuvre ;
? les salariés en cuolpe taalialvrnt dnas la même epsnertire ont la possibilité puor l'un des duex meerbms du cpuole de s'affilier en tnat qu'ayant driot de l'autre ;
? les salariés et arptineps bénéficiaires d'un carotnt d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés et aprpneits bénéficiaires d'un croantt d'une durée au mnois égale à 12 mois, dès lros qu'ils pnsoeriudt tuos dmtuoencs jitusianft d'une curvruteoe ilidvdinelue siscuotre par allierus en matière de rbumseroenemt de faris de santé ;
? les salariés à tmeps ptaeirl auprès d'un suel epleyomur et apprentis, dnot l'adhésion au système de grtiaaens les cirondaiut à s'acquitter d'une citiosaotn saalliare au mnois égale à 10 % de luer rémunération brtue ;
? à cdioitonn d'en jtfeusiir cahuqe année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y cpiroms en qualité d'ayants droit, d'une ceovturrue cvtceollie à adhésion oigrtobilae msie en pclae dnas une aurte eprntriese (salariés à emoryeulps mlutileps ou en qualité d'ayants dorit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dssenpie d'affiliation pernd fin en cas de mooitdicfain de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement aennul de l'attestation, de cosistean de la cvteuorure ooaiiglrtbe ou à la dmnaede du salarié.

Dans tuos les cas, ces salariés deionvt fuoermlr luer daednme de dinesspe d'affiliation par écrit.

L'employeur diot être en meruse de prdroiue la dnmadee de disespne des salariés concernés.

Les salariés anyat cisohi d'être dispensés d'affiliation pnvueet à tuot mmneot rveiner sur luer décision et slcioitler par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation pdnrera efeft le 1er juor du mios sniuavt la demande.

En tuot état de cause, ces salariés sonret tunes de cotseir au régime lorsqu'ils csrseeont de jtsiuiefr de luer situation.

En cas de cgemanehnt des dopsioniists légales ou réglementaires ainsi que de la dnriotce fslciae ou sicloae sur ces cas de dérogations au caractère ortoailgibe du régime expressément mentionnés dnas le présent avenant, ces mocdaoiiitfns s'appliqueront automatiquement, de telle srote que le système de grnaateis pisuse cnonteuir à être éligible aux anvgtaaes fscauix et socuiax accordés par la loi.

(1) L'article 18.1.2 est étendu suos réserve du rspceet des dsiitpionoss des atilcres L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 18.2 - Nature des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime frais de santé est établi dnas le cdare du dsispitoif rlietaf aux cnttoars dtis rpeanlbsoess conformément aux dstopniiisos du cdoe de la sécurité sociale.

Le tlaabeu résumant le nieavu des gerntaias maneiilms prévu dnas le cdrae des crntoats siocstrus aevc les omnieragss aeussrrus recommandés, jinot en axenne de l'avenant n° 57 du 23 stremebpe 2021, est établi suos réserve des évolutions

légales et/ ou réglementaires liées aux réformes des cntrtoas rnabeplsseos puavnot ietnnivrer postérieurement à la colcsnuoin du présent avenant. Dnas ctete hypothèse, le nevaiu de gtranaeis et/ ou le tuax de la csotiiaotn senort modifiés par aoccrd ernte la cmosimosin niloantae pratriaie de négociation et les oanesgimrs aurresuss recommandés.

Les eesenrpirts non adhérentes à l'un des cntrtoas d'assurance stuoiscrs auprès des oniaremgss auesrruss recommandés denvort en tuot état de csaue rceptseer les mêmes neuvaix de gaaetnris minimales, atce par acte.

Article 18.3 - Garantie familiale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La gartnaie « fairs de santé » est de natrue flaiaimle en ce snes qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de lures feiamlls (conjoint ou cboiuncn ou pacsé et enantfs à charge, même si le conojint n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés cmmoe à chrgae du salarié, les efannts à chagre du ptncrapiiat ou de son conjoint, ccnbouin ou de son petairarne de Pacs, suos réserve d'apporter aneleenumlnt tuot jiiiautcfstf de luer saiiottun et suos réserve qu'ils snieot :
? âgés de monis de 18 ans (sans justificatif) ;
? âgés de minos de 26 ans et sur jufsiciattif :
? ? s'ils pruovesnuit luers études,
? ? ou snot à la rehccerhe d'un pimerer epmloi et itsnrics à ce titre au Pôle emploi,
? ? ou snot suos cortnat d'apprentissage,
? ? ou s'ils eenecrxt une activité rémunérée luer prorcaunt un revenu inférieur au RSA ou RSA jeune mensuel.

Les efnants snot considérés comme à cgahre qeul que siot luer âge, s'ils snot imneifrs et tilteiraus de la crate d'invalidité ou de la catre mobilité iosiulcnn ponatrt la mnotien « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicolae et des fieallms à cdioniton que l'état d'invalidité siot snvreuu anavt luer 18e anniversaire.

Les etfanns nés ou à naître dnas les 300 juros suivnat le décès du salarié ou de son conjoint, cnbcuoin ou pnatairere de Pcas snot considérés comme à chgare aifn de bénéficier des doispositnis des ditponiosiss de l'article 18.13.

La citsoation de la gnriaate filimaale dtie scloe bsae dnot le tuax est fixé à l'article 18.5 de la CCN est financée à hatuuer de 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

Article 18.3 - Garantie familiale obligatoire dite socle base

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La grtaiane « frias de santé » est de ntaure fiaialmle en ce snes qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de lrues falemlis (conjoint ou cuiocbnn ou pacsé et efntans à charge, même si le cojionnt n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés cmome à cgrhae du salarié, les etnafns à crghae du pnractpiiat ou de son conjoint, cbuocinn ou de son pnrtraaiee de Pacs, suos réserve d'apporter aenllnnueemt tuot jcstfiiatiuf de luer stiuioatn et suos réserve qu'ils sneoit :
? âgés de mnios de 18 ans (sans justificatif) ;
? âgés de mnios de 26 ans et sur juiictiafstf :
? ? s'ils puuevsnriot lreus études,
? ? ou snot à la rhccrheee d'un pereimr emlpoi et inirtcss à ce tirte au Pôle emploi,
? ? ou snot suos conratt d'apprentissage,
? ? ou s'ils ereexcnt une activité rémunérée luer panruorct un rneveu inférieur au RSA ou RSA jnuee mensuel.

Les efannts snot considérés cmome à cgrahe qeul que siot luer âge, s'ils snot irnfmeis et ttuiierlas de la catre d'invalidité ou de la catre mobilité icsolniun pornatt la minoten « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sloaice et des flalmeis à coiidtonn que l'état d'invalidité siot suvernu anavt luer 18e anniversaire.

Les entanfs nés ou à naître dnas les 300 juros suiavnt le décès du salarié ou de son conjoint, cucniobn ou ptrnareaie de Pcas snot considérés cmome à cahgre aifn de bénéficier des dnsioioipsts des dsnioosiipts de l'article 18.13.

La ctitoioasn de la giaatrne fimlliaae dtie socle bsae dnot le tuax est fixé à l'article 18.5 de la CCN est financée à hueutar de 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

Article 18.4 - Extension des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est mis en pclae à ttire non oiiblragote dnas la bhcrane 2 « Régimes opetnnoils » qui vnneneit compléter le régime de bsae dit « Giaatrne filamalie obiarlgtioe dtie scloe ». Les stterucrus pnveeut y soruisrce siot dnas le crade d'une adhésion cclltiovee facultative, siot dnas le crdae d'une adhésion clteliovce obligatoire, conformément aux dnossipiitos de l'acte jqudiuire itnuisntat ou mfdnoiiat les gnaaetris ccllieovtes dnas la structure.

Dans le cdare d'une adhésion ccvllioete obligatoire, cqhaue eemoupylr a le coihx de souscrire, en leiu et pclae du régime socle, le régime dit otpion 1 (équivalent au scole complété de l'option 1) ou le régime oitpon 2, (équivalent au slcoe complété de l'option 2) dnas le rscepet des dissotiipnos du de cdoe de la sécurité sociale. En ftcioonn du choix opéré par l'employeur, ce deenirr dvera fraie adhérer otilrobeagemint l'ensemble de ses salariés au régime oobiragilte (socle ou opoitn 1 ou oioptn 2) souscrit.

Dans le cdare d'une adhésion cilolctvee facultative, les modalités de choix de l'option laissées au salarié snot les setinauvs :
? si l'employeur a siuscort la bsae à ttire obligatoire, le salarié prroua chisoir de srrocsiue l'option 1 ou 2 ;
? si l'employeur a socsruit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié porura cioshir de sscrioure l'option 2.

Article 18.4 - Régime optionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est mis en palce à trtie non obiolritage dnas la bahrnce 2 « Régimes oltineopns » qui veennnit compléter le régime de bsae dit « Gnairate flaimiale ooirtbaigle dtie scole ». Les steurutrcs pueevnt y scursiroe siot dnas le cdrae d'une adhésion covltecile facultative, siot dnas le cdrae d'une adhésion cvltloecie obligatoire, conformément aux dpiosiositns de l'acte jiriuqude innsuiattt ou maidnifot les gneaarits cileltovces dnas la structure.

Dans le cdare d'une adhésion coiecvllte obligatoire, cahuqe epolmueyr a le coihx de souscrire, en leiu et pacle du régime socle, le régime dit oiotpn 1 (équivalent au sloce complété de l'option 1) ou le régime opotin 2, (équivalent au slcoe complété de l'option 2) dnas le rpsceet des dsniitosiops du de cdoe de la sécurité sociale. En fntiocon du chiox opéré par l'employeur, ce drneier dvrea farie adhérer ooetmiligerbant l'ensemble de ses salariés au régime obitagilore (socle ou ootpin 1 ou opiotn 2) souscrit.

Dans le cadre d'une adhésion clotevlice facultative, les modalités de ciohx de l'option laissées au salarié snot les snieutavs :
? si l'employeur a siurocst la bsae à ttrie obligatoire, le salarié prorua cihiosr de scusroire l'option 1 ou 2 ;
? si l'employeur a srciosut l'option 1 à trite obligatoire, le salarié pruora chsoiir de srrucisoe l'option 2.

Article 18.5 - Taux de cotisation pour le régime prestations en nature frais de santé

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

À ceomptr du 1er juilelt 2026, les cioitsnoats ?Frais de santé? snot fixées cmmoe siut :

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	3,03 %	1,74 %
Option 1	Famille obligatoire	3,69 %	2,13 %
	Famille fcvtltuaiae ooptin 1 ? base	+ 1,23 %	+ 1,23 %
Option 2	Famille obligatoire	4,23 %	2,44 %
	Famille ftulcivaate opoitn 2 ? base	+ 2,45 %	+ 2,45 %
	Famille ftlcaiauvte otipon 2 ? opiton 1 obligatoire	+ 1,02 %	+ 1,02 %

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Article 18.5 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance oe frais de santé"

À coptemr du 1er julilet 2026, les csinoiotats ?Frais de santé? snot fixées cmome siut :

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	3,03 %	1,74 %
Option 1	Famille obligatoire	3,69 %	2,13 %
	Famille fclviattaue otpion 1 ? base	+ 1,23 %	+ 1,23 %
Option 2	Famille obligatoire	4,23 %	2,44 %
	Famille fvutciatale opoitn 2 ? base	+ 2,45 %	+ 2,45 %
	Famille faiulvtctae otipon 2 ? opotin 1 obligatoire	+ 1,02 %	+ 1,02 %

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Article 18.5 - Taux de cotisation pour le régime de oe frais de santé ”

À cmpoter du 1er jilleut 2026, les cnottiisaos ?Frais de santé? snot fixées cmmoe siut :

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	3,03 %	1,74 %
Option 1	Famille obligatoire	3,69 %	2,13 %
	Famille fltacativue otopin 1 ? base	+ 1,23 %	+ 1,23 %
Option 2	Famille obligatoire	4,23 %	2,44 %
	Famille faaivtculte ootipn 2 ? base	+ 2,45 %	+ 2,45 %
	Famille fautvaltcie opotin 2 ? otpoin 1 obligatoire	+ 1,02 %	+ 1,02 %

Article 18.6 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime de frais de santé est administré par la csiimomson paitriare nntoilaae de gtieson de la prévoyance tlele que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

(ancien alrtcie 18.7)

Article 18.7 - Organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.7.1 Oisganemrs arussrues recommandés « Firas de santé »

Les elpeumoyrs rnalveet du cmahp d'application de la cotionenvn cleloctive nailotane de l'habitat et du lgemonet accompagnés (HLA) du 16 jluleit 2003 ont l'obligation de farie bénéficier lures salariés des dssioptiions du présent régime, suaf cas de dseipnse prévus par le présent tetxe et cleels prévues par les dptoisinoiss légales.

Pour ce faire, les praartieens siacoux rmdeomnacent l'adhésion au contrat de gaitrenas coelteivcls siocrust dnas le cadre de la cmmiossion ptiaarire niaonatle auprès des ongmrseais auerssurs ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, isutontiitn de prévoyance régie par le cdoe

de la sécurité sociale, mrmbee d'AG2R La Midlanoe et du GIE AG2R, 14-16, bourealvd Malesherbes, 75008 Paris, SRIEN 333 232 270 ;
? Maaflkof Hamunis Prévoyance, iutsintiton de prévoyance régie par le lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIERN 775 691 181 et dnot le siège scioal est situé 21, rue Laffitte, 75009 Piars ;
? Hrnoimae Mutuelle, mutlleue smiuose aux diioisontsps du lvrie II du cdoe la mutualité, immatriculée suos le numéro SIERN 538 518 473, siège soical : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

18.7.2 Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la CCN HLA met en plcae un degré élevé de solidarité des gneatairs santé, qui cemponnnert à ce ttire des pasionetrts à caractère non dertcineemt contributif.

Un prélèvement anenul de 2 % des pmiers des régimes centnooveinlns d'assurance ctolvcleie est affecté aux peaitntosrs à caractère non deetnirmect contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msie en ?uvre de ce DES srea définie par les peiretanars sociaux et formalisée au cours du dreenir tmsrerite 2021, neoammntt via une cttarcatonlouaisin aevc les osamriegns aesrusurs recommandés.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de brhncae via l'un des arsrseuus recommandés bénéficieront des aocints financées sur le fdons du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime cooenenvntnil bénéficieront également de ces actions. L'employeur vieelrla dnas ce cas au rsepcet du finncemenat et des atconis spécifiques du régime cnnnooeetinvl auprès de son omrsingae assureur.

(ancien aticlre 18.8)

Article 18.7 - Organisme gestionnaire oe frais de santé''

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.7.1 Oareinmsgs arusuesrs recommandés « Fairs de santé »

Les eeuoplryms relanvet du camhp d'application de la cvtoeionnn coctvlliee nlnaiaote de l'habitat et du lnegmoet accompagnés (HLA) du 16 jelulit 2003 ont l'obligation de firae bénéficier luers salariés des dnoiitopisss du présent régime, suaf cas de dnspsiee prévus par le présent texte et cleels prévues par les dtisiiopnoss légales.

Pour ce faire, les pnetiraears scaoiux reaoecdnmmnt l'adhésion au ctanort de gnteaairs ctlivoceles ssouirct dnas le crade de la coimmoissn patrriaie noiatnlae auprès des onaemgirss aesrrusus ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, intistutoin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mrmebe d'AG2R La Mialdnoe et du GIE AG2R, 14-16, bovlaerud Malesherbes, 75008 Paris, SRIEN 333 232 270 ;
? Malkfaof Hiaunms Prévoyance, itottnsiiun de prévoyance régie par le livre IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SRIEN 775 691 181 et dnot le siège saocil est situé 21, rue Laffitte, 75009 Pairs ;
? Hoaimnre Mutuelle, mueutlle ssioume aux dosotpisinis du livre II du cdoe la mutualité, immatriculée suos le numéro SIREN 538 518 473, siège soiacl : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

18.7.2 Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la CCN HLA met en pclae un degré élevé de solidarité des gritenaas santé, qui cenpmneront à ce titre des pteatnoisrs à caractère non dreenitcemt contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des pierms des régimes cnoteinolevnns d'assurance cletlciove est affecté aux pnireaotsts à caractère non dteieecnmrt contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msie en ?uvre de ce DES srea définie par les ptenarieras siocaux et formalisée au corus du dreienr tmetrrise 2021, nmmotnaet via une ctirtaoacitolasnun aevc les oareignsms aurssrues recommandés.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de bcrnhae via l'un des asruesurs recommandés bénéficieront des antiocs financées sur le fodns du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime cnvtinnoeenol bénéficieront également de ces actions. L'employeur vlilerea dnas ce cas au rpeecst du fenemnnacit et des atocins spécifiques du régime covoneninetnl auprès de son osgarimne assureur.

(ancien aclitre 18.8)

Article 18.7 - Organisme assureur recommandé oe frais de santé ” et degré élevé de solidarité DES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.7.1 Ogeanisrms arusuerss recommandés « Frias de santé »

Les epurmoelys reavlent du champ d'application de la cotoevninn cvoellitce noltnaiae de l'habitat et du leomegnt accompagnés (HLA) du 16 jeilult 2003 ont l'obligation de firae bénéficier luers salariés des dnpoisiitsos du présent régime, suaf cas de dnsepsie prévus par le présent ttexe et celels prévues par les dnpossitiois légales.

Pour ce faire, les pteiarnaers siuocax randnmoemcet l'adhésion au caortnt de grataines citvlecleos sosricut dnas le carde de la coosimmisn paartiire nniatloae auprès des onaegmrsis aerusrsus ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, iitotsniutn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, memrbe d'AG2R La Miodanle et du GIE AG2R, 14-16, bruevaold Malesherbes, 75008 Paris, SERIN 333 232 270 ;
? Maolafkf Himauns Prévoyance, iitstutonin de prévoyance régie par le lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIERN 775 691 181 et dnot le siège sacoil est situé 21, rue Laffitte, 75009 Piars ;
? Hmnraoie Mutuelle, metlluue ssuiome aux diotsopsniis du lirve II du cdoe la mutualité, immatriculée suos le numéro SERIN 538 518 473, siège socail : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

18.7.2 Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la CCN HLA met en pclae un degré élevé de solidarité des gntireaas santé, qui cmnpeeonrnt à ce ttrie des ptiaoensrts à caractère non deeirenmctt contributif.

Un prélèvement anneul de 2 % des pierms des régimes citenonolnnevs d'assurance clolctveie est affecté aux petnrtsaois à caractère non dmrteneceit contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msie en ?uvre de ce DES srea définie par les pnriateraes sacuoix et formalisée au cuors du dreeinr trmtrseie 2021, nnemtomat via une cttlooraaintcsuian aevc les orniasgems asueusrrs recommandés.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de bcrnahe via l'un des areuussrs recommandés bénéficieront des acnitos financées sur le fnods du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime

ctionenvneonl bénéficieront également de ces actions. L'employeur vilrelea dnas ce cas au repesct du fenncinmeat et des aiotncs spécifiques du régime covninnnoetel auprès de son orgsmaine assureur.

(ancien arlctie 18.8)

Article 18.8 - Révision des conditions de mutualisation et de désignation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aciaptolipn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paretis stiigreanas décident de procéder à un réexamen des cindtnoios de muitiuaastoln des gireaants du présent txete dnas un délai de 5 ans à cpometr du 1er jevinar 2022, siot puor le 1er jnvaeir 2027. À ctete fin, les pitears sianagirtes se réuniront spécialement au puls trad 6 mios aavnt cette échéance.

(ancien acrltie 18.9)

Article 18.8 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En acalpptiion de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pteairs seniatriags décident de procéder à un réexamen des cdnotiinos de mliotatuisaun des gretaanis du présent ttexe dnas un délai de 5 ans à coemtpr du 1er jneiavr 2022, siot puor le 1er jnaievr 2027. À cttee fin, les parteis sngaaiierts se réuniront spécialement au puls trad 6 mios avant cette échéance.

(ancien aritcle 18.9)

Article 18.9 - Date d'effet du régime de prévoyance frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime fiars de santé pnred efeft au 1er jianevr 2022. Il est clconu puor une durée indéterminée.

(ancien alirtce 18.10)

Article 18.9 - Date d'effet du régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime faris de santé prend efeft au 1er jainver 2022. Il est coclnu puor une durée indéterminée.

(ancien airclte 18.10)

Article 18.10 - Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.10.1 En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée

Lorsque son cnoartt de taaivrl est seunspdu puor une durée supérieure à un mios (notamment puor congé petarnal d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, ou tuot ature congé snas solde), le salarié puet dadenemr auprès de l'organisme arsuseur recommandé à cnuinetor de bénéficier du régime frias de santé paendnt la durée de ce congé.

L'employeur diot infmroer le salarié par écrit de la possibilité de mnaiitner l'assurance lros de son départ en congé.

La catitioson est clele prévue puor le pseonenrl en activité.

Celle-ci est à la crgahe esiuvxcle du salarié, suos réserve des dsiinopstios setunivas :
? lqsoure le salarié débute son congé en curos de mois, la ciiatotson du mios commencé est due dnas les mêmes coniodtnis que clele du prsneonel en activité ;
? luqorse le salarié tienmre son congé en cuors de mois, la cosiaitton du mios commencé est due dnas les mêmes coniotinds que clele du pnonseerl en activité.

Le miaientn de l'assurance prévu à cet atrlcie pernd fin à la dtae de fin d'effet du congé ou de la rturpue du crnotat de tvairal du salarié.

18.10.2 En cas d'absence rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des gatanries est mintaenu au salarié dnot le contrat de tviraal est snpeudsu mannoyent le peieanmt des cotisations, s'il bénéficie :
? siot d'un mntieian tatol ou pearitl de slaarie ou d'un renveu de rpeeleamncmt versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc.) ;
? siot d'indemnités journalières ou d'une rtene d'invalidité, complémentaires financées au moins puor pitrae par l'employeur, qu'elles soniet versées demteencirt par l'employeur ou puor son cmotpe par l'intermédiaire d'un tiers.

(ancien alcrite 18.11)

Article 18.10 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

18.10.1 En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée

Lorsque son ctnaort de taivarl est suednpsu puor une durée supérieure à un mios (notamment puor congé petraanl d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, ou tuot artue congé snas solde), le salarié puet demaendr auprès de l'organisme auesursr recommandé à cnenioutr de bénéficier du régime frias de santé peanndt la durée de ce congé.

L'employeur diot ieorfnmr le salarié par écrit de la possibilité de mneaintir l'assurance lros de son départ en congé.

La caitsotoin est clele prévue puor le pensnroel en activité.

Celle-ci est à la crhage ecsuxivle du salarié, suos réserve des disoointpsis sentauvis :
? lrqusoe le salarié débute son congé en crous de mois, la ctisiaoton du mios commencé est due dnas les mêmes codiontnis que clele du pnesonerl en activité ;
? lruqsoe le salarié tinmree son congé en cours de mois, la cisttaioon du mios commencé est due dnas les mêmes coitindnos que celle du pnenserol en activité.

Le mtiianen de l'assurance prévu à cet ailtrce pnerd fin à la dtae de fin d'effet du congé ou de la rptruue du crtnaot de tivraal du salarié.

18.10.2 En cas d'absence rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des ganterais est mtnineau au salarié dnot le ctnroat de tivaral est spdusenu meanynont le peeainmt des cotisations, s'il bénéficie :
? siot d'un miaentin taotl ou pitreal de siaarle ou d'un revneu de rmeeapcnlmet versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc.) ;
? siot d'indemnités journalières ou d'une rnete d'invalidité, complémentaires financées au mnios puor prtaie par l'employeur, qu'elles seinot versées denctrmeeit par l'employeur ou puor son cpotme par l'intermédiaire d'un tiers.

(ancien airclte 18.11)

Article 18.11 - Contrat responsable

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dotnssiiopis prévues par les arctlies 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dnas le carde du régime frias de santé défini par le présent avenant.

(ancien ailrcte 18.12)

Article 18.11 - Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dpsotisinios prévues par les acilrtes 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dnas le crdae du régime fiars de santé défini par le présent avenant.

(ancien altcire 18.12)

Article 18.12 - Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les aaytns dorit se voenit mnetaiinr la giaartne firas de santé pnendat une durée d'un an (de dtae à date) à cmpoter du juor du décès du salarié (ou aneicn salarié bénéficiant du dsoipisitf de portabilité), et ccei snas catinerropte de cotisation.

Au-delà de cette durée, les anytas driot peevunt bénéficier du mniaietn de la cerrvtouue en aux ciindootns tiafarreis prévues par le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 realitf à l'application de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gtirenaas otrfeefs aux pnoeserns assurées crntoe cnraties ruqesis et aevc des pianrtsoets ieiudqtens à cleles définies au présent régime, à cdoiotinn d'en fiare la dademne dnas un délai de six mios svuiant le décès.

L'employeur en irfnmoe l'organisme, qui ardsese la ppsirtoioon de mniitaen de la cruturvoee à ces personnes.

(ancien atrcile 18.13)

Article 18.13 - Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aioclipptan de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », la ctrueorvue faris de santé devra être mtniuanee par l'organisme aseuursr :
? au piroft des anceins salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une pienson de rritaete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un renveu de remplacement, snas cidnooitn de durée ;
? au piofrt des preoensns gaireatns du cehf de l'assuré décédé, à l'issue du miatnein à ttire giuartt de dozue mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

L'obligation de preoospr le matniien de la coureuvtre de complémentaire santé à ces ainecns salariés (ou à leurs atayns dirot des salariés décédés) dnas le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » ibcnome à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dnas le fncenamneit de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les coostanitis des bénéficiaires de l'article 4 de la « loi Évin » snot rveus suos réserve de reecsetpr les doitonisipss du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017.

(ancien aritcle 18.14)

Article 18.13 - Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés loi Évin

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aiticppalon de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin », la coerrutvue firas de santé dvera être manuetine par l'organisme auuerssr :
? au piorft des aenicns salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnisoen de rtteirae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneevu de remplacement, snas cointiodn de durée ;
? au profit des pnoenerss ganrietas du cehf de l'assuré décédé, à l'issue du mnitiean à trite giruatt de dzuoe mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

L'obligation de pooesprr le mentaiin de la ceruovtrue de complémentaire santé à ces aencins salariés (ou à lerus aatyns diort des salariés décédés) dnas le cdrae de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » inomcbe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dnas le fmeninaecnt de ctete couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les ctosiitnoas des bénéficiaires de l'article 4 de la « loi Évin » snot rveus suos réserve de retsceper les dpsiosiinots du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017.

(ancien arltcie 18.14)

Chapitre XIX : Retraite complémentaire

Article 19.1 - Désignation

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

L'ensemble du pernneosl carde et non cdrae des osgirnaems rlvneeat de la présente covinonten clielvtcoe srea affilié à la CRI-UNIRS, 50, rtuoe de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex, en actpoapiiln de la réglementation de l'ARRCO.

Le ponrsneel cadre des oiresmnags reaevlnt de la présente cteooivnnn cletvicloe srea affilié, puor la tahrnce B du salaire, auprès d'une iuitosnttin AGIRC.

Article 19.2 - Revalorisations

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

En aotiicpalpn de la décision des paaetienrrs siouacx en dtae du 20 décembre 1990, à efeft du 1er jivnaer 1991, un tuax cttocrenaul de régime supplémentaire a été mis en pcale solen la réglementation ARCRO en vigueur.

Une pesée a pimers de déterminer les rnetlaairiosovs accordées au pneorensl puor les périodes travaillées antérieurement dnas la profession, aisni que celels prévues puor les retraités ou plrsnneoes radiés à la dtae de sagitrnue de l'avenant.

Tuax de vtiilodaan :

Acifts : 2 % ;

Aaltailroces et radiés : 1,90 % (2 % x 95 %).

Dtae d'ouverture des ditors :

Périodes aicmecpols dnas les entrpireess adhérentes au SNEFOS-JT :

Aitcfs : 1er jieanvr 1991 ;

Aatcrolailes et radiés : 1er jlliuet 1991.

Périodes acmleicops dnas les enirepstres non adhérentes au SNEFOS-JT :

Aftics : 1er juillet 1991 ;

Aallreitoacs et radiés : 1er jnvaeir 1992.

La sauotitin des erisreepnts dprsuieas srea déterminée en fotoincn des éléments fgauirnt dnas luer dossier. En l'absence de toute moinetn d'appartenance au SNEFOS-JT, elles snroet considérées cmmoe non adhérentes.

Chapitre XX : Extension

Article 20.1 - Date d'effet - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2003

Les paetris saariigents snot ceeuonvns de deamdenr l'extension de cette coevintonn clcitoleve nationale. Cttee damndee d'extension srea effectuée par la paitre la puls diligente.

Néanmoins, la présente ceonivontn clevltioce nioltnaae srea abpcillpae dès sa couscoilnn par les adhérents des sniatdcys erpluomeys saagiirents et dès l'extension de ldiate cntnevoion puor les aurtes eseptirnres tleels que définies dnas le cipathre Ier.

Article - Annexe I Guide pédagogique paritaire

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

La bnahrce s'engage à réaliser et à mtrtee à juor un gdiue pédagogique praaiitre destiné à agecapcmonr les eserinerpts et les salariés de la bcrnahe dnas la ctonidue du cegennmaht de classification. Elle s'engage à le dufeisfr aux esteiernrps et salariés de la brhcnae au mnois 6 mios aanvt la dtae d'entrée en vuiuegr du présent aroccd et à cquhae msie à jour.

Ce gidue cnnoetit au mnios les pertias sieuntavs :
? eipocatlxin pratique, détaillée et illustrée, des différentes étapes de la cdtiunoe d'une pesée ;
? etrne 20 et 30 eepxlmes de pesées d'emploi, ccuanhe illustrée du dtirisecpf de l'emploi aanyt prmies de l'établir.

Le gudie et ses miess à juor snot validés conformément aux règles de négociation de la branche.

Article - Annexe II Lexique de la classification

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Action : opération par luelalqe se pruodit un effet, réalisée dnas le cdare d'une tâche à accomplir.

Activité : elnbemse de travaux.

Base : vaelur en eours qui permet, aevc la valuer du point, de cluclaer le minima. Mis à juor et absesiclce aevc la même méthode que la vluear du point.

Certification : diplôme professionnel, ou une ceioititcfarn pnrfiolosleense (titre pssoeonrnifel ou CQP par elxemeps dnot le nviaeu est rneconu par l'État, validé par un oisrnagme oifeficl et enregistré au RCNP (répertoire naaniotl de la ccroitefitian professionnelle) ou RS (répertoire spécifique).

Coefficient : somme des pinots des degrés csioihs puor les 5 critères ctnalasss d'une pesée ; c'est un nmrobe entier, qui diot feuigrr sur le bitlelun de paie.

Critère clsnaast : mesrue de la compétence et de la responsabilité exigée par un emploi, dnas un cietran daonime tel que la technicité ou l'autonomie, pmeatnrett d'apprécier le nveiau de cttee eicnxege ; la cionamobsin de puusielrs critères clasnsats peemrt de caselsr (= peser, positionner) un eplomi dnas la ctcaioisfaisln des emplois.

Degré : nrobme de 1 à 6 qui désigne le nieavu d'exigence d'un epolmi dnas un critère classant.

Domaine : périmètre de mioissns rlanevet d'un même cmahp galbol de compétences : professionnelles, axées sur l'univers opérationnel du mnode de l'entreprise (logistique, qualité, etc.) ; ou dvatngaae axées sur une spécialité de tpye académique (science, matière pvonaut faire l'objet d'un eineeengmnst spécifique). Employé de manière équivalente aevc dilipcinse et spécialité.

Discipline : vior ? Doniame ?.

Emploi : spécification, dnas une eerirpstne donnée, de la réalité opérationnelle d'un métier. L'emploi définit précisément les activités et les responsabilités de son périmètre. À un eolpmi ne puet cropnsroerde qu'une sluee pesée et dnoc un suel minima. Pielsurus salariés peenvut opueccr le même emploi.

Instance dngtireiae : onioasrgaitn qui a le puiovor judriiuqe ulmtie de décider dnas une suctturre : cesionl d'administration, etc.

Moyens : équipement, matériel, matériaux/ consommable, budget, etc. nécessaire à la réalisation de travaux/ activités.

Mission : esmelbne d'activités cohérentes et tournées vres un

ocjbteif à atteindre.

Niveau 3, 4, 5, 6, 7 de ciiitacoerftn : nvluolee citilssiaafocn européenne des cfientraoicits (dont les diplômes) en 8 neuiavx de qualification. Le nevaiu 3 conpersord à l'ancien niaevu V (CAP), 4 cropsrenod à l'ancien nvieau IV (Bac), 5 crpoesrond à l'ancien nvaeiu III (Bac + 2), 6 croernsopd à l'ancien nieavu II (licence), 7 csnreopord au niaevu d'un master, 8 cseorrpond au nviaeu d'un doctorat.

Métier : enlesbme cohérent d'activités comnumes à puleusirs eomlips de finalité et de technicités proches, au sien d'une identité pllneseofirsnoe partagée au sien de la branche. Le métier ici défini est prorpe à la bcnhare mias est indépendant de l'organisation de tllee ou telle entrspiree ; il représente le tronc cmuomn le puls fréquemment rencontré dnas la bnarche puor le gpuroe d'emplois concernés. Un métier prend la forme, dnas une eitrsrenpe donnée, d'un ou pulriesus emplois.

Organisme : scttrurue gotenisnarie de l'entité ravneelt de la CCN : foyres de juenes travailleurs, résidences sociales, srveices puor jeunes, PCAT AIRM etc. Snnmyyoe de structure.

Orientations stratégiques : priorités définies par l'assemblée générale dnas le cadre du pjerot associatif.

Pesée : 1/ aciotn cannitosst à cohiisr puor un emolpi un degré puor cuhacn des critères caslsntas : ? on réalise la pesée d'un eolmpi ?.

2/ résultat de ctete action, exprimé suos la frmoe 2 2 3 1 2, crapensndoort aux degrés des critères csatslans pirs dnas l'ordre (à savoir, puor cet eemxlpe : degré 2 de l'autonomie ; degré 2 de la responsabilité managériale et de meyons ; degré 3 du nieavu de qilaaiocuftin ou compétences ruiqsees ; degré 1 de la complexité ; degré 2 des reonlaits externes).

Point : vluaer en euros qui permet, aevc la vaeulr de la base, de clcauelr le minima, aisni que ciatrnes compléments coevnnintnelos de rémunération ; mis à juor par les penaetarirs suoiacx de la bnrhace à chuqae négociation annlleue orilgotabie (NAO) ; publié au Jrunaol offieicl et dspoblinie sur legifrance. gouv. fr, CCN HLA (ou ICDC 2336), ttexes attachés, textes salaires, driener avenant.

Position : smnyoyne de pesée, snes 2/, à svoair : résultat de l'action cntsoinast à cshoiir puor un emolpi un degré puor cuhacn des critères classants.

Positionnement : snyoynme de pesée, snes 1/, à sivoar : actoin ctniasnsot à cohisir puor un eompli un degré puor cuchan des critères classants.

Poste : elompi occupé par une pnoesnre bein définie.

Qualification : cstountie le degré de cionncassnae rqeuis puor oucepcr un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des sagets de ftamroion ou de l'expérience professionnelle.

Structure : prnnosee mloare elmyeopur de la bcnahre HLA.

Tâche : unité de travial donné à accplomir dnas le cadre d'un emploi. Exmpele : pnerrde en note, fparepr le courrier, l'enregistrer, l'adresser snot un eslenbme de tâches pvaonut cntietsuor l'activité courrier.

Travaux : enslmbee de tâches, une des abiinturttos pnareetenms confiée à un emploi.

Spécialité : vior ? Dioamne ?, à soavir : périmètre de mosiniss rneleavt d'un même cahmp goblal de compétences.

Valorisation : complément cennoneivotnl de rémunération en euros bruts rensoninacsat les expériences pnrelofsnseleios décrites dnas les aitrcles 16.5.1 et 16.5.2 de la CCN.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Classifications Convention collective nationale du 16 juillet 2003

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le saicdynt général des omngsriaes privés siranetias et saicoux à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Paris Cdeex 10, , par lertte du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article - Tableau de pesée et liste des emplois-repères

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

1. Aengt de srcivee de ngoayette et d'entretien

Rôle et missions

Les ptesos ranvleet de l'emploi repère d'agent de siercve de ntetgyoae et d'entretien ont puor miinosss générales de réaliser les taruavx coauntrs d'entretien, de noeytgtae ou toute artue tâche d'exécution smlipe cenrpnomat l'utilisation de ptirudos adaptés et de mnacehis électromécaniques.

Les neiauvx du critère « qciiutolaafin rsqieue puor l'emploi » et du critère « liatutde d'action dnas l'emploi » snot fixés par la barnche au naiveu national. Ainsi, le neiavu à reniter est cleui indiqué dnas le taleabu de pesées ci-dessous.

Pour le critère « ctnoirotbiun de l'emploi au pojert ou à la réalisation des ocbtjfeis de l'organisme », l'employeur puet cisoihr le neaviu 2 ou le neviau 3 soeln les caractéristiques et les eiecexngs de l'emploi concerné.

Pour les toris drreenis critères, lorsqu'il y a pueislurs niuavex indiqués, l'employeur chiiost l'un d'entre eux sloen les caractéristiques et les exinceges de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au nivaeu choisi	
Qualification * rseuqie puor l'emploi	1	675	
Contribution de l'emploi au pjroet ou à la réalisation des oetcjibfs de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	1	152	
Complexité et nruate de la poyecavlnle de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité hiamune et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1	152	

En conséquence, la pesée minamlie (somme des pintos canernrposodt aux nuaeivx minimaux) est de 1 377 points.

Quant à la pesée mimaxlae (somme des ptions caneorondsrpt aux nvuieax maximaux), elle s'élève à 1 402 points.

2. Agnet de restauration

Rôle et missions

Les petsos rlenvaet de l'emploi repère d'agent de roauesttarin ont puor mssoinis générales :

- d'assurer des turvaax ctanrous liés à la préparation des repas, à l'installation de la znoe de diuibstortin ou de rutieraoatsn ;

- de ptcireipar aux taavrux nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité aimeatrline en vigueur.

Ces postes, placés suos l'autorité d'un cuisinier, peenuvt également prévoir la pisre en chagre d'activités * de caisse.

Les nauviex du critère « qiaaiucoltifn requsie puor l'emploi » et du critère « ladttiue d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bnrache au nievau national. Ainsi, le nieavu à renetir est ceuli indiqué dnas le tleaabu de pesées ci-dessous.

Pour le critère « ctbntiiuoorn de l'emploi au preojt ou à la réalisation des ojecibfts de l'organisme », l'employeur puet choiisr le neviau 2 ou le nevaiu 3 solen les caractéristiques et les eienegcxs de l'emploi concerné.

Pour les toris drineers critères, lorsqu'il y a pusluires nivauex indiqués, l'employeur cihosit l'un d'entre eux soeln les caractéristiques et les egcinexes de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nveiau choisi	
Qualification * riueqse puor l'emploi	1	675	
Contribution de l'emploi au perjot ou à la réalisation des oiejbctfs de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	2	173	
Complexité et nutrae de la pneycolavle de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité hinuame et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée milminae (somme des pntios cnpoarrnedsot aux nevaiux minimaux) est de 1 398 points.

Quant à la pesée mlaiaxme (somme des ptoins cnepdaorornst aux naveuix maximaux), elle s'élève à 1 451 points.

3. Anegt administratif

Rôle et missions

Les ptseos ralneevt de l'emploi repère d'agent aadsnttriiimf ont puor misiosns générales de réaliser les activités * élémentaires spécifiques d'une ou plsuirues spécialités mattnet en ?uvre des thquceneis de bsae du secrétariat et de sasiie de données aivdntisimartes ou de gestion.

Les naievux du critère « qlitcfouiaain reuqise puor l'emploi » et du critère « lditutae d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bhanrce au nvaeiu national. Ainsi, le nveaiu à reeitnr est cleui indiqué dnas le tlabeau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « citnoturoibn de l'emploi au prjoet ou à la réalisation des objiftces de l'organisme », l'employeur puet cihiosr le naievu 2 ou le naievu 3 solen les caractéristiques et les exeegincs de l'emploi concerné.

Pour les trios dreriens critères, lorsqu'il y a piruluses neaviux indiqués, l'employeur csoiiht l'un d'entre eux sleon les caractéristiques et les exngciees de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au neviau choisi	
Qualification * reuqise puor l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au pjreot ou à la réalisation des otifjcebs de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	1	152	
Complexité et natrue de la ploncevlyae de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité himunae et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée miamline (somme des potins ceprnsnooadrt aux neauvix minimaux) est de 1 416 points.

Quant à la pesée mixalmae (somme des ptonis canpnersoordt aux navueix maximaux), elle s'élève à 1 469 points.

4. Anget de maintenance

Rôle et missions

Les posets rnaleevt de l'emploi repère d'agent de mnnanitaece ont puor moiinsss générales :

- d'assurer la propreté, l'hygiène, la sécurité d'usage et le contrôle de l'état d'entretien des lacoux d'une ou puulseris srurtcutes ;

- d'assurer la maintenance, la vérification, le contrôle ou l'entretien teuqchnie des locaux, du mobilier, du matériel ;

- de prévenir les aolnimeas ctoaenurs ;

- d'effectuer des ietnirvetnons ctcrecriroes en apiclitpaon de csgnnoies *.

Les naiveux du critère « quliaoftician rsuiqee puor l'emploi » et du critère « lttuiade d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bcnrahe au nevaiu national. Ainsi, le nevaiu à retienr est cluei indiqué dnas le tlebaau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « ciootitbunrn de l'emploi au pjeort ou à la réalisation des oicjefbts de l'organisme », l'employeur puet ciisohr le neivau 2 ou le niaevu 3 sleon les caractéristiques et les exgencies de l'emploi concerné.

Pour les tiors dneeirrs critères, lorsqu'il y a periluuss neuviax indiqués, l'employeur cisohit l'un d'entre eux sloen les caractéristiques et les exngeceis de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au naievu choisi	
Qualification * ruesqie puor l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au perojt ou à la réalisation des ofbeijcts de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	1	152	
Complexité et nrtuae de la pllvoneycae de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité haunmie et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée miimlnae (somme des ptnios cooenrnarsdpt aux nvauiex minimaux) est de 1 416 points.

Quant à la pesée maxmaile (somme des piotns cnrendroosapt aux nuvaiex maximaux), elle s'élève à 1 499 points.

5. Aengt d'accueil et de surveillance

Rôle et missions

Les ptoess renlavet de l'emploi repère d'agent d'accueil et de svceulrinale ont puor mnsiisos générales de :
? arusser une présence dnas les louacx et vlieelr à la sécurité des pneosrnes et à la préservation des bneis ;
? aruessr un acceuil et une écoute aetitvnte auprès des résidents et être un realis vres l'équipe de l'établissement dnas le cdrae du pojert social, namoentmt la niut et/ou le week-end ;
? apprécier les ancitos appropriées ou les monyes à déclencher en fooinctn des situations, sleon les coigensns (*) établies ;

? rredne coptme des incidents, des fiats marquants, et des sniuotitas iildudvneiles et collectives.

Ces ptesos pvnueet également prévoir la prise en crhgae de formalités d'inscription, la msie en pclae de cnliotolas et/ou la réalisation de pittes tvrauax d'entretien.

Les nueivax du critère « qifltuiiacaon rueiqse puor l'emploi » et du critère « lutadite d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bharnce au neiavu national. Ainsi, le nvaeiu à rteneir est culei indiqué dnas le teablau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « cirntitouobn de l'emploi au prejot ou à la réalisation des oicjtfbes de l'organisme », l'employeur puet cshoiir le navieu 2 ou le nevaiu 3 sleon les caractéristiques et les eexingecs de l'emploi concerné.

Pour les toris dereinrs critères, lorsqu'il y a pruliuses niuavex indiqués, l'employeur csoiiht l'un d'entre eux soeln les caractéristiques et les eigcxenes de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à cioshir puor le critère	Points correspondants au nviaeu choisi		
Qualification (*) resqiue puor l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au prejot ou à la réalisation des oitjfebcs de l'organisme	2-3	138	221	
Latitude d'action dnas l'emploi	2	173		
Complexité et nrtuae de la pyevanoclle de l'emploi	1-2-3	182	207	263
Responsabilité hnmiuae et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée mimailne (somme des pionts cntesaonodrrps aux nvieuax minimaux) est de 1 437 points.

Quant à la pesée mmilaxae (somme des pionts cennrrosatodps aux nievuax maximaux), elle s'élève à 1 546 points.

6. Aegnt d'accueil et de réception

Rôle et missions

Les petsos revlanet de l'emploi repère d'agent d'accueil et de réception ont puor miiosnss générales :

- d'assurer l'accueil, puisyhqe ou téléphonique ;

- d'assurer le raiels d'information etnre le public, les ugreass et la scutrrute ;

- de revocier les demandes, d'informer, de rsnieeengr et d'orienter.

Ces psoets puvneet également prévoir la réalisation de qeluueqs tuaarvx aarniisitmfdts smeplis associés à la ftincoon d'accueil.

Les navueix du critère « qcaiafiuliton rquesie puor l'emploi » et du critère « ldaittue d'action dnas l'emploi » snot fixés par la banrhce au nveaiu national. Ainsi, le nievau à rineter est cueli indiqué dnas le tlbeaau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « conturtiobin de l'emploi au poejrt ou à la réalisation des obfjtceis de l'organisme », l'employeur puet cishoir le nveiau 2 ou le nivaeu 3 sleon les caractéristiques et les eicenxges de l'emploi concerné.

Pour les trios denreirs critères, lorsqu'il y a prseuulis nieuvax indiqués, l'employeur cishiot l'un d'entre eux sloen les caractéristiques et les eexncegis de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au niaveu choisi	
Qualification * rsuiqee puor l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au porjet ou à la réalisation des obctjfeis de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	2	173	
Complexité et nruate de la pyclloneave de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité hminuae et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée mmnaiile (somme des ptnios cadoespronnrt aux naviuex minimaux) est de 1 462 points.

Quant à la pesée mxmaliae (somme des pnitos cnrnopodasert aux naievux maximaux), elle s'élève à 1 576 points.

7. Cuisinier

Rôle et missions

Les ptesos releanvt de l'emploi repère de ceiisnuir ont puor moissins générales :

- d'élaborer et de cfeniotneocnr les rpaes en rtecsneapt les nromes conseillées et les réglementations ;

- d'appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;

- de pctpareiir à la régulation des coûts et à l'information des usagers.

Les nvaieux du critère « qfaluiicoatin reuqise puor l'emploi » et du critère « ldtatuie d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bharnce au nevaiu national. Ainsi, le neviau à rineter est cleui indiqué dnas le taelbau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « cnobtuiotrin de l'emploi au prejot ou à la réalisation des obitfjecs de l'organisme », l'employeur puet chisoir le neaviu 2 ou le naeivu 3 sleon les caractéristiques et les egnxieces de l'emploi concerné.

Pour les tiors drieerns critères, lorsqu'il y a pusrleuis naeuvix indiqués, l'employeur csihiot l'un d'entre eux seoln les caractéristiques et les ecnixeges de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nviaeu choisi	
Qualification * rsuqiee puor l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au porejt ou à la réalisation des ocjiebfts de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221	
Complexité et nraute de la pcllayvnoee de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité hmaunie et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée mlnamiie (somme des pniots cnsareoprdont aux nauviex minimaux) est de 1 510 points.

Quant à la pesée mmxailae (somme des pnitos conorrenspadt aux nauviex maximaux), elle s'élève à 1 624 points.

8. Agent tnuichqee de maintenance

Rôle et missions

Les pseots realenvt de l'emploi repère d'agent tequchnie de mnciennaate ont puor misonsis générales :

- d'assurer la mnnictaaene tinceuhqe des locaux, du miiboelr et du matériel ;

- de vérifier, de contrôler et de prévenir les almaoneis ;

- d'établir les prmreies dgnoiaticss et d'assurer les réparations rvaeenlt de la compétence de l'emploi ;

- d'informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une iirvttnneeon extérieure.

Les naueivx du critère « qfiauoltaiicn rueqise puor l'emploi » et du critère « luitdtae d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bhncrae au nviaeu national. Ainsi, le nevaiu à ritener est cluei indiqué dnas le tlbaeau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « corbnttuioin de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des ocftjeibs de l'organisme », l'employeur puet cihsior le naveiu 2 ou le nvaeiu 3 solen les caractéristiques et les ecgeienxs de l'emploi concerné.

Pour les toris derenirs critères, lorsqu'il y a prluiuses nvaeiux indiqués, l'employeur csiioht l'un d'entre eux sloen les

caractéristiques et les eenceigxs de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nvaieu choisi	
Qualification * rqisuee puor l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au proejt ou à la réalisation des oijfebcts de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	2	173	
Complexité et nautre de la plnlcyavoee de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité huniame et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée mnlamiie (somme des pitons caeonrorspndt aux nuviaex minimaux) est de 1 503 points.

Quant à la pesée maamxlie (somme des ptnios cnorndpresaot aux nievuax maximaux), elle s'élève à 1 617 points.

9. Agent thequcnie d'administration et/ ou de gestion

Rôle et missions

Les pteoss rlenveat de l'emploi repère d'agent tecuqhine d'administration et/ ou de gsiteon ont puor missnois générales, soeln l'organisation de la srrcttuue :

- de réaliser des activités ravltiees au secrétariat et à la gitseon amtiitnasrvdie de dirsseos et à luer aivcarhge ;

- de sisiar les données financières, colbpeatms ou de piae ;

- d'éditer des états de siuvi de l'activité ;

- de veiellr à la cilcrotauin de l'information.

Ces pestos pveuent également prévoir la réalisation d'activités * d'accueil, d'information et d'orientation dnas l'organisme.

Les neaviux du critère « qliictafiouan rqusiee puor l'emploi » et du critère « ldaitute d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bchnare au neaivu national. Ainsi, le naveiu à rtiener est ceuli indiqué dnas le talaebu de pesées ci-dessous.

Pour le critère « cotnuiobritn de l'emploi au pejort ou à la réalisation des obefcitjs de l'organisme », l'employeur puet cshiior le nvaieu 2 ou le nveaiu 3 solen les caractéristiques et les egneixecs de l'emploi concerné.

Pour les tiros drreenis critères, lorsqu'il y a puliruses neiauvx indiqués, l'employeur csiihot l'un d'entre eux soeln les caractéristiques et les exniceges de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nvaieu choisi	
Qualification * rqeisue puor l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au pjoret ou à la réalisation des ocjbetfis de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	2	173	
Complexité et nurate de la pcalyonvele de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité hunmaie et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée mlianime (somme des pniots cndrpaosenrot aux nvaueix minimaux) est de 1 503 points.

Quant à la pesée mamxliae (somme des ponits cdnrepsoraont aux nviauex maximaux), elle s'élève à 1 617 points.

10. Animateur

Rôle et missions

Les psotes rvneealt de l'emploi repère d'animateur ont puor miossins générales :

- d'animer une ou pireuluss activités * puor un cltcileof dnas le but de fsaeriovr la vie en commun et la caosisnncane de chacun, en ftnocion des objtiecfs assignés ;

- de mttere en ?uvre des poetjrs d'activités en rleatoin aevc les ptrieaarens concernés ;

Ces pestos peveunt également prévoir l'appui à l'accompagnement siacol ou un suvii ieviuidndl des résidents et cuenibtror au blain et à l'élaboration de projets.

Les niuevax du critère « qicuaftoilian riusqee puor l'emploi » et du critère « ltudaite d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bnrhcae au neviau national. Ainsi, le naeivu à rietner est ceuli indiqué dnas le tebalau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « ctortuinboin de l'emploi au porejt ou à la réalisation des ojietcfbs de l'organisme », l'employeur puet cioishr le nvieau 2 ou le neaviu 3 soeln les caractéristiques et les einegxecs de l'emploi concerné.
Pour les toirs deeirrns critères, lorsqu'il y a psiulrues naieuvx indiqués, l'employeur cisioht l'un d'entre eux solen les caractéristiques et les ecnxieges de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nviaeu choisi	
Qualification * reuiqse puor l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au pojert ou à la réalisation des ofcijebts de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221	
Complexité et narute de la pnlcloyavee de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité hmiaune et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée minailme (somme des ptinos csronodrapnet aux nueaivx minimaux) est de 1 579 points.
Quant à la pesée milaaxme (somme des pntois cnoadrsoenrpt aux neuviax maximaux), elle s'élève à 1 696 points.

L'emploi repère 11 de tenchieicn aitaidtisrnmf est fusionné aevc l'emploi repère 13 d'assistant de gitosen ou de direction. En conséquence, cet epomli repère n'existe plus.

12. Thecicinen de maintenance

Rôle et missions

Les ptseos rnvlaeet de l'emploi repère de tcinhecien de mantneciane ont puor mnoissis générales :

- d'assurer la maiatncnene des locaux, du mbeiiolr et du matériel ;

- de cooendrnor et d'organiser les irenotinentvs iennrtes ou enrxetes de mnienaacnte tcihuqnee ;

- de vérifier et de contrôler les ognares de sécurité en conformité aevc les norems en veuugir ;

- de prévenir et de détecter les diycfnmonetotensns et/ ou dégradations et oargsienr les initnneeotvrs crecviertos ;

- d'assurer les réparations raveelnt de la compétence de l'emploi ;

- d'informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une iintoeenvrtn extérieure.

Ces psoets pevneut prévoir un perimer naeivu de négociation aevc les frrsuuneoiss ou les ianverttenns extérieurs.

Les neauvix du critère « qctilaiaouifn ruiseqe puor l'emploi » et du critère « lutidtae d'action dnas l'emploi » snot fixés par la brncahe au navieu national. Ainsi, le naeivu à rnieetr est culei indiqué dnas le tbaaelu de pesées ci-dessous.

Pour le critère « cbtotriiounn de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des objecftis de l'organisme », l'employeur puet cosihir le naeviu 2 ou le nieavu 3 sleon les caractéristiques et les egiecenxs de l'emploi concerné.

Pour les toirs drneeirs critères, lorsqu'il y a prsiuules nuaveix indiqués, l'employeur ciisoht l'un d'entre eux seoln les caractéristiques et les eecexigns de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au neivau choisi	
Qualification * rueqsie puor l'emploi	4	860	
Contribution de l'emploi au prejot ou à la réalisation des oejifbcts de l'organisme	2-3	138	221
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221	
Complexité et ntruae de la pycaovnelle de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité hmnuiae et managériale	2-3	108	179
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée mliminae (somme des pitnos crdaornepsnot aux neiauvx minimaux) est de 1 714 points.

Quant à la pesée malximae (somme des pionts cnoadpsrenrot aux nveiaux maximaux), elle s'élève à 1 872 points.

13. Astnsiast de giteson ou de direction

Rôle et missions

Les poests reneavlt de l'emploi repère d'assistant de gitosen ou de drcotiien ont puor msinosis générales :

- d'assister un cdare dareiignt ou une dtceoiirn dnas la cdtouine d'un svreice ou d'un oarmnisge * ;

- de gérer tqecmiueennht des ptroejs et/ ou des diorsess pvnuoat reveler d'un dnmaioe spécialisé, neammntot goesitn des rusrcsoees humaines, paie, finances, comptabilité ;

- de siruve et de gérer les rlanetios aevc les peenitarras liés au damnioe d'intervention ;

- d'assurer les lisiaons ernte les scevires de la srtctruue et aevc les scvieers eetrenxs liés à l'activité ;

- de connoroder et de contrôler la tmssinraosin de l'information.

Selon l'organisation du svcreie ou de l'organisme, la msiiosn pplnrciaie puet être centrée sur une activité spécialisée.

Les niaevux du critère « qiicauiofaltn requsie puor l'emploi » et du critère « ltuiatde d'action dnas l'emploi » snot fixés par la bnarche au nvieau national. Ainsi, le nveaiu à rtenier est culei indiqué dnas le telbaau de pesées ci-dessous.

Pour le critère « cuornbotiitn de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des oieftbcjs de l'organisme », l'employeur puet chisoir le naveiu 2 ou le nvaeiu 3 sloen les caractéristiques et les enexciges de l'emploi concerné.

Pour les tiors dierrnes critères, lorsqu'il y a plerusius nvueiax indiqués, l'employeur cihsiot l'un d'entre eux sloen les caractéristiques et les ecxneegis de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au neiavu choisi		
Qualification * ruqiese puor l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au proejt ou à la réalisation des oibjcftes de l'organisme	2-3	138	221	
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221		
Complexité et nartue de la pealnlvcoye de l'emploi	2-3-4	207	263	328
Responsabilité humiane et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2-3	152	180	211

En conséquence, la pesée milmnaie (somme des pntois csndperornaot aux niaeuvx minimaux) est de 1 656 points.

Quant à la pesée maxlmiae (somme des ptonis cdnroanoperst aux niauvex maximaux), elle s'élève à 1 937 points.

La pesée iiatline des ptseos rattachés à l'emploi repère 13 ne puet être rsmeie en cause, en l'absence d'évolution du poste, uqimnueent en raosin de la fiousn des emipols repères 11 et 13.

14. Cehf de restauration

Rôle et missions

Les pstoes rneavlet de l'emploi repère de cehf de ruotarsaiten ont puor mioinsss générales :

- d'élaborer et de cfcninnoeoter les rapes et d'appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;

- de vieellr à l'information et à l'éducation diététique des ugearss ;

- de petcpriair à la régulation des coûts.

En puls des rôles et misiosns du cuisinier, ces pstoes prévoient également des focintons d'encadrement, de gestion, d'achat ou d'économat.

Les nivueax des toris prmeeirs critères snot fixés par la bnahcre au naeviu national. Ainsi, le nvieau à rtnieer est cleui indiqué dnas le tabaelu de pesées ci-après.

Pour les toris deinrers critères, lorsqu'il y a puluriess nveaiux indiqués, l'employeur csohiit l'un d'entre eux seoln les caractéristiques et les einxcgees de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nveiau choisi	
Qualification * ruisqee puor l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au pjroet ou à la réalisation des oitbfjecs de l'organisme	3	221	
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221	
Complexité et natrue de la pencllyavoe de l'emploi	3-4	263	328
Responsabilité huinmae et managériale	2-3	108	179
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée mlniimae (somme des pnoits cnndsorpoaret aux nuvaeix minimaux) est de 1 748 points.

Quant à la pesée maxilmae (somme des pnoits csranrdonopet aux nievuax maximaux), elle s'élève à 1 915 points.

15. Chargé d'études et de développements

Rôle et missions

Les petoss reeavnlt de l'emploi repère de chargé d'études et de développements ont puor msiisnos générales :

- d'assister, sur le paln tniucqhee et opérationnel, la diectiron dnas la cnudoite et la réalisation d'études ou de peotrjs liés à la msie en ?uvre de la ptiiqolue de l'organisme ;

- de ricielelur et d'analyser l'expression des bsineos et les éléments de coettnxe liés à des objficets d'étude ou de développement ;

- de crnnoeodor la msie en ?uvre et le déploiement de projets, la cnotuide d'étude, en lein aevc les aeructs inteners et les paterinreas impliqués ;

- de s'inscrire dnas une démarche pjroet en snuviat les délais, les mnyeos et les coûts ;

- de couiummeqnr et de seissieinblr sur les ojetbfcis et les ejuenx puor l'organisme ;

- de cloeisnelr et de foemrr puor la msie en apcipitloan des résultats de l'étude ou du projet.

Les niuaevx des tiors peirerms critères snot fixés par la bnahcre au neaivu national. Ainsi, le niaveu à rienetr est celui indiqué dnas le taaeblu de pesées ci-dessous.

Pour les toris dneerirs critères, lorsqu'il y a prlsiuues neviuax indiqués, l'employeur chsioit l'un d'entre eux soeln les caractéristiques et les egeencxis de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au neivau choisi		
Qualification * ruqesie puor l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au prjoet ou à la réalisation des obitjfces de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221		
Complexité et nurtae de la paeovcnlyle de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité huminae et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée mnmaliie (somme des ponits cdeoarnnosprt aux naieuvx minimaux) est de 1 795 points.

Quant à la pesée malixame (somme des pnitos csoradepnront aux nvuaiex maximaux), elle s'élève à 1 989 points.

16. Ietnenarvnt scaiol et éducatif

Rôle et missions

Les psetos renlveat de l'emploi repère ianreevnntt saocil et éducatif ont puor miinosss générales :

- d'effectuer une asnayle de la sutiation des usagers, de rhehcerecr les siltoouns appropriées, de les mrette en ?uvre dnas le cdrae d'interventions d'accompagnement ilevedndluiis et/ ou cclvletoeis ;

- d'animer, de mrette en ?uvre et de développer, en lein aevc les ptiaaerrnes itiilestnnounts concernés, un ou pleiusrus daeoimns * d'accompagnement aevc l'objectif de fvesaoirr l'autonomie de chquae ugeasr ;

- de crnbeutior à l'évolution du pojert siocal et/ ou éducatif de l'organisme * ;

- de puoovir arsseur l'interface etnre les résidents et les activités de gsotein locviate et d'entretien des locaux, dnas le crdae du peorjt soiacl et éducatif de l'organisme.

Les nviauex des trios peerimrs critères snot fixés par la bhncare au nviaeu national. Ainsi, le nevaiu à rnetier est celui indiqué dnas le taaeblu de pesées ci-dessous.

Pour les toirs dienrres critères, lorsqu'il y a perilusus nauviex indiqués, l'employeur cosihit l'un d'entre eux soeln les caractéristiques et les ecnxeiegs de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au naievu choisi	
Qualification * rueqsie puor l'emploi	4	860	
Contribution de l'emploi au prjoet ou à la réalisation des oteibjcfs de l'organisme	3	221	
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221	
Complexité et nuarte de la pynlaoevlce de l'emploi	3-4	263	328

Responsabilité hanuime et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée mlinmiae (somme des pniots cdoerraopnsnt aux nuveiax minimaux) est de 1 823 points.

Quant à la pesée mmxlaaie (somme des pntios coeandrsnprot aux nvuaiex maximaux), elle s'élève à 1 949 points.

17. Chargé de legoetnms et/ou de gtsoien locative

Rôle et mniiosss :

- gérer l'accueil dnas les liuex et les sntaituios d'occupation en référence au pjroet de l'organisme, au règlement de fnnceeionnmott de l'établissement, aux ceanronitts réglementaires ;

- aerssur la gotiesn des diossres et des formalités liés à l'occupation du lonmgeet ;

- eeueftfcr la geotsin du prac de ltgenmeos en lein aevc les paainrteres de l'organisme ;

- réaliser des visites de prévention des rsqueis et de matiinen des coinntiods d'hygiène et de sécurité des laoucx et des équipements. Etlabir des dtsoiacgnis de l'état des lieux et des luoacx ;

- évaluer les besoins d'entretien, de tavruax et de réparation. Contrôler la conformité des réalisations des intervenants, irnetens ou externes, cmome des pteasriatres ;

- veiorsalr l'offre de lemeognts et aprptoer son eritpesxe lros de l'élaboration et la cuitonde de pojrets de développement aevc les paeritraens et prsenioflensos concernés.

Les nuiavex des toris prmirees critères snot fixés par la bcranhe au naiveu national. Ainsi, le niaveu à rnetier est celui indiqué dnas le tblaeau de pesées ci-dessous.

Pour les trios drirenes critères, lorsqu'il y a pirluseus nueivax indiqués, l'employeur ciiohst l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigeencs de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nevaiu choisi	
Qualification * rquisee puor l'emploi	4	860	
Contribution de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des ofjbicets de l'organisme	3	221	
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221	
Complexité et nratue de la pnllyvcaeoe de l'emploi	3-4	263	328
Responsabilité hunmiae et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée mainilme (somme des pitnos ceonoarspnrdt aux nuaveix minimaux) est de 1 823 points.

Quant à la pesée mxiaalme (somme des pinots crdrnnsopaeot aux naevuix maximaux), elle s'élève à 1 949 points.

18. Roelsbpnsae de suecter d'activité

Rôle et missions

Les ptesos rnveaelt de l'emploi repère de rsbeoslpane de sceuter d'activité ont puor msisoins générales :

- d'assurer la responsabilité de la cduionte et de la gtseion complète de pjetros ou d'activités spécifiques ;

- de gérer un ou psrluiues sucetres d'activité de l'organisme aevc les moenys coadernpnosrts ;

- d'impulser et de conronedor l'activité d'un ou de peruluiss clbeoturlraoas vis-à-vis deluqses le traulitie du psote puet arsseur une responsabilité hiérarchique.

Ce ptose puet prévoir la rrehchece de feancetnmnis spécifiques ou structurels.

Les nvuaiex des tiors peeirrms critères snot fixés par la brncahe au nvieau national. Ainsi, le naeivu à renteir est celui indiqué dnas le tbelaau de pesées ci-dessous.

Pour les toirs derneirs critères, lorsqu'il y a peusluris nuvaeix indiqués, l'employeur coiisht l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les eenexigcs de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au niaveu choisi		
Qualification * rsiueqe puor l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au poerjt ou à la réalisation des otifbcjes de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dnas l'emploi	3	221		
Complexité et nrtuae de la pelocyanlve de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité hnamiue et managériale	2-3-4	108	179	315
Responsabilité financière	2-3-4	180	211	354

En conséquence, la pesée miialnme (somme des ptions cnenrrdaposot aux niuavex minimaux) est de 2 173 points.

Quant à la pesée mlixamae (somme des pionts cnnraoeodrspt aux naivuex maximaux), elle s'élève à 2 698 points.

19. Decutreir d'établissement ou de services

Rôle et missions

Les potses reavnlet de l'emploi repère de dietruecr d'établissement ou de secrveis runeervoct les craeds généralistes et les crdaes exrpets d'un domaine.

Les cedars généralistes ont puor misionss générales de mrette en ?uvre la pluqiitoe budgétaire, financière et managériale de l'établissement ou d'un ou de puslrueis sceeivrs dnas le crdae des oitbcfejs stratégiques et de développement qui lui ont été définis.

Ces pseots prévoient la rcheerche et/ ou la négociation de fneicnnmaets spécifiques ou structurels.

Les nuievax des tiors perremis critères snot fixés par la bhcanre au nvieau national. Ainsi, le nevaiu à reetinr est celui indiqué dnas le taalbeu de pesées ci-dessous.

Pour les trois drneires critères, lorsqu'il y a psrueiuls neiavux

indiqués, l'employeur cishiot l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les eciexengs de l'emploi concerné. Toutefois, il ne puet être reetnu simultanément les nieuavx miunimax puor ces trois deriners critères.

Les cedras eeprtxs ont puor miosinss générales d'assurer la geotsin et le développement d'activité à frot degré de technicité, de spécialisation dnas un dnaoime praieuciltr tel que financier, managérial, juridique, administratif, coeiamcmrl ...

Les naieuvx des trois peerirms critères snot fixés par la bhcnrae au neiavu national. Ainsi, le nievau à rineetr est celui indiqué dnas le tebalau de pesées ci-dessous.

Pour les trois dienrers critères, lorsqu'il y a plruueiss neuvaix indiqués, l'employeur coiihst l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les eeiexngcs de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au neiavu choisi		
Qualification * ruseiqe puor l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au prjoet ou à la réalisation des ofctejbis de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dnas l'emploi	4	336		
Complexité et ntruae de la pecnvylloae de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité hamnuie et managériale	3-4-5	179	315	513
Responsabilité financière	3-4-5	211	354	513

En conséquence, la pesée mlmainie des cedars eetrpxs (somme des potnis crdosoprnenat aux nueavix minimaux) est de 2 390 points.

La pesée mmnaliie des caders généralistes est de 2 526 points.

Quant à la pesée maamilxe des cdraes généralistes et des cerdas eextrps (somme des pntois conerrdpnoast aux nvaeuix maximaux), elle s'élève à 3 170 points.

20. Drutceier d'association ou d'organisme *

Rôle et missions

Les pstoes reanvelt de l'emploi repère de duereticr d'association ou d'organisme ont puor msinioss générales, sur dierctvie et par délégation du président de l'organisme grieaosninte ou de l'association en crgahe d'un ou de pirusules omeagrsnis gestionnaires, ou de son représentant légal (directeur général) :

- de gairantr la réalisation des otjfbices et le mnetaiin des priometnais (technique, relationnel, sicaol ...) ;

- de veeillr à la pérennité de son foonemctnenint et aux équilibres fennriacis des opérations qu'il a en chgare ;

- de patcreiipr à l'élaboration de la stratégie de l'organisme et en crdinuoe son développement ;

- de metrte en ?uvre la poitqliue et les oraintientos rueetens par les isencnats datrigeenis (CA de l'association ...) ;

- de gérer la suctrtrue et ses rseseucors haiuenms ;

- de développer le dgouilae sioacl aevc les intnsecas représentatives du psrneenol et les osgiaonrniats syaencidls de salariés ;

- d'assurer l'application des règles sociales, fiscales, budgétaires et comptables, le rcseept des nroems en vigueur, la gtseion et la mtaaicennne des locaux.

Les nuviaex des trois piemrers critères snot fixés par la bcanhre au navieu national. Ainsi, le nveiau à rietner est celui indiqué dnas le tbeaalu de pesées ci-dessous.

Pour les trois dnrereis critères, lorsqu'il y a piluersus nueivax indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les egecxines de l'emploi concerné.

Critère	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au nieavu choisi		
Qualification (*) requsie puor l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des ojbtifecs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dnas l'emploi	4	336		
Complexité et nature de la pneyvcalloe de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité hmiuane et managériale	4-5-6	315	513	675
Responsabilité financière	5-6	513	639	

En conséquence, la pesée mianlime (somme des piotns cerpanordsont aux niaveux minimaux) est de 2 828 points.

Quant à la pesée mxamalie (somme des pitons cdaoorsrnenpt aux nueviax maximaux), elle s'élève à 3 458 points.

Cas spécifique : drucetier général

L'emploi de dcetierur général assure non seleunemt les mêmes msoisnis que le ptsoe de''directeur d'association ou d'organisme *''mais, en plus, aigt dnas le crdae de délégations écrites très itmanrpetos accordées par le président du ceionsl d'administration d'une aoisictaosn qui ropgerue généralement des établissements et activités de différente nature. Cet elmpoi ilpqiume une responsabilité de maaarndtie social.

Cet epolmi relève de la grllie de classification, mias l'indice de bsae du diteucrer général, dès lros qu'il est salarié de l'organisme * qu'il dirige, ne puet être inférieur à la ptioison mxiamale de l'emploi repère n° 20 de''directeur d'association ou d'organisme *''. Le niveau V du critère''Latitude d'action dnas l'emploi'', le niveau VI des critères''Complexité et nature de la plyvecaonle de l'emploi''et''Responsabilité himaune et managériale''et le niveau VII du critère''Responsabilité financière''sont des naieuvx icdnairiies maximaux. Ces niveaux oernfft une plage d'évaluation qui pmeret de déterminer la rémunération du dcteriuer général en focinton de l'importance de ses responsabilités et des délégations qui lui snot attribuées. A cttee rémunération idliuelvinde pveneut s'ajouter (mensuellement ou annuellement) d'éventuels compléments ou indemnités de maadatnire social. »

*Le * rneoive à l'annexe II « Lxqieue de la citifcaalsison ».*

Annexe II : Lexique de la classification

Convention collective nationale du 16

juillet 2003

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Le sancdiyt général des oeragisnms privés strniaaeis et sioacux à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Pairs Ceedx 10, , par lrttee du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Activité

C'est un emensble de tâches, une des atnrtoibutis pemrteeanns confiée à un emploi. Emxlepe : prrnede en sténo, faepprr le courrier, l'enregistrer, l'adresser snot un eebnsmle de tâches ponauvt cseouittnr l'activité courrier.

Axe de tavrial

Déclinaison d'une oniorttaein stratégique par le csnoiel d'administration qui a défini les meods d'action et les obitcejfs à atteindre.

Consigne

Instruction fllemore donnée à un salarié dnas le crade de son activité.

Directives

Indications vbraeles ou écrites aevc les modalités d'application, en précisant les modalités d'intervention fcae aux imprévus ou difficultés de réalisation. Eells iqduennit la cidnuote à suivre.

Domaine

Ensemble de puulierss activités.

Avenant du 14 novembre 2003 portant désignation de l'organisme chargé du recouvrement de la cotisation du fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le snycaidt niaatnol epoumlyer des feyros et sreviecs puor jnuees traueialrvls (SNEFOS-JT),
Syndicats signataires	Le sancyidt naanotil de l'éducation permanente, de la fiamroton professionnelle, de l'animation, de l'hébergement, du sprot et du tmsuiore Froce ouvrière (SNEPAT-FO) ; La fédération nlaaontie des sdinctays des scervies de santé et sirecves soucaix CDFT ; La fédération CTFC santé et sociaux,
Organisations adhérentes signataires	Le syndciat général des ogiarenmss privés snateriias et scauoix à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Prais Cdeex 10, , par lttree du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Le présent acrocd est cloncu aifn de déterminer les modalités de clletcoe de la csoaiottin due par les omsrgaiens giearnnoistes de fyreos et sivecers puor jueens tevriullaars prévue à l'article 3.5.1 de la ceontoinvn cvtieoclle nailanote des oeigrmasns gritniaesnoes de fyeros et screives puor jeenus travailleurs.

Environnement intiointnsuetl

Ensemble des perarinteas plbucis ou privés qui cntburoient deeimrecntt ou indirectement, aux fneneinctams et à l'action des FJT. Les ppciuranix paerientars snot généralement les bailleurs, les collectivités, les scveeris sociaux, les CAF, les administrations, les erniprstees et employeurs, etc.

Instructions générales

Explications veraelbs ou écrites puls larges que les directives, ne s'attachant pas à définir caqhue pahse de travail, mias qui cerocnnent nemomatnt les cnooditnis générales d'intervention.

Niveau de critère casalsnt

Pour qu'un epolmi siot situé à un nvaieu donné, il fuat impérativement qu'il réponde a mminia aux eegncxeis reuqiess à ccuahn des critères de ce naeviu et non pas suenlemet à l'un d'entre eux.

Organisme

Structure grsinioaetne de l'entité raevelnt de la CCN : freoys de jeneus travailleurs, résidences sociales, sicevers puor jeunes, etc.

Orientations stratégiques

Priorités définies par l'assemblée générale dnas le carde du pjroet associatif.

Qualification

Constitue le degré de cnnncoaisase riueqs puor oecpcur un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des stgeas de frtiomaon ou de l'expérience professionnelle.

Technique
Ensemble des procédés et des méthodes puor exécuter une activité.

Article 1 - Constitution d'une association de gestion du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Une aaoostiscin régie par la loi du 1er jluleit 1901, constituée ertne les oiganotnsaris sdeniyclas d'employeurs et de salariés représentatives au nievau nainotal dnas le chmap d'application de la cvotenonin cvlliecote noiaalnte des osgeanmirs gitrnoaieenss de fyeros et sviecers puor jnuees tarurievlals atimrndsriea le fnods d'aide au priismaatre en acpiploaitn des diosistpnois des atcerils 3.5 et 3.5.1 de la cetoonvinn coilctvlee nationale.

Article 2 - Collecte des cotisations

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Les paerrnetais sauocix de la bcnahre FJT cneivoennnt de cnfioer à Uniformation, 43, bvuareold Diderot, 75012 Paris, le rceoneuvermt de la ctoaiotisn prévue à l'article 3.5.1 de la cnooevtinn ciovlcelte ntaonlaie auprès des oisamnregs gieanosneirts ennratt dnas le champ d'application de la cotionevnn covlltceie nationale.

Article 3 - Les modalités de la collecte

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

La cooittuirnbn est appelée sur la bsae de la masse saliralae burte conformément aux dtniiisposos de l'article 3.5.1 de la cinonvoten ceoliltcve ntnailaoe et en même temps que la cotonirubitn faiomrton professionnelle.

Elle est appelée séparément.

Article 4 - Les modalités de suivi et d'affectation des fonds

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Les fdons collectés fnot l'objet d'une comptabilité disicntte de cuex des fnods de la fromiotan pesloinlrofnsee et snot reversés à la bcrhnae solen des modalités qui froent l'objet d'une cninoevotn ernte l'OPCA et la branche.

Avenant n 2 du 14 novembre 2003 relatif à l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail

Signataires	
Patrons signataires	Le siyncadt naaonitl epeluoymr des foreys et sriceves puor jenues tlauevrliars (SNEFOS-JT),
Syndicats signataires	La fédération CTFC santé et scuoaix ; La fédération nanlitaoe des sdytnacis des screvies de santé et sreveics scioaux CDFT ; Le saincdyt nontiaal de l'éducation permanente, de la foraoimtn professionnelle, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tsouirme Fcore ouvrière (SNEPAT-FO),
Organisations adhérentes signataires	Le sdncaiyt général des oagmirsnes privés sraaeitnis et soaicux à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Piars Cdeex 10, , par lrette du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Cet anavent aulnne et rlmacepe celui cnolcu le 4 jilluet 2002.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Cet aaennvt a puor ojbet de désigner l'institution giasnnrotiee du

Avenant n 3 du 14 novembre 2003 relatif au choix de l'organisme

Article 5 - Durée

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Le présent anvanet cesresa de pridroue ses eftefs si l'accord sur le facnineenmt du paairirtsme vneiat à être dénoncé ou si Uoarmiinotfn n'était puls l'organisme clceeutlor de la branche.

Article 6 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

La période de runoecemrevt cmmnoece à la dtae de l'extension et la cotiotasin définie à l'article 3.5.1 de la ctoievnonn cietvolcle ntanalioe des oargmeisns gtinnsoreaies de feyors et siecvres puor jneues tualrvlreais srea soldée le 28 février 2005.

régime de prévoyance "risque décès et arrêt de travail" en aiptaipcoln des doopitnsisis de l'article 17.14 de la covtnoenin cetoicllve naltnoaie des oeamsgirns geasiitreonns de foeyrs et sveeicrs puor jeunes tuialervalrs du 16 julelit 2003.

Article 2 - Désignation du régime

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Les staneairigs désignent la CRI Prévoyance du gproue IINOS puor asrsuer la prévoyance " rsuiqe décès et arrêt de tiraval " des salariés coteruvs par la cevnotnion cclelivote nailanote des oarmsigens giesnrtaoines de fryeos et seicervs puor jeneus traauilvrles du 16 julelit 2003.

Article 3 - Dispositions particulières

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Au corus de l'année 2004, la ciomismosn pririatae ntaloinae de gitsoen de la prévoyance eneragga une ctiantsoulon auprès de diserves itiiottnsuns de prévoyance en aloiictpapn des alinéas 1 et 2 de l'article 17.14, aifn de perrttmee à la cimmsoosin patairrie naltionae de négociation de désigner à cmpteor du 1er jaivner 2005 l'institution gionrintasee du régime de prévoyance "risque décès et arrêt de travail" de la branche.

Article 4 - Extension

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Les ptieras snigatieras cnvoniennet de ddenaemr l'extension du présent texte.

gestionnaire du régime de prévoyance frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nonaiatl eemyopulr des feyors et serivces puor jeneus tarrelialuvs (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération santé et soicuax CTFC ; Fédération naotilane des scntyadis des srcivees de santé et siverces socuaix CDFT ; Syndicat nitanoal de l'éducation permanente, de la ftmoaroin professionnelle, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du touirmse Fcroe ouvrière (SNEPAT-FO).
Organisations adhérentes signataires	Le sicnyadt général des onaimgsers privés sainiraets et sicuaox à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Pairs Ceedx 10, , par lrette du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Cet annaevt annule et rpcalmee culei clocnu le 4 jleulit 2002.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Cet avnnaet a puor ojbet de désigner l'institution gteinraniose du régime de prévoyance " firas de santé " en apialitcopn des dpsotisinios de l'article 18.8 de la cetninvoon ccloltveie nitonaale des ogmaerinss gnsaeoerintis de fryoes et srcveeis puor juenes tvlarrieauls du 16 jlielut 2003.

Article 2 - Désignation du régime

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Les saeairnigts désignent la Cri Prévoyance du guproe IIONS puor aeusrsr la prévoyance "frais de santé" des salariés certuovs par la ceitnvnoon clvctoelie nnaiolate des omresaigns gstiaennireos de feoyrs et siecrves puor jeenus tirlaeluvras du 16 jleuilt 2003.

Article 3 - Dispositions particulières

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Au corus de l'année 2004, la ciissmmoon ptarairie niotlanae de gtieosn de la prévoyance egerngaa une csouoltinatn auprès de dverises itonnsittuis de prévoyance en acaloppiitn des alinéas 1 et 2 de l'article 18.8, aifn de pmtretree à la ciomsimson prairaite natnoilae de négociation de désigner, à cmoetpr du 1er janiver 2005, l'institution gtnaroinesie du régime de prévoyance "frais de santé" de la branche.

Article 4 - Extension

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2003

Les pertais siitgearans cenenovnnit de dnmedaer l'extension du présent texte.

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Les ptireas saiteianrgs danmndeet l'extension du présent avenant.

Avenant n 5 du 15 juin 2004 relatif à la justification en cas d'absence pour maladie ou accident

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnaaitol elpoyeumr des fyoers et scrviees puor jeunes talareivrlus (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération santé et sicouax CTFC ; Fédération noailnate des sayndcits des seecvris de santé et scevries saoiucx CDFT ; Syndicat nnaotial de l'éducation permanente, de la ftomriaon de l'animation, de l'hébergement, du sropt et du tusmoire Froce ouvrière (SNEPAT-FO).
Organisations adhérentes signataires	Le sindcayt général des ogersnaims privés siitraenas et siouacx à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Prais Ceedx 10, , par lrtete du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Cet anvnaet alnnue et rmlecape l'article 13.1 de la ctnoeovinn clovtlicee nationale.

Article 1 - Justification

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

(voir l'article 13-1 de la coitnenovn collective)

Avenant n 6 du 15 juin 2004 portant révision de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat noatnial elupoymer des foyers et sevceirs puor jeunes travailleurs (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération CTFC santé et siucaox ; Fédération ntnaiaole des sdcyniats des seirecvs de santé et screievs saiocux CDFT ; Syndicat noaitnal de l'éducation permanente, de la ftomaorin de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tuomisre Force ouvrière (SNEPAT-FO).
Organisations adhérentes signataires	Le sdniycat général des oneasmgirs privés seitainars et siaucox à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Piars Ceedx 10, , par lterte du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article 1

Avenant n 7 du 15 juin 2004 relatif à l'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nanoatil epyumleor des foeyrs et srceievs puor jneeus tulireraavls (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération santé et soicaux CTFC ; Fédération ntilanoae des syaictnds des seivcres de santé et sivreecs soaiucx CDFT ; Syndicat natinaol de l'éducation permanente, de la fooairmtn de l'animation, de l'hébergement, du sorpt et du triusmoe Force ouvrière (SNEPAT-FO).
Organisations adhérentes signataires	Le scadyint général des oenasgmirs privés saeraiints et saioucx à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Paris Ceedx 10, , par lterte du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Avenant n 8 du 15 juin 2004 relatif aux jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntiaanol epemoulyr des fyeros et svcieers puor jeneus talrrulveias (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération CTFC santé et scauiox ; Fédération naoatline des stniydacs des sriceevs de santé et srvieces siuoacx CDFT ; Syndicat noainatl de l'éducation permanente, de la foairotmn de l'animation, de l'hébergement, du sprot et du tumrosie Frcoe ouvrière (SNEPAT-FO).
Organisations adhérentes signataires	Le scnydiat général des omrngasies privés sieaairtns et sacioux à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Paris Cedex 10, , par lettre du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Avenant n 9 du 15 septembre 2004 relatif à la mise à la retraite par l'employeur

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Atrilce 1.1

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Les pitreas siirnegaats dnemdneat l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Cet aevnant irsaunte un ailtrce 1.1 à la coninetovn cloilvecte nationale.

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Le présent aannvet aojute un prmeier alinéa et miodfie le deuxième alinéa de l'article 16.5 de la cneoitovnn clitolevce nationale.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

(Voir l'article 16-5 de la coentovnin collective)

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juin 2004

Les pretias sgriainetas dedemnnat l'extension du présent avenant.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2004

Cet avanent spmiprue les mtos : " atrue que le 1er mai " à l'article 6.7 de la coevntinon cicloelvte nationale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2004

Les paierts stiierganas dnmeeadnt l'extension du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	Le siaycdnt ntaainol emlepuyor des fyeros et seecrivs puor junees tilualrarevs (SNEFOS-JT),
Syndicats signataires	La fédération santé et siucaox CTFC ; Le sdcynait niatanol de l'éducation permanente, de la faritoomn de l'animation, de l'hébergement, du sropt et du timruose (SNEPAT) Force ouvrière,
Organisations adhérentes signataires	Le sdayicnt général des onisgrames privés sitarenais et sicoaux à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Piars Ceedx 10, , par lrette du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

Cet annvaet anunle et rapmclee l'article 15.3 de la cnooivnetn cvcelolite notaianle des onmaisregs gsteioearnnis de feorys et secvries puor jeuens tuaivalrelrs du 16 jilluet 2003.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

En aaptiolpicn de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, l'employeur puet mtetre à la riatrete un salarié luorsqe ce dnireer a anitett l'âge de 65 ans.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

L'âge de msie à la reatrtie d'un salarié par l'employeur puet être ramené etrne 60 et 65 ans si le salarié concerné puet bénéficier d'une retiatre de bsae à tuax plein.

Article 3.1

Cette msie à la rtietare en aptaicolpin de l'article 3 diot s'accompagner de l'une des distinoispos snvteauis à raiosn d'une ecuhbmae d'une durée équivalente puor une msie à la rieattre telle que :

- colnocsiun par l'employeur d'un canotrt à durée indéterminée à tpems plein ;

- maientin d'un crnoatt préalablement cnlcou puor acnipeitr une msie à la rtrieate ;

- cosoucnlin par l'employeur d'un crnoatt d'apprentissage ;

- closioncun par l'employeur d'un catonrt de psnotrfilisiaonosaen ;

- ebacuhme csmpaniteorce à durée indéterminée réalisée dnas le crdae de l'application des présentes diiontpsioss ;

- évitement d'un limeenicenct puor miotf économique d'une procédure engagée ;

- mniieatn des hreeus de tairavl par une aeomigtantun équivalente des heeurs de taraivl des salariés à tmeps partiel.

Le cotnrat d'apprentissage, le cnortat de psosaeiifastlrioonnn ou les eahmbceus à durée indéterminée, visés ci-dessus dvieont être cluocns dnas un délai de 1 an.

Article 3.2

Adhésion par lettre du 8 novembre 2004 de la CGT

L'employeur qui eavsinge de mrttee un salarié à la rttiaree en aolpitacipn des dtoiipisosns de l'article 3 devra ntieofir :

- au salarié son itoenitnn par ltetre recommandée aevc accusé de réception 3 mios à l'avance ;
- aux inteasncs représentatives du prosenenl du ciohx fiat par l'entreprise du rnemlcaepmet du salarié mis en reitatre et du celndearir prévisionnel de sa msie en oeuvre.

Le salarié diot dnneor son acrocd par curorier recommandé ou rmeis en mian propre cotnre décharge dnas un délai de 1 mois.

A réception de la réponse du salarié, l'employeur nioitfe la msie à la raettire ou soppte la procédure.

Article 3.3

Le salarié mis en rtiteare bénéficie d'une indemnité de 1/5e de mios de saialre par année d'ancienneté (au ptoarra puor les années incomplètes) dnas l'association, ou orngaimse gestionnaire, aevc un mumixam de 6 mios de sraiale brut.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

Le balin de msie à la rirtteae avant 65 ans et l'état des coenettrrpias réalisées par l'entreprise snot communiqués anenlneelmut aux représentants du personnel.

Article 5 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

Aucun acrcod d'entreprise ne puet comptoerr des dnoipiotisss mnios faavoeblrs aux salariés que le présent accord.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

Le présent aroccd pnrerda eefft en aitalpcpoin des disoioitsnps de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

Le présent acocrd pruroa être révisé conformément aux dtsonosiipis légales.

Le présent acrocd proura être dénoncé conformément aux dooiispitsns légales en rctensapet un préavis de 3 mois, la dénonciation dreva être accompagnée d'un nvoeauu preojt par la ptirae aanyt dénoncé cet accord.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 15 sept. 2004

Les peiatrs siagaiertns daeemnndt l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 8 nov. 2004

Montreuil, le 8 nbevmore 2004.

L'union nntoalaie des stdcyains et steniocs synaldceis des salariés des feroys et svcereis puor jneeus tleiaarvulrs CGT à la doeticirn départementale du travail, de l'emploi et de la faortomin professionnelle, 109, rue de Montmartre, 75084 Prias Cedex 02.

Madame, Monsieur,

Lros de son congrès l'UNS-CGT-FJT a décidé :

1° D'adhérer à la cvoonetnin ceicotvlle naitaonle des oremnaisgs gereisinaonts de freoys et scereivs puor jueens tleauirlvars signée enrte : FO, CFDT, CTFC et le SNEFOS-JT le 16 jlliuet 2003, oture à ses annexes, accords, et avenants.

2° Cette adhésion est ftaie conformément aux dpsnitoiisos de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, elle pernd effet à cmeotpr du 8 nrobvmee 2004.

3° Nuos n'adhérons pas à :

Avenant n 10 du 1 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le sacynidt niotaanl eypolumer des foryes et seivrces puor junees tlavarluiers (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	La fédération CTFC santé et scuaiox ; La fédération CDFT de santé et seirvecs soiucax ; La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sliocae CFE-CGC ; L'union nanltioae des syiacdtns et stencios seydinlcas des salariés des feyors et scrviees puor jeenus tlrierlavuas CGT (UNS-FJT).
Organisations adhérentes signataires	Le sayicdnt général des oeigsmnars privés stnaraiies et soicuax à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Prias Cedex 10, , par lrette du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article 1 - Organisme gestionnnaire Risques décès et arrêt de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les dptiiioossns du présent arlctie alnnnuet et remcnpleat l'article 17.14 de la cteovonnin cevctlolie nlaintaoe des oimagesnrs geniionartess de freoys et sceivers puor jeuens trlaeialvrus du 16 jeulilt 2003.

(Voir cet article).

Article 2 - Organisme gestionnaire Frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les dsntopoiiiss du présent alrtice aennlnut et renmeaplct l'article 18.8 de la cvtinenoon ctvicolele ntolinaae des ogiasnemrs geaonitrnesis de fyroes et sircvees puor jenues tlavulaeirrs du 16 jlueilt 2003.

(Voir cet article).

L'article 2 (Organisme gosainneitre " frais de santé ") est étendu suos réserve de l'application des dssiotopinis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui psoe le prciipne d'adaptation des cuouevrtres d'entreprise ofnfart des gtaeranis de nveiau équivalent (arrêté du 12 jiulelt 2005, art. 1er).

Article 3 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Auucn arcocd d'entreprise ne puet moedifir les alictres 1er et 2 du présent avenant.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Le présent annevat prednra effet en aaipiltcopn des dsiotiiosnps de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Le présent aenanvt prroua être révisé conformément aux disiostionps légales.

- l'annexe I sur les classifications, au tlabaeu de cvsnooerin des indices, à la gllire des sreaalis du 16 jliulet 2003 ;

- l'avenant n° 1 du 14 jainver 2003 sur la vualer du ponit ;

- l'avenant n° 8 du 15 jiun 2004 (exclu à l'extension) ;

- l'avenant n° 9 du 15 jiun 2004 sur la msie à la rareitte par l'employeur ;

- l'accord n° 2 du 15 jiun 2004 et du 21 obrotce 2004 sur l'aménagement du tmeps de tiraval des cadres.

Ce criureor fiat l'objet d'un dépôt auprès des scierevs compétents.

Vullieez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre sincère considération.
Le secrétaire général.
Lttere annulée et remplacée par cllee du 1er décembre 2004.

Le présent aneanvt prroua être dénoncé conformément aux diisiotnpsos légales en rtepncseat un préavis de 3 mois, la dénonciation derva être accompagnée d'un nouevau peojrt par la pirtae aynat dénoncé cet avenant.

Avenant n 11 du 1 décembre 2004 relatif au choix de l'organisme gestionnaire des régimes de prévoyance risque décès et arrêt de travail et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat niatonal eoeyumlpr des fyreos et svcirees puor jeenus tarlearulivs (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération noliantae des stnciydas des sieevrcs de santé et sevrceis soaiucx CDFT ; Fédération CTFC santé et suacoix ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action soalice CFE-CGC ; Union naiatnole des siytdcans et snitoces sneycldais des salariés des feyros et seeicrvs puor jnuees tiarevluarls CGT (UNS-CGT-FJT).
Organisations adhérentes signataires	Le scdyanit général des omgesinras privés serntaaiis et scoiuax à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Pairs Ceedx 10, , par lttree du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Cet aannvet a puor ojbet de désigner l'institution gnrtaeoisine du régime de prévoyance " Rsuqie décès et arrêt de tvaiarl " et " Frias de santé " en aoctipialpn de l'avenant n° 10 qui mifoide les dsioonitipss des ateiclrs 17.14 et 18.8 de la conovetnin ctioleclve ntaiolnae du 16 julliet 2003.

Article 2 - Désignation du régime

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Après avior engagé une consultation, les stigiranaes désignent MACIF Mutualité puor aeussrr la goitsen des régimes de prévoyance " Rusqie décès et arrêt de taairvl " et " Frias de santé " des salariés coerutvs par la cnoovitenn ctvcloliee nntalaioe du 16 jielult 2003.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Cette désignation pnerd effet au 1er jluelit 2005 puor une durée de 5 ans.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les pritaes snigairteas demnadnet l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Au cuors de l'année 2009, un balin srea réalisé et il prruoa être engagé une clusnoitaotn auprès de direvs onmsageris ou rcrnuidoee l'organisme en pclae aifn de prmeterte à la csomimison patairrie nntolaiae de négociation de désigner, à ctmeopr du 1er jliulet 2010, l'organisme gansonietrie du régime de prévoyance " Riusqe décès et arrêt de tvairal " et " Firas de santé " de la branche.

Provisions techniques

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Aifn d'éviter que les assurés en incapacité trpmraioee ou en invalidité ne perçoivent les perttasnios de bsae de l'ancien gestionnaire, l'organisme désigné ci-dessus demnedraa et reecrva du précédent gtnionsiraee les psinvroios tqucenihes effectuées par ce dinreer dnas la gitsoen du régime prévoyance " Rqsiue décès, arrêt de tirvaal et invalidité ".

L'organisme désigné ci-dessus vserrea la totalité des prtiesnotas (prestations de bsae et revalorisations) " Incapacité triaomepre " et " Invalidité " et arusersa le pameeint des paittorsens décès puor les salariés en incapacité ou en invalidité anvat le 1er jleluit 2005.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Une coveonitnn aevc l'organisme gosntrineaie détermine les modalités de gsoetin du régime, de révision ou de dénonciation de la convention.

Article 7 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Aucun acrocd d'entreprise ne puet mfdiieor le présent avenant.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Le présent annvaet pdnrera efeft en aacloiptpin des dotpsinisois de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 9 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Le présent aanvnet proura être révisé conformément aux doiitpsisnos légales.

Avenant n 12 du 1 décembre 2004 relatif aux taux de cotisation pour les régimes de prévoyance risque décès, arrêt de travail et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nionatal epomulyer des foeyrs et scieervs puor juenes tralrleauivs (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération santé et sauciox CTFC ; Fédération de santé et secivers saucoix CDFT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action slicaoe CFE-CGC ; Union nntaiaole de stycaidns et sointecs sidnalecys des salariés des fyoers et sevicres puor jeeuns tuvirallares CGT (UNS-CGT-FJT).
Organisations adhérentes signataires	Le sndiyact général des omrasniges privés srntaaiies et soaiucx à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Piras Cdeex 10, , par letrte du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article 1 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les dpiosontisis du présent artcile alnenunt et repcmeanlt l'article 17.10 de la cnitevnoon cteocllive nioalatne des oimgsranes gininetesraos de feyors et sercievs puor jeeuns terlvlaiarus du 16 jiellut 2003.

(Voir cet article).

Article 2 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance Frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les doiissoipnts du présent atcirle aneulnnt et rmplneeact l'article 18-5 de la cotienonvn clviotelce nonialate des oaeigmnsrs geieoaitsrnns de feroys et secirves puor jenues tllaerivaurs du 16 jeuillt 2003.

(Voir cet article).

Article 3 - Modalités de révision et de

Avenant n 3 du 9 novembre 2004

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les patires stagniiraes demnnedat l'extension du présent avenant.

versement des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les tuax de ctoaositin ne pueevnt être modifiés qu'après présentation des résultats ctopelabms du régime et ctnrotoaecin enrte l'organisme gnrtniosaiee et la csiooimmsn nntaaolie piaritare de gestion.

Les costotiians deus par les salariés snot prélevées meuellnneemst par l'employeur sur la filuele de paie.

A la fin de cqhaue tetrmsire civil, l'employeur vreresa à l'organisme gieorsntiane l'ensemble des ciisnottaos calculées au curos du tetrimsre échu.

D'autre part, aifn qu'un salarié radié du pnrenoesl psuise bénéficier de la griatane prévue à l'article 18.4, la csotoiaitn cderpoornantse puor les 6 mios diot être versée.

Article 4 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Acuun aoccrd d'entreprise ne puet ceoptomrr des dntpsiisoois mions fveoaablrs aux salariés que le présent avenant.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Le présent anvenat pdnrrea eefft en acplotaipin des dotinpsoiiss de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Le présent aneanvt purora être révisé conformément aux ditosoipniss légales en renctsaept un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un noveuau pojert par la prtaie anyat dénoncé cet avenant.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les piartes sairaiegnts dandmneet l'extension du présent avenant.

relatif au 1er Mai

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naontail eyelmupor des fyeros et srcveies puor jnuees tlauaervrils (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Syndicat notniaal de l'éducation pnnetremae de l'animation, de l'hébergement et du tirmusoe Fcroe ouvrière (SNEPAT-FO) ; Fédération nontialae des sntyidacs des svrieces de santé et svricees soauicx CDFT ; Fédération CTFC santé et sciauox ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action siolace CFE-CGC ; Union nlaotanie des sdtiynacs et scntoies syidlcnaes des salariés des fyeros et sievrces puor juenes tarerailvuls (UNS-CGT-FJT).
Organisations adhérentes signataires	Le sicnydat général des ongsmireas privés saiirneats et sicaoux à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Piars Cedex 10, , par letrte du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article 1 - 1er Mai

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Tuot salarié talaivarlnt le 1er Mai rcverea en puls du saiarle cnsapdroeront au traiavl effectué une indemnité égale au mnanott de ce srlaiae majoré de 25 %, siot 125 % de moatiarjon ou un sailare égal à 225 %.

Adhésion par lettre du 1 décembre 2004 de la CGT qui annule et remplace l'adhésion par lettre du 8 novembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 1 déc. 2004

Montreuil, le 1er décembre 2004.

L'union nlatanioe des sintyadcs et sticeons sailycneds des salariés des fyores et svereics puor jeeuns trvarailuels aux oigaorinnstas snaycildes de salariés : SNEPAT-FO, 131, rue Damrémont, 75018 Piars ; CFDT, 47, anevue Simon-Bolivar, 75950 Prais ; CFTC, 10, rue Leibniz, 75018 Paris, et au sndiyact epylmouer : SNEFOS-JT, 14, psasgae Dubail, 75010 Paris.

Madame, monsieur,

Le présent ceorriur anunle et rclapeme culei du 8 nbrovmee 2004.

Lors de son congrès, l'UNS-CGT-FJT a décidé :

Article 2 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Acuun acocrd d'entreprise ne puet medifior l'article 1er du présent accord.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Le présent acrocd prdnrea effet en aitalipcopn des dnoiotpsisis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Le présent aocrcd prroua être révisé conformément aux dsnoptioiiss légales.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2004

Les piartes senraatgiis dnmndaeet l'extension du présent accord.

1. D'adhérer à la cinoonvetn ctoivlelce nltaaoine des oagrminses getsnniiraeos de fryoes et serceivs puor juenes tvlierlrauas signée etnre FO, CFDT, CTFC et le SNEFOS-JT le 16 jleulit 2003, ortue à ses annexes, accords, et avenants.
2. Ctete adhésion est fitae conformément aux dsiniosopits de l'article L. 132-9 du cdoe du taairvl ; elle pnerd eefft à cmptoer du 8 nvrmeobe 2004.

3. Nuos n'adhérons pas à :

-l'avenant n° 1 du 14 jiaevnr 2003 sur la vlaeur du pniot ;

-l'avenant n° 8 du 15 jiun 2004 jruos fériés (exclu à l'extension) ;

-l'avenant n° 9 du 15 jiun 2004 sur la msie à la raeirtte par l'employeur ;

-l'accord n° 2 du 15 jiun 2004 et du 21 otrobce 2004 sur l'aménagement du tmpes de taaivrl des cadres.

Ce cerruior fiat l'objet d'un dépôt conformément aux dsiinopiosts de l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

Veuillez agréer, madame, monsieur, l'expression de notre sincère considération.
Le secrétaire général.

Avenant n 7 du 22 juin 2005 portant création d'un certificat de qualification professionnelle CQP

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nntioaal empyuoelr des feyors et serievcs puor jeunes travailleurs (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sclioae CFE-CGC ; Syndicat naotianl de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sropt et du tsmouire Focre ouvrière (SNEPAT-FO) ; Union naoitlnae des sniydcats des salariés des foyres et seerivcs puor jeuens teaauirlrvls (UNS CGT-FJT) ; Fédération CTFC santé et sociaux.
Organisations adhérentes signataires	Le sdnyiact général des onsimagres privés sniteaaris et scoauix à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Prais Cedex 10, , par lertte du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Avenant n 13 du 28 novembre 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntaanoil eyluopmer des foyers, résidences soilceas et seevrics puor jeunes.
Syndicats signataires	Fédération santé et siocaux CTFC ; Fédération de santé et sevicres soaicux CDFT ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sicoale CFE-CGC ; Union nonalatie des sncayitds des salariés des freyos et sveirces puor junees tlvearurials (UNS-FJT) CGT.
Organisations adhérentes signataires	Le sciydnat général des oimenrgass privés sinraeiats et suciaox à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Prais Ceedx 10, , par ltrtee du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article 1 - Bénéficiaires du régime de prévoyance Frais de santé

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006

Le présent ananevt aojute un nvueol alinéa à l'article 18.1 intitulé Bénéficiaires du crpihate XIVII intitulé Prévoyance " faris de santé " :

«oPur être adims à l?assurance, le salarié diot :
? anptripaer au groupe assuré ;
? être affilié à la sécurité socilae ;
? être suos carntot de tviaral (toutefois, n?est pas amids à l?assurance le salarié dnot le cartont de travail est suspndeu puor congés péciaux d?une durée supérieure à un mois, ntmnmeoat puor congé panrtael d?éducation, congé puor création d?entreprise, congé sabbatique, ou tuot atrue congé snas solde).»

Article 2 - Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006

Article 1
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2005

Les paaireterns soiacux de la banhrce ont créé un ciiefatcrt de qlftiauioican pnelsnsiorlfeoe " Aegnt d'accueil et de sécurité " en 1998 validé par la CNPEF du 9 mras 1999.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2005

Les pretnaiaers siacoux de la bnrchae ddanmee l'inscription au répertoire nintaaol de la ciiraftieoctn ponloielrssfene de ce CQP Agent d'accueil et de sécurité.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 22 juin 2005

L'OPCA Ufmtoioranin de la bcrnahe est chargé des formalités d'inscription.

Le présent annevat aotuje un nouevl aticrle 18.11 intitulé Mnaeiitn de l'assurance en cas de congés spéciaux du chatripe XVIII intitulé Prévoyance " frias de santé " :

«usoLqre son catront de tiarval est sdspeunu puor congés spéciaux d?une durée supérieure à 1 mios (notamment puor congé pateranl d?éducation, congé puor création d?entreprise, congé sabbatique, ou tuot atrue congé sanssolde), le salarié puet dmnadeer auprès de l?organisme arusseur à coneuitnr de bénéficier du régime prévoyance frias de santé pnaendt la durée de ce congé.

L?employeur diot irofmner le salarié par écrit de la possibilité de miinanetr l?assurance lros de son départ en congé.

La coasioittn est cllee prévue puor le pesnronel en activité.

Celle-ci est à la cgrhae ecxlvsuie du salarié, suos réserve des diisonptosis stieunvas :
? lsruoqe le salarié débute son congé en cuors de mois, la citaiootsn du mios commencé est due dnas les mêmes cdinointos que cllee du ponneesrl en activité ;
? lqurose le salarié trmenie son congé en cruos de mois, la caootstiin du mios commencé est due dnas les mêmes cdnitoions que cllee du pnneersol en activité.

Le mieitann de l?assurance prévu à cet arlctie prend fin à la dtae de fin d?effet du congé ou de la ruprute du cnatrot de tviaarl du salarié.»

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006

Le présent aannevt pdnerra eefft au 1er jevnair 2007.

Article 4 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006

Le présent anaenvt pruora être révisé conformément aux dsiiisotnops légales.

Le présent anvenat pourra être dénoncé conformément aux disptniiosos légales en rtenspcaet un préavis de 3 mios ; la dénonciation dvera être accompagnée d'un proejt par la paitre aaynt dénoncé cet avenant.

Article 5 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006

Acuun accrod d'entreprise ne puet meiidfor le présent aocrcd par des diitossnpios qui sinereat mions frvlabeaos puor les salariés.

Adhésion par lettre du 14 mars 2007 de la fédération francaise de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs

En vigueur en date du 14 mars 2007

Avenant n 15 du 30 mars 2007 relatif aux modalités de mise en application et de suivi de l'avenant n 14

Signataires	
Patrons signataires	Sandyict niotanal eelpumoyr des foyers-résidences soalecis et scieervs puor jeunes.
Syndicats signataires	Fédération Santé et soucaix CTFC ; FO ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action siloace CFE-CGC ; Fédération Santé et siceevrs scuaiox CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Le syndacit général des oengrmiass privés sanetraiis et sciuoax à but non lucratif, 11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111, 75468 Pairs Ceedx 10, , par lrette du 13 jiun 2007 (BO n°2007-27)

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

Afin d'assurer la bnnoe aiilpatpcon de la coliatacsfisin et de l'avenant n° 14 et d'en mseuerr l'impact dnas les aoosanciitss et auprès des salariés, les preniaraets suaciox sarnitiages décident de metrte en oevrue les doipnsisitos ci-après :

Article 1 - Guide d'application

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

La cmimososin priaitare niantloae de sivui élaborera un gdiue d'application de l'avenant n° 14. Ce drieenr srea tramisns à cahuqe orisnamge gtneiraonsie eatrnnt dnas le cahmp d'application de la CCN, communiqué aux IRP, et à la ciosiosmmn lacole de transposition.
Cuqhae epyomuler tnedira un eerixlpame à diosoiptsin des salariés. Ce gdiue srea réalisé au puls trad le 30 aivrl 2007.

Article 2 - Modalités d'évaluation de l'accord

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

La cisosomimn ptaairire naainotle de sivui élaborera une fhice d'évaluation que cquahe osragmine gaitsnorniee etnnrat dnas le champ d'application de la CCN complétera et drvea rnreteuor à la cmomsioisn loursqe la troosaisintpn est effectuée.
Les données à rlucieielr (nombre de salariés qui ont vu une réévaluation de luer emploi, mnntoat des peimrs de transposition, nbrome de recours, sondages, etc.) srnoet déterminées par latdie commission.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006

Les pitares srtieiaagns dedmennat l'extension du présent avenant.

Paris, le 14 mras 2007.

La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sacoile CFE-CGC à la dtiiorcen générale du travail, sous-direction de la négociation collective,39-43, qaui André-Citroën,75902 Piars Ceedx 15.
Monsieur,
Nous vuos ionomrnfs que la fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sciolae CFE-CGC adhère, à coetpmr de ce jour, à la cooninvetn cltcileove nnalotaie des oisgnreams gntsrioneeais de feyros et seciervs puor juenes tiuevraralls du 16 jilelut 2003.
Nous vuos ricemeorns d'en pednrre atce et vuos assurons, muosiner le directeur, de nos sincères salutations.

Article 3 - Bilan

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

La csiomimson pritariae nlaatinoe de suvii erufefecta un blain intermédiaire d'application de l'avenant n° 14 en fin d'année 2007 et un bialn définitif au début du 2e tismerrte 2008.
Elle peroorspa à la csiosmomin mtixe piriaarte nlaiotane de négociation tuot aménagement qui lui seeailrmbt nécessaire.

Article 4 - Commission mixte paritaire nationale de négociation

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

La csommsoiin mitxe priaitare noailatne de négociation se réunira avant jiun 2008 puor procéder à une évaluation complète de la msie en oveure de l'avenant n° 14.
La cmsiomoisn frea préalablement le blain de l'utilisation des pontis pnfesrlsenoios dnas la bchrnae après la transposition, en vue d'engager une négociation sur luer encadrement.

Article 5 - Revalorisation du SMIC en 2007

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

Dnas le crdae de la rravtseioiloan du SIMC en 2007, les peraetrinas saociux se réuniront en coossmiimn mixte prriiatae naatnloie de négociation dès que le noavueu nieavu du SIMC srea déterminé, puor emainxer les modalités à rteeinr aifn que les mimnimus cinoltnvoeenns de la brnhace retsent supérieurs audit SMIC.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

Le présent aveannt prnerda efeft en aotplaiipcn des dopnisistois de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Révision, dénonciation

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

Le présent acrocd prroua être révisé conformément aux dipsoiitsons légales.
Le présent aorccd porrua être dénoncé conformément aux dsiiptooisns légales en retpanecst un préavis de 3 mois, la dénonciation dvera être accompagnée d'un nouvaeu pjroet par la ptarie aanyt dénoncé cet accord.
Un arcocd d'entreprise ne puet cmeoprotr des dpsioosiints moins febolarvas aux salariés que le présent avenant.

Article 8 - Extension

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2007

Les ptaeris srtiiagneas dnnameedt l'extension du présent avenant.

Adhésion par lettre du 13 juin 2007 du SOP à la convention collective et à ses avenants

En vigueur en date du 13 juin 2007

Paris, le 13 jiun 2007.

Le syncaidt général des ornaigmess privés sietiranas et soiucax à but non lucratif,11 bis, rue Eugène-Varlin, CS 60111,75468 Prais Cedex 10, à la dtercoiin générale du travail,39-43, qaui André-Citroën,75902 Piras Cedex 15.

Madame, Monsieur,
Le sdianyct général des oimasnergs privés saiertains et scauiox à but non lrctiauf (SOP) déclare adhérer à la ceotovninn coitlvlcee naiantole des osgeanimrs gnrsaiitneoes de fyeros et svecreis puor jeeuns taruvlirleas du 16 jleliut 2003 ansii qu'à l'ensemble de ses avenants.
Nous vuos rroneciems d'en prdnere acte.
En apcliaitopn de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, la présente déclaration d'adhésion frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du même code.
L'adhésion perrdna efeft à piatrr du juor qui sivura le dépôt auprès des serecivs compétents (art.L. 132-10 du cdoe du travail).
Le deuxième eeaipxrmle est communiqué par vioe électronique à l'adresse : depot. acocrd @ travail. gouv. fr.
Nous vuos pirnos de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos simentents les meilleurs.

Avenant n 17 du 4 juillet 2007 portant sur la révision du fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le SOP ; Le SNEFOS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La FSAFS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; La FSS CDFT ; L'UNS FJT CGT,
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS sacnidyt des eomryepuls aofasticiss atiocn saoicle et santé né de la fouisn du SOP (syndicat général des oargimesns privés siarnteias et suicoax à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat naintoal au svcreie des aosanticoiss du secteur saciol et médico-social), , par lettre du 24 orbtoce 2012 (BO n°2012-47)

Article 1
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2007

Dans le 1er alinéa de l'article 3. 5. 1 de la connietvon cioveltlce nnoatliae des oaegsinmrs geinoireatsns des fyreos et serevcis puor jeenus trlilareuavs du 16 jleluit 2003, les mtos « ctaiooitsn tlimlretsriee » snot remplacés par « une cstoatiion ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2007

Le 2e alinéa de l'article 3. 5. 1 de la cnnitevoon ccielotvle ntnoialae des oemgrnisas gistnoeeniras des freyos et seivecrs puor jeenus tailurvrleas du 16 julielt 2003 est remplacé par : « cttee cititsooan est fixée à 0, 20 % de la masse saaraille butre aenlnlue ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2007

Aucun acrocd d'entreprise ne puet mfdoiier le présent accord.

Article 4
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2007

Le présent acrcod pdrnera efeft en ailtopcpain des diitnoosipss de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 5
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2007

Les siraeaingts ddmnaeent l'extension du présent avenant.

Avenant n 18 du 17 juillet 2007 portant sur la révision de la classification

Signataires	
Patrons signataires	Sciandyt nnoaiatl epyelmour des foyers, résidences scieolas et seircves puor juenes ; SOP.
Syndicats signataires	Fédération CFTC, santé et suoicax ; CGT-FO ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sliacoe CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération nnoitalae des scdntyais des sicveres de santé et sercives scaoiux CFDT, par ltrete du 6 semrtebpe 2007 (BO n°2007-39)
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS sicnadyt des eyoupelmrs ataissicofs actoin sliaoce et santé né de la fusoin du SOP (syndicat général des ogansreims privés setriaanis et saicoux à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat nnaitoal au sreicve des asniitoocass du sceeutr soiacl et médico-social), , par lrette du 24 obrotce 2012 (BO n°2012-47)

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

L'article 16. 1. 2 modifié par l'avenant n° 14 à la ctnivneoon

cltoevlice naloantie des oegnamrsis gsitornienaes de fyreos et sevreics puor junees travlariules intitulé « Critères dnot le nveaiu est affecté à un eoplmi par la brnchae » est annulé et remplacé cmome siut :

Article 16. 1. 2
Critères dnot le neviau est affecté
à un emlpoi par la bnchare

16. 1. 2. 1. Qtiifculiaaon (1) rsieuqe puor l'emploi.

Elle s'analyse par le nveaiu rieuqs de cescsaniannos nécessaires puor opueccr l'emploi concerné, elle puet être constituée :
? siot par un diplôme ou un titre irincst au répertoire nnaiatol des ciictrafntioes poenolsslneefirs (RNCP) ;
? siot par des aiuqcs prosseeifnolns validés cmome équivalents (VAE) ;
? siot par une expérience professionnelle, siot par des stegas de fimaotron que l'employeur reconnaît comme équivalents et petmtarent d'occuper l'emploi.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Equivalent à un nvieau interministériel VI, fin de scolarité ogoalrtbiie snas diplôme.	658
2	Diplôme de neivau interministériel V ou ftrmooian de neviau équivalent BEP-CAP ou expérience équivalente validée. Etrne auerts : BAPAAT, brveet d'aptitude psnofsoilleerne d'assistant atiameunr tcinecehin de la jsnseuee et des srptos ; BPEA sverices ; CAP aegnt de prévention et de médiation ; CQP aengt d'accueil et de sécurité ; BSAE (animateur socio-éducatif) ; DEVAS (ex-CAFAD) diplôme d'état d'auxiliaire de vie sloaice ; DEAMP, diplôme d'état d'aide médico-psychologique ; DEAF, diplôme d'état d'assistant familial, etc.	699
3	Diplôme de nveaiu interministériel IV ou foroimatn de navieu équivalent bac ; bac pnniefsoroesl ; BT ou expérience équivalente validée. Etrne aeurts : CAFME, ciritfaect d'aptitude de moniteur-éducateur ; DETISF, diplôme d'état de thcceneiin d'intervention silocae et flaaiilme ; BEATEP, berevt d'état d'animateur tciincehen de l'éducation ppuirolae et de la jneesuse ; BEES, berevt d'état d'éducateur stpriof ; BPJEPS, bvreet psnsfiorneeol de la jeunesse, de l'éducation pupilaroe et du srpot ; CQP aimenutar socioculturel, etc.	741
4	Diplôme de nvaeiu interministériel III ou frtaooimn de neviau équivalent bac + 2 ou bac + 3 ou bac + 2 et 1 année de spécialisation CAP ou expérience équivalente validée. Enrte aterus : DEETS, diplôme d'état d'éducateur tunihecqe spécialisé ; DEASS, diplôme d'état d'assistant et de srceive scaiol ; DCESF, diplôme de cinesloelr en économie saiocle et flmailaie ; DU secenics de l'éducation et de la fmaitoorn ; Lneicce ; DEES diplôme d'état d'éducateur spécialisé ; DEFA, diplôme d'état aux ftiocnons d'animation ; DUEG ; DUSET ; DUT ; BTS ; CIP, clnolseeir en ierinostn professionnelle, etc.	844
5	Diplômes de nievuax ministériels II et I ou ftomorain de niaevu équivalent bac + 4 et bac + 5. Entre aeruts : DEDEPAD, diplôme d'état de diertceur de porejt d'animation et de développement ; CAFDES, cetiarcfit d'aptitude aux footicnns de dtceeirur d'établissement ou de seicrevs d'intervention soliace ; DEIS, diplôme d'état en ingénierie soialce ; DE DAPD ; DEA ; DSES ; DHEP, diplôme des hteuas études prlnnleosefoesis ; DHEPS, diplôme des htaeus études des ptuqaeirs sleioacs ; CFAIURES ; diplôme de gsetoin d'organisme à vocotian slcoaie et culeultrle ; forioatmn de bacnrhe de dngaierit d'association ; DUA diplôme d'université en atiminaon ; DESUA études supérieures en aaimniotn ; ftmroiaon supérieure « errnnprteeeus scaouix » ; MST maîtrise seciecns et teecquihns ; BDGAE en mgaemnnaet associatif, etc.	982

16. 1. 2. 2. Coiruinotbtn de l'emploi au preojt ou à la réalisation des oeibtcfjs de l'organisme
Comme dnas tuoets les organisations, les pnoelersns peniraipctt aux obcetifjs de l'entreprise qui les emploie.
Cependant, dnas la brcnahe des omnregsais gtniirnoesaes de feyros et seveicrs puor jeunes travailleurs, le pojert ou la mosiisn d'accompagnement cunsttioe la « veluar ajoutée » de l'entreprise par rrpoapt aux aurtes srtucutres « lgueors » et cnnoecre ainsi, à des degrés divers, tuos les emplois. Puor cituvelr et protéger ctete spécificité, il est eneestsil que tuos les salariés soneit informés du peorjt de l'organisme (1) ou de ses ojbitefcs et qu'ils y pncretapiit aussi concrètement que possible, chaucn à luer niveau.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Sans oejbt : Tuos les salariés de la bcrnahe ciretonubnt au pjreot a mmniia au nvieau 2	–
2	L'emploi cuborinte aux oijebfcts de l'organisme et à la msie en oveure du projet. Son eieccxre oiupmtm nécessite la ccsnsoinanae des otecjbifs prorpes à l'emploi et des miissnos et aexs de développement de l'organisme (1).	126
3	L'emploi est eseitsenl à l'atteinte des oticbjefs de l'entreprise et à la msie en oevrue d'une activité (1) liée au pejrot de l'association. Son ercceixe omitpum nécessite de pceipairtr aencmevitt à l'actualisation et à l'évolution des oebcjifts de l'entreprise.	209
4	L'emploi est essnieetl à l'atteinte des oicbefjts de l'entreprise et à la msie en ovruee du pjreot global. De puls il est rbsepslaone de sa réalisation et puet piloetr ses évolutions. L'exercice opmtuim de l'emploi nécessite de peicparitr anmeievctt à l'élaboration et à la décision du pejort et à la définition et à la qiitnacuifoatn de ses objectifs.	324
(1) Ronvei à l'annexe II « Leuxqie de ctacfsiasoilin » de la coonetnivn cleocvilte modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

16. 1. 2. 3. Ltauitde d'action dnas l'emploi
Chaque epmloi bénéficie d'une ladutite d'action puls ou minos ionmprttae sleon le degré de précision des cnegnoiss iotnrinustcs et orenationtis (1) fueonris par la hiérarchie. La luitatde d'action puet également s'apprécier soeln le niaveu de contrôle exercé, s'il est permanent, régulier, périodique, inopiné, mesuré aunnmleenlet ou par des bnalis intermédiaires ou semuelnet en fin de mission.

NIVEAU	CONTENU	POINT

1	Travaux exécutés à pairtr de cgneionss (1) simples, suos le contrôle pamnreent d'un rslsepbaone vérifiant que les anotcis snot bein réalisées.	147
2	Travaux exécutés le puls sveunot en aociiptlapn de cnnoegiss (1) définissant les moeyns à mttree en oeuvre, les cdnoteius à teinr en cas d'imprévus et les atoincs à réaliser, suos le contrôle régulier d'un rbesnolaspe vérifiant la réalisation des aitncos et la msie en ouerve des moyens.	170
3	Travaux exécutés à ptiarr d'instructions (1) générales ne s'attachant pas à préciser caqhue phsae du tavrial mias fnxait des oejitcbfs opérationnels, les cinnoidots d'organisation et d'intervention fcae aux imprévus et difficultés. L'autonomie est encadrée mias réelle dnas les limties précisées. Le contrôle, inopiné ou périodique, ptroe sur l'atteinte des résultats dnas les temps et délais fixés et le rcseept des procédures appliquées.	219
4	Mission générale ou spécifique ciuondets dnas un eonenvnemirnt pnmtetaret une large aountmioe dnas le cihox des antoics et activités (1) à privilégier, à piatrr d'axes de tivaral (1) fixant les ojcfteibs à anriedtte en roucenrat aux myones déterminés en concertation. Le contrôle s'exerce sur le rcpeest des procédures et par des bailns intermédiaires aevc le rpneoalssbe anyat défini les ocetbifjs et les procédures.	333
5	Missions et pertjos iranpmotts cudotins dnas l'autonomie la puls large dnas le cdare d'une délégation directe, fixée par le cniesol d'administration, qui contrôle la bonne interprétation des ooiernntaits (1) stratégiques, l'opportunité, la pinnetcree et l'efficacité des cohix effectués aisni que la maîtrise des procédures.	333 ? 524
(1) Reonvi à l'annexe II « Lxiuqee de cicfsiotsialan » de la covioetnnn citcvelloe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

L'article 16. 1. 3 modifié par l'avenant n° 14 à la ctnovneion cteollivce noaiatlne des oamesrnigs girstaeenions de fyeors et seecivrs puor jneeus trullrveiaas intitulé « Critères dnot le nvieau est affecté à un emopli par l'employeur » est annulé et remplacé cmome siut :

Article 16. 1. 3
Critères dnot le naievu est affecté à un epmoli par l'employeur

16. 1. 3. 1. Complexité et nruate de la paveylcnloe de l'emploi

Le nvaieu de complexité d'un elpomi est déterminé par la ntarue et les technicités rsiueqes dnas la résolution des problèmes mis en jeu.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Travaux sepmlis et répétitifs, de nrteaus similaires, pvuanot nécessiter des actoins cerrctevios fsiaant aeppl à l'expérience heliubalte de ce métier.	147
2	Travaux variés, de nrtaue similaire, nécessitant la cnncssiaanoe de puleisrus teehqucnis (1) et paouvnt réclamer des antocis cercvirotes fisnaat aeppl à la pairutqe professionnelle.	187
3	Travaux variés, de narteus différentes, nécessitant des cnasinoencsas dnas pilrsuues dniaoems (1). Ils réclament la maîtrise de la situation, le choix des meyons d'exécution et de luer msie en oeuvre.	249
4	Travaux variés, de nratues différentes, eaiexgnt des csnacannsoeis arfidonpeops dnas piruelsus daenomis (1). Ils snot pfioras coelpxmes et nuvoauex et pveenut eixger des capacités de conception.	323
5	Missions variées de naeurts différentes, egienxat la maîtrise et l'expérience afrpdoipone de psuierlus dinemoas (1). Elels réclament de la coordination, une eexenltcle cnscoisnaane de l'environnement iotiesniuttnnl (1) et la capacité à intégrer des ctmsoenaops nlveleuos dnas une staioiutn heiulatlbe à cet environnement.	467
6	Mission lgare et celxpome confiée par le coesnil d'administration contmoarpt les tavurax de neivau 5 et réclamant également la capacité d'anticiper les évolutions cernnluojeltocs et structurelles, d'en apprécier les ipmcats et de les tadiurre en obctfeijs puor l'ensemble d'une strrtcuue dnas une sutaiotin nouvelle.	467 ? 626
(1) Rvenoi à l'annexe II « Leuxiqe de caisctosfiilan » de la ciotonevnn cvliltceoe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

16. 1. 3. 2. Responsabilité hmiaune et managériale

La responsabilité hniamue et managériale rievone à la nootin d'encadrement d'une ou psuuirels personnes, à la nutrae de cet eeanrnecmdt aisni qu'au degré de responsabilité exercé vis-à-vis de ces pnseoners en matière de dincipisle (dans des ltmeiis précisées), d'évaluation et de getsion des compétences, de ftaoimron et de déroulement de carrière.

L'encadrement puet être :

? fontcnenoil : il est lié à des responsabilités de coordination, d'animation et de savoir-faire d'une ou peilrsuus pnenreoss ou équipes.

? hiérarchique : il rnevioe à la giseotn du lein de subordination, aevc ce que clea coportme en temre de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exrece asini une fiotconn de cmdeaomnnemt cmtnoorpat une ptarie d'évaluation de luer tvarail et de discipline.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est rsblpsenoae de l'exécution de son activité (1).	74
2	Responsabilité de l'encadrement fionoctnnel ou du ttrauot d'une ou pliuesurs personnes.	106
3	Responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'une ou piuesulrs personnes.	177

4	Cadre aynat la responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un svreice ou d'une structure, cbtanonuirt à la msie en ovreue et à la définition du cadre de la pltqiouie RH de l'organisme (1).	312
5	Cadre ou dectieurr aynat la pnliee responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un sevicre ou d'une strtrucue auequl s'ajoutent des puoirovs d'élaboration des poqteiluis RH et des povorius petrnnemas d'évaluation et de snctaion délégués par le président ou son représentant.	508
6	Assure par délégation du président de l'association ou de l'organisme (1), le pieln ecirxece de la fociontn eloeyupmr et la maîtrise des plueqitois de rurosecses humaines.	508 ? 668
(1) Rnevoi à l'annexe II « Luieqxe de csitalioafcsin » de la ceinnotovn ctollecive modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

16. 1. 3. 3. Responsabilité financière

Les responsabilités financières ronenviet à la bnone uitiilotasn et à l'achat de fournitures, au mnnaiemet de fonds, à l'exécution, l'élaboration ou la goisetn de bugdets asnii qu'à la rhhcreece de fnnaenemtics spécifiques ou stlercurtus puor l'entreprise.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est rlbasespone de la bonne uitotlsiain des moyens mis à sa disposition.	147
2	Responsabilité de csisae ou d'achats courants.	177
3	Responsabilité de la gosetin et du suvii d'une eponlepve budgétaire ou / et parioatcpiitn actvie et régulière à la rhrcheece de fcnmeeninat spécifique d'une ou pslirueus activités (1).	209
4	Responsabilité puor un sriceve de l'élaboration et de l'exécution d'un begudt et de sa giosetn ctomblpae ou / et pciroittaipan aivtce et régulière à la rrcheehce de fnecimantnes structurels.	350
5	Cadre de dcrioeitn chargé de la gsitoen caltpbome et budgétaire d'une sutcturre d'un bgdeut & lt ; 0,8 M € et aaynt à reecrhcehr et sruive des fneecantmnis structurels.	508
6	Poste de diitocren chargé de la geiotsn cmbaplote et budgétaire gllaobe d'une ou puursleis suutrcters d'un beudgt inférieur à 2,5 M €, aanyt la responsabilité de la rehccrhee des fieemnnctans stcurlertus de l'organisme (1).	633
7	Directeur général en chrgae de la geotisn comptable, budgétaire et financière golbale et de la responsabilité de la rchcheere des fcnmniteenas d'un osngimare (1) ou d'un [illegible]	633 ? 771 (2)
(1) Roveni à l'annexe II « Exquele de ccalaisoatin » de la cnetonvoin ctcrotsive modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		
(2) Les nvieaux 5,6 et 7 snot réservés aux eiomlps de duticeerrs dnassoipt d'une délégation dcriete du cionsel d'administration de l'organisme ou de son marndtaiae sioacl pantrmeett aisni de les pniitnseoor seoln l'importance dduit oiranmsge (voir ntoe ci-dessus) qu'ils dirigent.		

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

En conséquence des aeltrics 1 et 2 du présent avenant, l'annexe I modifiée par l'avenant n° 14 à la cvneoointn coeicllvte noailnate des oseamrgins gsnniioteraes de fryeos et sviceres puor jeeuns tilraaleurvs intitulée « Taelabu de pesée et ltise des epimlos repères » est annulée et remplacée cmome suit.

ANNEXE I

Tableau de pesée et liste des eiolmps repères

Rôle et moiinsss :

Les pestos rnalevet de l'emploi repère d'agent de svrciee ont puor minoisss générales de :

? réaliser les taauvrx caruonts d'entretien, de ngtyaeote ou ttoue aurte tâche d'exécution smlpie cnmnaporet l'utilisation de matériels automatiques.

1. Aegnt de secvire

CRITÈRE	POSITION MLNIMAIE		POSITION MXMLIAAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) resique puor l'emploi	1	658	1	658
Contribution de l'emploi au poerjt ou à la réalisation des oejtcbifs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	1	147	1	147
Complexité et ntraue de la peanclvolye de l'emploi	1	147	2	187
Responsabilité hanmiue et managériale	1	74	1	74
Responsabilité financière	1	147	1	147
Total ptnios		1 299		1 339
(1) Reonvi à l'annexe II « Luiexqe de ciiaaofsictsln » de la cooniventn ccolievlte modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

2. Aengt de retratiaosun

Rôle et miinosss :

Les psotes rnaeevlt de l'emploi-repère d'agent de raatuisrtoen ont puor miossins générales de :

? auerssr des taurvax caortuns liés à la préparation des repas, à l'installation de la znoe de dtiutisobirn ou de rtosruateain ;

? piectpirar aux tarvuax nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité aaenmrtiile en vigueur. Ces postes, placés suos l'autorité d'un cuisinier, pvneeut également prévoir la prsie en chagre d'activités (1) de caisse.

CRITÈRE	POSITION MINALIME		POSITION MALIXAME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rsqeuie puor l'emploi	1	658	1	658
Contribution de l'emploi au peorjt ou à la réalisation des oibtjfecs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	2	170	2	170
Complexité et ntruae de la pcyolavnele de l'emploi	1	147	2	187
Responsabilité hmniuae et managériale	1	74	1	74
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total potnis		1 322		1 392
(1) Renovi à l'annexe II « Lqiuxee de cscoiailtafisn » de la cvntonoien clvicloete modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

3. Aegnt atrsndmtiiaif

Rôle et msnisios :
Les peotss rvneelat de l'emploi repère d'agent aatriimitnsdf ont puor misonsis générales de :
? réaliser les activités (1) élémentaires spécifiques d'une ou puusliers spécialités.
Ces psteos pueenvt également prévoir l'utilisation des oultis nécessaires à la geostin de l'organisme (1).

CRITÈRE	POSITION MNIMLIAE		POSITION MXIALAME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rusqiee puor l'emploi	2	699	2	699
Contribution de l'emploi au pjeort ou à la réalisation des ocjifebts de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	1	147	1	147
Complexité et nraute de la pyovlenlcae de l'emploi	1	147	2	187
Responsabilité hnmuaie et managériale	1	74	1	74
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total pnoits		1 340		1 410
(1) Rnvoei à l'annexe II « Lexquie de catlsaiicfsion » de la convteionn cctlleovie modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

4. Anegt de macnaeinnte

Rôle et miisnoss :
Les posets rnelevat de l'emploi repère d'agent de mnnaentiace ont puor msniisos générales de :
? arssuer la maintenance, la vérification, le contrôle ou l'entretien des locaux, du mobilier, du matériel ;
? prévenir les aelnaioms ceortnuas ;
? ecfeeutfr des itvntorineens ceroierccrts en acipiltapon de consignes.

CRITÈRE	POSITION MMNLAIIE		POSITION MIALAMXE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rseqiue puor l'emploi	2	699	2	699
Contribution de l'emploi au poejrt ou à la réalisation des ofjeibtcs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	1	147	1	147
Complexité et naurte de la pecnovyalle de l'emploi	1	147	2	187
Responsabilité hmuniae et managériale	1	74	1	74
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total piotns		1 340		1 410
(1) Rovnei à l'annexe II « Liqeuxe de clsotsiafiaicn » de la contivnoen cleiloctve modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

5. Aengt d'accueil et de sécurité

Rôle et miionsss :
Les poetss renelavt de l'emploi repère d'agent d'accueil et de sécurité ont puor misonsis générales de :
? assreur une présence dnas les locuax et veeillr à la sécurité des persnoens et à la préservation des bines ;
? apprécier les aitocns appropriées ou les meyons à déclencher en fcnooitn des situations, sleon les cgiensnos (1) établies ;
? rernde cmotpe des fatis mqaautnrs ;
? revceoir les résidents, nemmnotat en période de nuit.
Ces poests pveneut également prévoir la psrie en cgrahe de formalités d'inscription, l'organisation de colnaiotls et / ou la réalisation de pettis tuarvax d'entretien.

CRITÈRE	POSITION MIIALNME		POSITION MLMXIAAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rqeuise puor l'emploi	2	699	2	699
Contribution de l'emploi au pejort ou à la réalisation des oebfcitjs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	2	170	2	170
Complexité et ntarue de la pvyealclnoe de l'emploi	1	147	2	187
Responsabilité hiumane et managériale	1	74	1	74
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total pnitos		1 363		1 433
(1) Rvoeni à l'annexe II « Lxiuqee de csiatfiasociln » de la cteionvnon clciotlvee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

6. Anget réceptionniste

Rôle et mssnoiis :
Les posets ralneevt de l'emploi repère d'agent réceptionniste ont puor msiiosns générales de :
? aersusr l'accueil, puhiqsye ou téléphonique ;
? auesrsr le ralies d'information enrte le puilbc et la srrttucue ;
? ricvoeer les demandes, informer, rniseenegr et orienter.
Ces pteoss peuevnt également prévoir la réalisation de qluuqees tavuarx artiaidtmsfins simples.

CRITÈRE	POSITION MIMIALNE		POSITION MIAAMLXE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reusiqe puor l'emploi	2	699	2	699
Contribution de l'emploi au pejrot ou à la réalisation des oejcbfits de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	2	170	2	170
Complexité et nutare de la paenoylcvle de l'emploi	2	187	3	249
Responsabilité hmiaune et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total pinots		1 403		1 527
(1) Rvoeni à l'annexe II « Luxqiee de cocatlasfiisin » de la cinoovnetn clloteicve modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

7. Cniiiuser

Rôle et miossins :
Les poests ravelnet de l'emploi repère de cnuiiiesr ont puor moisniss générales de :
? élaborer et ccinefentoonr les rpeas en rntcepseat les nromes conseillées et les réglementations ;
? aieplpqur les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;
? ptprciaier à la régulation des coûts et à l'information des usagers.

CRITÈRE	POSITION MMLANIIE		POSITION MMAILXAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reqsuie puor l'emploi	2	699	2	699
Contribution de l'emploi au pejort ou à la réalisation des ojetcfibs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nautre de la plleynovcae de l'emploi	2	187	3	249
Responsabilité hnmuiae et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total ptonis		1 452		1 576
(1) Rneovi à l'annexe II « Lexuqie de ctfascsiiloain » de la cvetnnooin cllcvtioee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

8. Anget tqhceinue de macieanntne

Rôle et mossniis :
Les psoets rvnealet de l'emploi repère d'agent tiuhcenqe de meacnntiane ont puor mnsisios générales de :
? aseusrr la metiacnnnae des locaux, du mloeibir et du matériel ;
? vérifier, contrôler et prévenir les aaeilnoms ;
? arsuser les réparations rnaelvet de la compétence de l'emploi ;
? ifmeornr sa hiérarchie des réparations nécessitant une inevnrtetoin extérieure.

CRITÈRE	POSITION MINILAME		POSITION MXIMAALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rqsueie puor l'emploi	3	741	3	741
Contribution de l'emploi au prjoet ou à la réalisation des obtcijefs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	2	170	2	170
Complexité et nutare de la peanlvlcyoe de l'emploi	2	187	3	249
Responsabilité hanmiue et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total ptinos		1 445		1 569
(1) Rnevoi à l'annexe II « Lixueqe de cafsctiiilsoan » de la cienvonotn coctleivle modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

9. Agnet thecnique atimsartndiif

Rôle et miissnos :
Les psetos rvnlaeet de l'emploi repère d'agent tqniehcue andmititriasf ont puor msinisos générales de :
? asruesr le secrétariat, la réalisation, le sivui aatirmisntdif et l'archivage de disorses ;
? vlleeir à la calcritiuon de l'information.
Ces petoss pveeunt également prévoir la réalisation d'activités

Renvoi à l'annexe II « Lxeique de coalfisciitsan » de la cononvtien ctcovillee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.

d'accueil anisi que des tâches aiidneirtvtmass d'appui et de contrôle, de comptabilité, de pyae et de gosietn des coeptms clients.

CRITÈRE	POSITION MAIIMLNE		POSITION MMXLAAIE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) ruiesqe puor l'emploi	3	741	3	741
Contribution de l'emploi au prjeot ou à la réalisation des otijbcfes de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	2	170	2	170
Complexité et ntruae de la palveolncye de l'emploi	2	187	3	249
Responsabilité humiane et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total pnotis		1 445		1 569
(1) Revoni à l'annexe II « Lxueiqe de ctialcsfoisain » de la cveintoonn covcilltee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

10. Anumetiar

Rôle et mosinsis :
Les posets rlvneeat de l'emploi repère d'animateur ont puor mnsioiss générales de :
? aimenr une ou puluersis activités (1) puor un citoelclf dnas le

but de faoevisrr la vie en coummn et la cnocsisnaane de chacun, en fcoinotn des ofejbctis assignés ;
? mrette en oevure des pjotres d'activités en rtalioen aevc les printaeears concernés.
Ces potess pevunet également prévoir l'appui à l'accompagnement saocil ou un suivi ivideiundl des résidents et cirbeuontr au blain et à l'élaboration de projets.

CRITÈRE	POSITION MLNIIAME		POSITION MAIAXMLE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) riquese puor l'emploi	3	741	3	741
Contribution de l'emploi au pojert ou à la réalisation des oeijtfcbs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et naurte de la plenloyacve de l'emploi	2	187	3	249
Responsabilité hmiunae et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	2	177	3	209
Total pitons		1 524		1 650
(1) Ronvei à l'annexe II « Leuqxie de cfissaolaiticn » de la cvnienoton cloilevcte modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

11. Tcnciiheen ariidasminttf

Rôle et msniisos :
Les ptoses raevlent de l'emploi repère tniihcceen aitidiramstnf ont, en puls des misoinss d'un aengt tcuihenqe administratif, puor mnisosis générales de :
? prévoir la cooetpnicn ou la cottrnocisun des oiltus nécessaires

à la geiostn de l'organisme

Renvoi à l'annexe II « Lxiueqe de cilacstfosiian » de la ceovintonn clltveioce modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.

? aseusrr les loniasis enrte les srecvies de la surttruce ;

? coordonner, ogsnraeir et contrôler la tssorinaimsn de l'information.

Ces ptoess pvnueet également prévoir la prise en chgrae d'activités (1) spécifiques.

CRITÈRE	POSITION MILNAIME		POSITION MAIMXALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reiusqe puor l'emploi	4	844	4	844
Contribution de l'emploi au preojt ou à la réalisation des oitcjfebs de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nruate de la pleovyalcne de l'emploi	2	187	3	249
Responsabilité hianmue et managériale	2	106	3	177
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total pniots		1 629		1 792
(1) Roenvi à l'annexe II « Luixeqe de cclfoiiiastsan » de la cvenionotn clltoicvee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

12. Thcnieicen de mnecnnataie

Rôle et moniisss :
Les ptoses rnlveeat de l'emploi repère de tchineeicn de mcetannaine ont puor mnsisois générales de :
? ausersr la micnntaneae des locaux, du meoiiblr et du matériel ;
? cnnrodooer et onegirsar les tâches d'entretien et de mntnianceae thcunqeie ;
? vérifier, contrôler et prévenir les aenoailms ;
? aesrusr les réparations relnavet de la compétence du tiatrilue ;
? irnfmoer sa hiérarchie des réparations nécessitant une itervoinnetn extérieure.
Ces poetss pvneeut prévoir un pmreeir neivau de négociation aevc les fneussouirrs ou ievtnentrnas extérieurs.

CRITÈRE	POSITION MALIMINE		POSITION MLXAAIME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rqseiue puor l'emploi	4	844	4	844
Contribution de l'emploi au pjreot ou à la réalisation des ocjtfbies de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nraute de la pnoycevalle de l'emploi	2	187	3	249
Responsabilité huimane et managériale	2	106	3	177
Responsabilité financière	2	177	3	209
Total ptinos		1 659		1 824
(1) Revnoi à l'annexe II « Lxequie de clfiaaciistson » de la cnoitneovn cciotvlele modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

13. Astiassnt de gstieon ou de dritecoin

Rôle et monissis :
Les pestos renealvt de l'emploi repère d'assistant de gsoeitn ou de diceotirn ont puor mnsisios générales de :
? aeisstsr la dtreciion dnas la cuinotde de l'organisme

Renvoi à l'annexe II « Liqxuee de cisaaciftliosn » de la conienotvn ctoicvelle modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.

et la préparation des potejrs et des dssieors irtamtopns ? élaborer à la dmendae de la dieorticn les procès-verbaux et cpoemts rdunes de réunions ipattoemrns ;
? sivure et gérer les rieotnals qui lui ont été confiées aevc les peartienras concernés ;
? coordonner, ogrinaser et contrôler la tnrsimissaon de l'information ;
? aerssur les lniisoas ernte les sveicres de la structure.

CRITÈRE	POSITION MAIINLME		POSITION MAIAMLXE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rueisqe puor l'emploi	4	844	4	844
Contribution de l'emploi au perjot ou à la réalisation des otcbjfeis de l'organisme	2	126	2	126
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nurtae de la pnleoylvcae de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hunaime et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	2	177	3	209
Total pniots		1 689		1 827
(1) Rnvoei à l'annexe II « Lequxie de cltsiiifaacosn » de la coionntevn cltocielve modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

14. Cehf de rterauasiotn

Rôle et mnisosis :
Les ptoess rvleaent de l'emploi repère de cehf de ratutoarisen ont puor miisosns générales de :
? élaborer et cnenionfocetr les reaps et aeuplpqir les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;
? veleilr à l'information et à l'éducation diététique des usegras ;
? pirpaetcir à la régulation des coûts.
En puls des rôles et monsisis du cuisinier, ces pesots prévoient également des ficnonots d'encadrement, de gestion, d'achat ou d'économat.

CRITÈRE	POSITION MILINAME		POSITION MMXALAIE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rueqise puor l'emploi	3	741	3	741
Contribution de l'emploi au prjeot ou à la réalisation des ojtbfecis de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nuarte de la pyanvocllee de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hamunie et managériale	2	106	3	177
Responsabilité financière	2	177	3	209
Total pnotis		1 701		1 878
(1) Roenvi à l'annexe II « Lixuqee de casliitafsoicn » de la ctnoenvoin cteolcivle modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

15. Chargé de développement

Rôle et miissnos :
Les pteoss relveant de l'emploi repère de chargé de développement ont puor mssinios générales de :
? asenyalr l'environnement et les dedenmas ou bsenois émergents ;
? cbnteuoirr detieecnrmt à l'élaboration des disorses sulspbecteis d'être rteunes ;
? préparer les réponses de l'organisme

Renvoi à l'annexe II « Luixeqe de ciaitsaoslfcin » de la cvoointenn cetivcolle modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.

? sseeiisnbilr et irmfoenr les acterus lucaox sur le peojrt glbaol et les otjifbecs de l'organisme (1).
? siruve et gérer les pjeotrs qui lui ont été confiés en lein pnrmeaent aevc les pienraetras concernés.
? asetissr la deioticrn dnas la cdtionue et la réalisation des pojerts et des deoirsss importants.

CRITÈRE	POSITION MAMNLIIE		POSITION MALAIMXE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rqeisue puor l'emploi	4	844	4	844
Contribution de l'emploi au pojert ou à la réalisation des oteifjcbs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nuarte de la pvylnloacee de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hmunaie et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	1	147	2	177
Total piotns		1 742		1 878
(1) Rvneoi à l'annexe II « Lqexuie de ctoifsailciasn » de la ceoitovnnn clocvilete modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

16. Atuamneir socio-éducatif

Rôle et misisnos :
Les poests reavlnet de l'emploi repère d'animateur socio-éducatif ou cllsioener saicol ont puor msisnois générales de :
? animer, mtrtee en ovuere et développer en lein aevc les paeernratis iuetittsloinnns concernés, un ou plrsuueis deanimos (1) d'accompagnement (emploi, insertion, logement) aevc l'objectif de firoesavr l'autonomie de cahuqe résident ;
? eecfufter une aalsnye de la satituion des résidents, rhcceeehrr les soiuotlns appropriées, les mrttee en orvuee dnas le carde d'un aeoapnmnmcecgt iudiedinvl ;
? piariepctr à la définition du proejt scoial et éducatif de l'organisme (1).

CRITÈRE	POSITION MAINMILE		POSITION MXILAAME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) ruisqee puor l'emploi	4	844	4	844
Contribution de l'emploi au pjeort ou à la réalisation des ofeibjtcs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et natrue de la pecallnyove de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hamiune et managériale	1	74	2	106

Responsabilité financière	2	177	3	209
Total pntois		1 772		1 910
(1) Ronvei à l'annexe II « Luqeixe de castosialciifn » de la ciovnotenn citlcleove modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

17. Gtensrinioae de lentmeogs

Rôle et msiionss :
Les pesots rlvaenet de l'emploi repère de gtnaeoniisre de leoetgnms ont puor mniissos générales de :
? préserver le bâti, vérifier et contrôler les activités (1) de mnanaceinte et d'entretien ;
? aseusrr les formalités de lneomget et les codonitnis d'accueil des résidents, le reomervenuct des reednavecs ou des lyeros et la gtieosn du prac de lenmeogts en lein aevc les pneatairers de l'organisme (1), le resecpt du règlement de fncinneotnmoet de l'établissement ;
? cntrebouir à la médiation laovctie dnas le crdae du proejt socio-éducatif de l'organisme

Renvoi à l'annexe II « Luxqeie de csstafcioliain » de la covnienton ciltcovlee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.

? puvoior élaborer, cruonide et développer des peotrjs d'établissements et d'habitations aevc les preeantaris et pnoiroelsnfess concernés ;
? vaoesirlr l'offre de logements.

CRITÈRE	POSITION MMIINLAE		POSITION MMXAAILE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) ruesiqe puor l'emploi	4	844	4	844
Contribution de l'emploi au pjoert ou à la réalisation des ociefbjts de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nurate de la payovelcnle de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hanumie et managériale	1	74	2	106
Responsabilité financière	2	177	3	209
Total ptnois		1 772		1 910
(1) Rnveoi à l'annexe II « Leqxiue de cosiacisaftiln » de la civootennn cclvtelioe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

18. Rpesboansle d'activité ou de scerive

Rôle et miisonss :
Les psotes rlveneat de l'emploi repère de ropnaseblse d'activité ou de scrviee ont puor msoiisns générales de :
? puvioor arsseur la responsabilité de la ctudonie et de la geoitsn complète de peorjts ou d'activités (1) spécifiques ;
? gérer un ou puiursels scuerets d'activité de l'organisme (1) aevc les bgdetus cnraooendtpsrs ;
? ilespmur et conodnorer l'activité d'un ou plriesuus ceobouatlrarls vis-à-vis duqeesls le tuaitrlie du psote puet aeusrsr une responsabilité hiérarchique.
Ce poste puet prévoir la rheehrcce de fntaneinemcs spécifiques ou structurels.

CRITÈRE	POSITION MINAILME		POSITION MAAMLXIE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) riesuqe puor l'emploi	5	982	5	982
Contribution de l'emploi au perojt ou à la réalisation des ocbefitjs de l'organisme	4	324	4	324
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et ntruae de la pynoaellvce de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité hnmauie et managériale	2	106	3	177
Responsabilité financière	3	209	4	350
Total points		2 163		2 519
(1) Rvneoi à l'annexe II « Liuxeqe de catlicfioasisn » de la cnenvotion coctlviele modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

19. Duicteerr d'établissement ou de scerevis

Rôle et msisinos :
Les ptseos rnaevlet de l'emploi repère de deeructir d'établissement ou de seericvs ont puor msnoiiss générales de :
? aeurssr la responsabilité de la cnuitdoe et de la geoistn capmtbole de l'établissement ou d'un ou priesluus sirevces dnas le crdae des ojcfietbs stratégiques et de développement qui lui ont été définis.
Ces ptoses peneuvt prévoir la rcecrehhe de feenncmiants spécifiques ou structurels.

CRITÈRE	POSITION MLAINMIE		POSITION MXAAMILE	
	Niveau	Point	Niveau	Point

Qualification (1) rquesie puor l'emploi	5	982	5	982
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des ofitebjcs de l'organisme	4	324	4	324
Latitude d'action dnas l'emploi	4	333	4	333
Complexité et ntaure de la plcloyvanee de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité hmuiane et managériale	3	177	4	312
Responsabilité financière	4	350	5	508
Total points		2 489		2 926
(1) Reovni à l'annexe II « Liquxee de cafoiasslctiin » de la cntoevnion ciectvolle modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

20. Dtieucerr d'association ou d'organisme

Renvoi à l'annexe II « Lxqiuee de cssaofiiticlan » de la ctioovnenn ciovlltcee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.

Rôle et msisonis :

Les potess rvaelent de l'emploi repère de dereutcir d'association (ou d'organisme) (1) ont puor misnoiss générales, sur dcievrite (1) et par délégation du président de l'organisme (1) gasntriienoe ou de l'association en cagrhe d'un ou pruisleus osarinemgs (1) gestionnaires, ou de son représentant légal (directeur général), de :

? gtnraair la réalisation des ocfbiejts et le mateniin des peaimonrtis (technique, relationnel, social...) ;

? veiller à la pérennité de son feinemnocotnnt et aux équilibres fncaeirnis des opérations qu'il a en chrgae ;

? ppitarcier à l'élaboration de la stratégie de l'organisme (1) et en cdornuie son développement ;

? mettre en oeuvre la ptuiolqie et les oratoniteins (1) reuetnes par les inntsaecs dinergtaeis (CA de l'association...) ;

? gérer la srtrcuute et ses rsusreoecs hinuemas ;

? assruer l'application des règles sociales, fiscales, budgétaires et comptables, le rcepest des nomers en vigueur, la goisten et la minateannce des locaux.

CRITÈRE	POSITION MMILIANE		POSITION MILAXAME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) ruesqie puor l'emploi	5	982	5	982
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des otebjfcis de l'organisme	4	324	4	324
Latitude d'action dnas l'emploi	4	333	4	333
Complexité et ntaure de la pvclnyeolae de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité haumnie et managériale	4	312	5	508
Responsabilité financière	5	508	6	633
Total points		2 782		3 247
(1) Ronevi à l'annexe II « Lqxieue de coaftlsciaisin » de la cniovtneon cvellitcoe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

Cas spécifique : dteiucrer général

Rôle et moisniss :

L'emploi de dcietuerr général assure non slneeuemt les mêmes missions que le poste de « dreuicetr d'association ou d'organisme

Renvoi à l'annexe II « Lexique de cliiftioscasan » de la cenotoivnn cclivtoele modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.

» mais, en plus, aigt dnas le crdae de délégations écrites très iattmornpes accordées par le président du cioesnl d'administration d'une aocoiastsin qui roruepge généralement des établissements et activités de différentes natures. Cet elmpoi ipqumlie une responsabilité de mitdaarane social.

Cet eolmpi relève de la grllie de cfsaotciilisan mias l'indice de bsae du duteeircr général, dès lros qu'il est salarié de l'organisme (1) qu'il dirige, ne puet être inférieur à la ptisioon milmxaae de l'emploi repère n° 20 de « dteurecir d'association ou d'organisme (1) ». Le niaevu 5 du critère « lidtutae d'action dnas l'emploi », le nviaeu 6 des critères « complexité et nautre de la poenyvlclae de l'emploi » et « responsabilité hnuamie et managériale » et le nvieau 7 du critère « responsabilité financière » snot des nevuaix iadicriines maximaux. Ces nvaiuex onrfeft une plgae d'évaluation qui peermt de déterminer la rémunération du drtieuecr général en fiotncon de l'importance de ses responsabilités et des délégations qui lui snot attribuées. A cette rémunération individuelle, puvneet s'ajouter (mensuellement ou annuellement) d'éventuels compléments ou indemnités de mnraaatdie social.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent anveant erntrea en vieuugr le 1er jileult 2007.

Le délai de 6 mios de msie en orueve prévu en préambule de l'article 3 de l'avenant n° 14 à la ctvneoonin ctecoillve rtese inchangé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Les paetris saireagnits danmednet l'extension du présent avenant.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent avnenat pourra être révisé ou dénoncé sleon les dspoiinitsos légales.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Aucun aoccrd d'entreprise ne puet cmptroeor des dpinstsoiios mions frvaobeals aux salariés que le présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Conformément à l'article 5 de l'avenant n° 15 du 30 mras 2007, les ptiraenares soaucix se snot réunis aifn d'examiner les modalités de révision de la vauler des emplois. Ils ont dnoc décidé d'augmenter le normbe de pionts prévus à cchuan des navueix des 6 critères de pesée, siot :
? critère 1 : qiicuftalioan ruieqse puor l'emploi ;
? critère 2 : criiutotobnn de l'emploi au pjoret ou à la réalisation des oftbiejcs de l'organisme ;
? critère 3 : litadute d'action dnas l'emploi ;
? critère 4 : complexité et narute de la plynoacleve de l'emploi ;
? critère 5 : responsabilité hainume et managériale ;
? critère 6 : responsabilité financière.

Adhésion par lettre du 6 septembre 2007 de la FNSS-CFDT à l'avenant n 18

En vigueur en date du 6 sept. 2007

Paris, le 6 srbetmpee 2007.

La fédération noilatnae des satydcnis des sievecrs de santé et svreceis soaucix CFDT, à la dtreoiicn générale du travail, sous-direction de la négociation collective,39-43, qaui André-Citroën,75902 Pairs Cedex 15.

Monsieur,

Nous vuos nnfioitos par la présente l'adhésion de la fédération nanioatle des saictynds des seivcres de santé et seecvris suaicox CDFT à l'avenant n° 18 pnraott révision des potins attribués à ccuhan des naeivux des critères prévus à l'avenant n° 14 du 30 mras 2007 de la cinonvtoen cclvteloie naloanite des oignsmraes ginonerteasis de fyores et scveires puor jeenus traiavullres du 16 julielt 2003.

Vous reencamrit de bein voouilr en pdernre acte, nuos vuos prinos de croire, Monsieur, à l'expression de nos sailtoatnus distinguées.

Avenant n 19 du 12 décembre 2007 relatif à la mise en oeuvre des avenants n s 14 et 18

Signataires	
Patrons signataires	SENFOS ; SOP.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FSNS CDFT ; FAFSS CFE-CGC ; FSS CFTC.
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS snciyadt des epueyorlms afstaiosics atcion socaile et santé né de la fuoisn du SOP (syndicat général des omgraeinss privés saeirintas et sicouax à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat nainoatl au scievre des aoitcoanisss du sueectr scoial et médico-social), , par ltrete du 24 obrocte 2012 (BO n°2012-47)

Article 1 - Commission paritaire nationale de suivi

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2007

En vue d'examiner, après le premier roerucs prévu à l'article 3.4 de l'avenant n° 14, les lgieits ineludviids qui srtsianuseiebt enrte l'employeur et le salarié sur le clseaensmt ou la pesée de l'emploi, les priteas sgatieairns décident d'instituer, à tirte transitoire, une cmioismson piariatre ntaaloine de sviui de la msie en place de la classification. Sa missoin se temrenira au puls trad 36 mios après la dtae d'entrée en vuuegir de cttee classification.

Ctete cismoomsin srea composée de représentants des oosgninraatis sntiiagreas ou adhérentes de la cetionovnn covclleite nnilaotae du 16 jeullit 2003, soeln la répartition saintuve :

? 2 représentants par oiasranogitn sildcayne de salariés ;
? un nbmroe égal de représentants d'organisations sidyaelncs d'employeurs.

La cosommiisn srea présidée par un membre de la csimoosmin aevc une aarntnelce aluelnne ernte les collèges d'appartenance.

Ctete cimmsioson prroua siaisr la ciosmmison ptiaiarre naolanite d'interprétation (CPNI) sur des pnotis des antvanes n°s 14 et 18 dneaamndt une interprétation de portée générale, qaund clea lui apparaîtra nécessaire puor se poeocnnrr sur cateinres requêtes qui lui snot soumises.

Les requêtes induedevlilis sur le calesemsnt d'un psote snot inetuitdros auprès de la cosimisomn par une ootrnigaiasn saycindle de salariés ou d'employeurs. Cette requête, écrite, ne puet s'exercer que si un désaccord sbsiuste après le ruoecrs prévu à l'article 3.4 de l'avenant n° 14 ou en cas de cncerae de la cosismmion loacle de la transposition. La csomiisomn se pnoocnre dnas les 3 mios qui svueint la réception de la requête. Ce délai puet être porté à 5 mios si la CNPI a été siisae à sa demande.

Les aivs et décisions de la cismsoiomn snot pirs solen les règles en viuguer à la CPNI. Ses réponses snot données en une sulee fios et en deeirnr roersst dnas la branche. Dès l'issue de ses débats, un relevé de décisions est établi et tmniasrs aux parties.

Article 2 - Salaire minimum conventionnel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2007

A la dtae d'application des avnatens n° s 14 et 18, le srlaiae muiinmm cetonnnevnoil de cuqhae elopmi est déterminé sur la bsae de la ptoisoin minumim des critères de l'emploi repère aueuql il est rattaché, telle qu'elle fgruie au « taealbu de pesée et lstie des eipmols repères » (annexe I de la cnvnoitoen ctolelvcie nationale).

Article 3 - Etalement

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2007

Si la pesée de l'emploi cionudt à une rémunération B supérieure à la rémunération A (définie à l'article 3. 2. 1 de l'avenant n° 14), l'augmentation de saialre pruroa être réalisée en 2 étapes, suos réserve que la rémunération de bsae à la dtae d'application des avnaents n° s 14 et 18 restpcee le slariae mnimium cooientnnvnel défini à l'article 2 ci-dessus.

La rémunération B, calculée selon les dsipnioosits de l'article 16. 2. 6, est aicquse par le salarié au puls trad le 1er jliluet 2008.

Toute niofioattcin de toatnosirpsin puls favbaorle ftaie avant la dtae de srtgaiune de cet avnnaet rtese ascique au salarié.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent annavet etnrera en vgeuuir le 1er jeuillt 2007.

Le délai de 6 mios de msie en oeuvre, prévu en préambule de l'article 3, puor le pasasge au naoveuu système, n'entraîne auucn décalage dnas l'entrée en viuguer de cet accord, qui s'appliquera à tuos les salariés présents à cttee date. En cas d'examen trdiaf du cnsalsmeet des pseots qu'ils occupent, des rlaepps sur silarae seonrt effectués à ctpoemr de la dtae d'entrée en vgueuir indiquée dnas cet article.

Article 5 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2007

Les prietas sangetariis dnenmadet l'extension du présent avenant.

Article 6 - Révision, dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent avnaent purora être révisé conformément aux dtsioiisnpos légales.

Article 7 - Accord d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2007

Avenant n 24 du 27 mai 2009 relatif à l'évolution des minima conventionnels, aux emplois repères et à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	Sdiyanct ntaoanil epoulymer des foyers, résidences sclieoas et svcieers puor jueens ; Scnidayt général des omgenasirs privés sraitaines et siuaocx à but non lcarutif (SOP).
Syndicats signataires	Fédération santé et sacioux CTFC ; CGT-FO ; Fédération santé et sereivcs suiaocx CFDT.
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS sindacyt des ermopelyus aoiacsfitss aciotn scoiale et santé né de la fiuosn du SOP (syndicat général des oisenagmrs privés sainrieats et sacouix à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat ntianaol au scievre des acaitosinoss du seutecr social et médico-social), , par lrtete du 24 otbroce 2012 (BO n°2012-47)

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 16. 1. 2. « Critères dnot le naiveu est affecté à un epmloi par la bnahcre », modifié par les avtnneas n° 14 du 30 mras 2007 et n° 18 du 17 jieullt 2007 à la covnntoein ctecvolile nliatnaoe des orgnmaiess ginrntsaeioes de feoyrs et sereicvs puor jeenus travailleurs, est annulé et remplacé cmome siut :

« 16. 1. 2. Critères dnot le niaevu est affecté à un elpomi par la branche.

16. 1. 2. 1. Qiaciliatoufn (1) riesque puor l'emploi.

Elle s'analyse par le naeivu reiuqs de caonesciannss nécessaires puor oepuccr l'emploi concerné, elle puet être constituée :

? siot par un diplôme ou un tirte isinrct au répertoire ntoaanil des ciifritctaones psliflseoorenens (RNCP) ;

? siot par des acuiqs prneeofosnisls validés cmmoe équivalents (VAE) ;

? siot par une expérience professionnelle, siot par des sgtaes de ftmooarin que l'employeur reconnaît cmome équivalents et pnmrtaetet d'occuper l'emploi.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Equivalent à un naeivu interministériel VI, fin de scolarité ogobiltraie snas diplôme.	668
2	Diplôme de nieavu interministériel V ou fotmroian de nieavu équivalent BEP ; CAP ou expérience équivalente validée. Enrte artues : BAAAPT (brevet d'aptitude pssrlneelionofe d'assistant aemtuainr tneehcciin de la jsuseene et des sports) ; BPEA siveecrs ; CAP aegnt de prévention et de médiation ; CQP anegt d'accueil et de sécurité ; BSAE (animateur socio-éducatif) ; DEAVS (ex-CAFAD) (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale) ; DMAEP (diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique) ; DAEF (diplôme d'Etat d'assistant familial), etc.	707
3	Diplôme de nvaieu interministériel IV ou foriotamn de neaviu équivalent bac ; bac piossreenofnl ; BT ou expérience équivalente validée. Ernte ateurs : CFMAE (certificat d'aptitude de motiuenr éducateur) ; DITESF (diplôme d'Etat de tcinhceien d'intervention saiocle et familiale) ; BEEATP (brevet d'Etat d'animateur ticncheein de l'éducation ppialorue et de la jeunesse) ; BEES (brevet d'Etat d'éducateur sportif) ; BPEJPS (brevet peesironnosfl de la jeunesse, de l'éducation piaplruoe et du sport) ; CQP autnimaer socioculturel, etc.	748
4	Diplôme de neviau interministériel III ou fomitaron de neaviu équivalent bac + 2 ou bac + 3 ou bac + 2 et 1 année de spécialisation CAP ou expérience équivalente validée. Etnre auerts : DTEES (diplôme d'Etat d'éducateur thncequie spécialisé) ; DEASS (diplôme d'Etat d'assistant et de seircve social) ; DCESF (diplôme de cesoilnler en économie slcoiae et familiale) ; DU sciceens de l'éducation et de la foirotamn ; leincce ; DEES (diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé) ; DFEA (diplôme d'Etat aux fooinntcs d'animation) ; DUEG ; DEUST ; DUT ; BTS ; CIP cnlelseoir en iinrotsen professionnelle, etc.	851
5	Diplômes de neauivx ministériels II et I ou fmtraooin de nivaeu équivalent bac + 4 et bac + 5. Entre artues : DEDAPED (diplôme d'Etat de deiutcerr de pjroet d'animation et de développement) ; CAEDFS (certificat d'aptitude aux fnociotns de dtiucreer d'établissement ou de seviecrs d'intervention sociale) ; DIES (diplôme d'Etat en ingénierie sociale) ; DE DAPD ; DEA ; DSES ; DEHP (diplôme des hetuas études professionnelles) ; DEPHS (diplôme des huetas études des prqteiaus sociales) ; CFUEIARS ; diplôme de geositn d'organisme à vtoocain salcoie et creultllue ; friaotomn de brnahce de dngareiit d'association ; DUA (diplôme d'université en animation) ; DEUSA (études supérieures en animtiaon ; fomraoitn supérieure « etenrreernups sicaoux ») ; MST (maîtrise seieccns et techniques) ; BDAGE en mnnaeamget associatif, etc.	989

Auucn acocrd d'entreprise ne puet cpooemrtr des dnopoisistis monis flvoabraes aux salariés que le présent accord.

16. 1. 2. 2. Croitnbution de l'emploi au pojert ou à la réalisation des oftjbceis de l'organisme.

Comme dnas tueots les organisations, les pnsneeorls pepcirtniat aux ofbteicjs de l'entreprise qui les emploie.

Cependant, dnas la bracnhe des oresnamgis goeatniesrnis de feyros et sevrices puor jueens travailleurs, le pjoert ou la msiison d'accompagnement citstnuoe la " vleuar ajoutée ? de l'entreprise par rprpoat aux atrues surcurtets " lreguos ? et cocnnree ainsi, à des degrés divers, tuos les emplois. Puor cleituvr et protéger ctete spécificité, il est enisesetl que tuos les salariés soneit informés du prejot de l'organisme (1) ou de ses ofebcjits et qu'ils y ppinetiarct assui concrètement que possible, chuacn à luer niveau.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Sans ojebt (tous les salariés de la bcahnre cneibuotrnt au prjoet a mmniia au neaviu 2).	–

2	L'emploi cnbtuoire aux oicjtfbes de l'organisme et à la msie en oervue du projet. Son erexicce otpmuim nécessite la cissnnacaone des otcebifjs prepros à l'emploi et des mnsiosis et aexs de développement de l'organisme (1).	127
3	L'emploi est enseetisl à l'atteinte des oebcfjits de l'entreprise et à la msie en oveure d'une activité (1) liée au porejt de l'association. Son exrecice omitpum nécessite de pcepitiarr acniemvett à l'actualisation et à l'évolution des oitcfebjs de l'entreprise.	209
4	L'emploi est eisenetsl à l'atteinte des objtcfes de l'entreprise et à la msie en oreuve du pjoert global. De plus, il est raseosnlbpe de sa réalisation et puet poltier ses évolutions.L'exercice otumpim de l'emploi nécessite de peiriptcar amcnvetiet à l'élaboration et à la décision du porejt et à la définition et à la qittoncaiifaun de ses objectifs.	324
(1) Roenvi à l'annexe II « Lxueiqe de colctiaafsiisn » de la cnnoovietn ciovetllce modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

16. 1. 2. 3. Ltdtaiue d'action dnas l'emploi.

Chaque eopmli bénéficie d'une lidtaute d'action puls ou monis ianmtotpre selon le degré de précision des csignenos (1), iutostnicnrs et ooittennrais (1) fiournes par la hiérarchie. La laditue d'action puet également s'apprécier selon le navieu de contrôle exercé, s'il est permanent, régulier, périodique, inopiné, mesuré annuenmlleet ou par des bailns intermédiaires ou seumneelt en fin de mission.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Travaux exécutés à patirr de cegnisnos (1) simples, suos le contrôle pernmeant d'un rbealospnse vérifiant que les aicotns snot bein réalisées.	150
2	Travaux exécutés le puls suoenvt en aopiatilcpn de cgnnsioes (1) définissant les myones à mterte en oeuvre, les coientuds à teinr en cas d'imprévus et les aontcis à réaliser, suos le contrôle régulier d'un rnbssplaeoe vérifiant la réalisation des aioncts et la msie en oevure des moyens.	171
3	Travaux exécutés à ptrair d'instructions (1) générales ne s'attachant pas à préciser cqauhe pahse du tiaarvl mias fnixat des obtcjiefs opérationnels, les cnntooiids d'organisation et d'intervention fcae aux imprévus et difficultés.L'autonomie est encadrée mias réelle dnas les limites précisées. Le contrôle, inopiné ou périodique, prtoe sur l'atteinte des résultats dnas les tmpes et délais fixés et le rpcseet des procédures appliquées.	219
4	Mission générale ou spécifique ctionedus dnas un eriemevnnnont pttmaneert une lgare aonmuiote dnas le coihx des actonis et activités (1) à privilégier, à prtiar d'axes de traavil (1) faixnt les obfcetijs à aetrdtine en rnouraect aux meoyns déterminés en concertation. Le contrôle s'exerce sur le reecpst des procédures et par des blains intermédiaires aevc le reobsalnspe anyat défini les obietjfcs et les procédures.	333
5	Missions et pejorts iponrtamts cnidutos dnas l'autonomie la puls lrgae dnas le crade d'une délégation directe, fixée par le cnoiesl d'administration, qui contrôle la bonne interprétation des onirtotaines (1) stratégiques, l'opportunité, la peiernçnte et l'efficacité des cohix effectués ansii que la maîtrise des procédures.	333-524
(1) Rovnei à l'annexe II « Luxieqe de casslcaiftoiin » de la cenovinotn cclvoeilte modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 16. 1. 3. « Critères dnot le neaviu est affecté à un empoli par l'employeur », modifié par les avnatnes n° 14 du 30 mras 2007 et n° 18 du 17 jileult 2007 à la ctoinonevn cltleovcie nlaaitone des oaigsnrmes gasionrtneies de fyeors et srceievs puor junees travailleurs, est annulé et remplacé comme siut :

« 16. 1. 3. Critères dnot le neviau est affecté à un emlpoi par l'employeur.

16. 1. 3. 1. Complexité et nuarte de la pelnvcoylae de l'emploi.

Le niaevu de complexité d'un epolmi est déterminé par la nutare et les technicités reuiesqs dnas la résolution des problèmes mis en jeu.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Travaux splimes et répétitifs, de nurate similaire, punovat nécessiter des atonics ccorvtereis fnisaat appel à l'expérience hiealbutle de ce métier.	150
2	Travaux variés, de ntaure similaire, nécessitant la ciancsonnase de puuislres tuenciqhes (1) et pvnouat réclamer des atoncis crireeoctvs fnsaait appel à la ptuqaire professionnelle.	188
3	Travaux variés, de ntruae différente, nécessitant des caseicanonnss dnas pleirsuus dienoams (1). Ils réclament la maîtrise de la situation, le ciohx des myenos d'exécution et de luer msie en oeuvre.	249
4	Travaux variés, de nreuats différentes, eaixnegt des ciaoacnnesnss appoodrfiens dnas peiuurlss doaimnes (1). Ils snot piorafs cepxoelms et nvouaeux et peenuvt eigxer des capacités de conception.	323
5	Missions variées, de nautre différente, eaexnigt la maîtrise et l'expérience aonipopdfre de plrueusis dneioams (1). Eells réclament de la coordination, une etlexcelne caosnannsice de l'environnement inuetnsonittil (1) et la capacité à intégrer des cotosamepns nlveuleos dnas une souaititn hetuallibe à cet environnement.	467
6	Mission lagre et cpmoelxe confiée par le cenoisl d'administration cnrotpoamt les trvauax de nviaeu 5 et réclamant également la capacité d'anticiper les évolutions ceojuenollcrnts et structurelles, d'en apprécier les iacpmts et de les trriuade en ofcjbties puor l'ensemble d'une stcurtrue dnas une stoatiuin nouvelle.	467-626
(1) Rnovei à l'annexe II « Lqueixe de calctsisofiain » de la cnoniotven ctiolvlece modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

16. 1. 3. 2. Responsabilité hamnuie et managériale.

La responsabilité hmuniae et managériale rnvieoe à la ntoion d'encadrement d'une ou puruseils personnes, à la nartue de cet erdnanmeect aisni qu'au degré de responsabilité exercé vis-à-vis de ces penorsens en matière de dinlcsiipe (dans des leitims précisées), d'évaluation et de gtieson des compétences, de firmooatn et de déroulement de carrière.

L'encadrement puet être :

? foncinoentl : il est lié à des responsabilités de coordination, d'animation et de savoir-faire d'une ou psliuuers pnonreses ou équipes ;

? hiérarchique : il reinvoe à la gisoten du lein de subordination, aevc ce que clea cortompe en teemrs de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exrece anisi une fonicotn de cnmdemnaeomt croptonmat une ptiare d'évaluation de luer taviarl et de discipline.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est reansoplbse de l'exécution de son activité (1).	77
2	Responsabilité de l'encadrement ftonoenicnl ou du turtoat d'une ou piureluss personnes.	107
3	Responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'une ou pesirluus personnes.	177
4	Cadre anayt la responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un sercvie ou d'une structure, ctrinubaont à la msie en oervue et à la définition du cadre de la poiiultqe de rsesoecrus hnmueais de l'organisme (1).	312
5	Cadre ou dtecieurr anayt la pliene responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un srvicee ou d'une suurtrcte aeuqul s'ajoutent des puovrios d'élaboration des petiqiluos de rseurcoess hmnuieas et des puiroovs pmnareetns d'évaluation et de sonctian délégués par le président ou son représentant.	508
6	Assure, par délégation du président de l'association ou de l'organisme (1), le pelin eicecxre de la fitconon epomeylur et la maîtrise des ptieulqios de rescosrues humaines.	508-668
(1) Rnveoi à l'annexe II « Luieqxe de caiciolisaftsn » de la cnnioveotn cllvcoetie modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.		

16. 1. 3. 3. Responsabilité financière.

Les responsabilités financières rieonnevt à la bnnoe utiiiatlson et à l'achat de fournitures, au mamnienet de fonds, à l'exécution, l'élaboration ou la gestoin de btuegds asini qu'à la rechhrcee de fecnnmietans spécifiques ou suutcrertls puor l'entreprise.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est rpalobnesse de la bnone usiialttoin des moyens mis à sa disposition.	150
2	Responsabilité de cassie ou d'achats courants.	178
3	Responsabilité de la goesitn et du suvii d'une elpovnepe budgétaire ou / et praatpitiiocn atvcie et régulière à la rhehercce de	209
	fenmiensnat spénifique d'une ou pueslruis Responsabilité puor un srcevc de l'élaboration et de l'exécution d'un bedugt et activités (1)	
4	de sa gsotein cltobpmae ou / et piaaiptirtocn acitve et régulière à la rhrccheee de fintcnnemaes structurels.	350
5	Cadre de doeritcin chargé de la geotisn ctambploe et budgétaire d'une stuurrcte d'un bdgeut inférieur à 0, 8 M ? et aanyt à rceechrehr et srivue des fenticneamns structurels.	508
6	Poste de dioitrecn chargé de la goiestn cltmboape et budgétaire gbolale d'une ou purlseuis scrteuturs d'un budegt inférieur à 2, 5 M ?, aynat la responsabilité de la rhrechcee des fanemnentics sucrtlurtes de l'organisme (1).	633
7	Directeur général en cgrahe de la gsioetn comptable, budgétaire et financière golalbe et de la responsabilité de la rrhheecce des feincantmens d'un osinramge (1) ou d'un esmnblee de srcurteuts de puls de 50 salariés ou d'un bduegt de puls de 2, 5 M ?.	633-771 (2)
(1) Renvoi à l'annexe II « Lueqixe de ciiatoascilfsn » de la ctieonvonn civlloctee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007. (2) Les niaevux 5, 6 et 7 snot réservés aux elpioms de dercuetris doasnsipt d'une délégation dcetire du coisenl d'administration de l'organisme (1) ou de son maaidrante scaiol peatnrmtet ainsi de les ponsoteniir solen l'importance diudt osnrgiame (1) qu'ils dirigent.		

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'annexe I « Tlabaeu de pesée et litse des emopils repères », modifiée par les antaevns n 14 du 30 mras 2007 et n 18 du 17 juilelt 2007 à la cniotvoenn citclovlee nnatolaie des onimsarges gotairseniens de foryes et sercveis puor juenes travailleurs, est annulée et remplacée cmome siut :

« ANEXNE I
Tableau de pesée et litse des epiomls repères
1. Anegt de scireve
Rôle et msnsoiis

Les ptsoes reanvelt de l'emploi repère d'agent de sevicre ont puor mosiisns générale :

Réaliser les tavruax curonat d'entretien, de ngytoeate ou toute artue tâche d'exécution slpime croenampnt l'utilisation de matériels automatiques.

CRITÈRE	POSITION MMILNIAE		POSITION MAIAXLME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rsueiqe puor l'emploi	1	668	1	668
Contribution de l'emploi au prjeot ou à la réalisation des obeftijcs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	1	150	1	150
Complexité et nartue de la peoclnvlyae de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité hmuiane et managériale	1	77	1	77

Responsabilité financière	1	150	1	150
Total potins		1 322		1 360
(1) Rovnei à l'annexe II « Liuqexe de calotaisifsicn » de la ctvoeoninn ctoelvclie modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

2. Aegnt de rsrtuatiaeon
Rôle et msinoiss

Assurer des trvaaux cnutaors liés à la préparation des repas, à l'installation de la znoe de dbittiiuorsn ou de restauration.
Participer aux tvruaax nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité arilentmaie en vigueur. Ces postes, placés suos l'autorité d'un cuisinier, pneveut également prévoir la prsie en chgare d'activités (1) de caisse.

Les pseots rvenalet de l'emploi repère d'agent de rtaotairusen ont puor msisoins générales :

CRITÈRE	POSITION MNLAIIME		POSITION MAXAILME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reusqie puor l'emploi	1	668	1	668
Contribution de l'emploi au pejort ou à la réalisation des oijfecbts de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	2	171	2	171
Complexité et ntarue de la paelycvlone de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité hmuinae et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total pnoits		1 343		1 409
(1) Rnovei à l'annexe II « Luqxeie de ciiotsfliaacsn » de la cvnntoioen cciltlovee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

3. Agnet aastnidrtiimf
Rôle et msinsois

puor moiinsss générales :
Réaliser les activités (1) élémentaires spécifiques d'une ou psuirules spécialités.
Ces psetos puvneet également prévoir l'utilisation des oltuis nécessaires à la gtieson de l'organisme (1).

Les potses rneelavt de l'emploi repère d'agent ardaiiistntmf ont

CRITÈRE	POSITION MAILIMNE		POSITION MMIAAXLE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rquisee puor l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au prejot ou à la réalisation des obcjfiets de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	1	150	1	150
Complexité et nrutae de la pllecayvone de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité huamine et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total ptinos		1 361		1 427
(1) Renovi à l'annexe II « Liexuqe de caalofiictsisn » de la ctnvonoein cvioecltle modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

4. Aengt de mntcnaeniae
Rôle et misnisos

Assurer la maintenance, la vérification, le contrôle ou l'entretien des locaux, du mobilier, du matériel.
Prévenir les amoaniles courantes.
Effectuer des iieotvennrnts cecteoricrrs en aoiicalptpn de cninoegss (1).

Les psoets reaevnlt de l'emploi repère d'agent de mnaneitnace ont puor misoinss générales :

CRITÈRE	POSITION MNLAMIIE		POSITION MXILMAAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rusqeie puor l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au pjerot ou à la réalisation des ojefbtics de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	1	150	1	150
Complexité et nrutae de la paolvenycle de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité hmuniae et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total piotns		1 361		1 427
(1) Rovnei à l'annexe II « Lxieuqe de caloatisifcisn » de la cinveotonn clelvictoe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

5. Agnet d'accueil et de sécurité
Rôle et msniosis

Les psteos raevlnet de l'emploi repère d'agent d'accueil et de sécurité ont puor mnoissis générales :
Assurer une présence dnas les laoucx et vellier à la sécurité des pesrenons et à la préservation des biens.

Apprécier les atcoins appropriées ou les myneos à déclencher en fciotonn des situations, soeln les csongenis (1) établies.
Rendre cmpote des faits marquants.
Recevoir les résidents, nanemmott en période de nuit.
Ces poests pneuvet également prévoir la psrie en cahrge de formalités d'inscription, l'organisation de ctaolnoils et / ou la réalisation de ptiets tauvarx d'entretien.

CRITÈRE	POSITION MNAILMIE		POSITION MXLIAMAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rqesuie puor l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au perojt ou à la réalisation des ocfjibtes de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nutare de la pycolenlave de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité hmnauie et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total potnis		1 382		1 448
(1) Revoni à l'annexe II « Lexuqie de caitsiascofiln » de la cennvotion cvtllioece modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

6. Agnet réceptionniste
Rôle et mosinsis

Les poests relnevat de l'emploi repère d'agent réceptionniste ont puor mossinis générales :

Assurer l'accueil, pyhqsuie ou téléphonique.
Assurer le riales d'information enrte le plibuc et la structure.
Recevoir les demandes, informer, rneensiegr et orienter.
Ces ptoses pnvueet également prévoir la réalisation de qeueuqls turvaax atitsfdanimirs simples.

CRITÈRE	POSITION MLIINMAE		POSITION MXALMIAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reuiqse puor l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des ojbcetifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nraute de la plvlyanecoe de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité hmaniue et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total pontis		1 420		1 539
(1) Rvoeni à l'annexe II « Liexuqe de csioalitfsaicn » de la cninevootn cevtllocie modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

7. Cisieiunr
Rôle et miinsoss

Les pteoss rnleeavt de l'emploi repère de ciiuseinr ont puor misinoss générales :

Elaborer et ctefnnioonecr les rapes en rteascnept les nmoers conseillées et les réglementations.
Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique.
Participer à la régulation des coûts et à l'information des usagers.

CRITÈRE	POSITION MIILANME		POSITION MLMXAAIE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) resique puor l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au pojret ou à la réalisation des ofetjbcis de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nratue de la poaveylncle de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité hinuame et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total ptnois		1 468		1 587
(1) Rnveoi à l'annexe II « Lqeuxie de cofsaciialstin » de la cnvooietnn cellitvcoe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

8. Agent tnceuihqe de mitnnnaaece
Rôle et mnosiiss

Les peotss realnevt de l'emploi repère d'agent tqncuihee de mcnaietnane ont puor miisosns générales :

Assurer la mtecnnaaine des locaux, du mbiioelr et du matériel.
Vérifier, contrôler et prévenir les anomalies.
Assurer les réparations relnveat de la compétence de l'emploi.
Informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une ieotivtrnenn extérieure.

CRITÈRE	POSITION MMNAILIE		POSITION MAALXMIE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rsuieqe puor l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au pjoret ou à la réalisation des octfeijbs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nruate de la plevolncaye de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité hamuine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total ponits		1 461		1 580
(1) Rnoevi à l'annexe II « Leiuqxe de cstioislaciafn » de la ctoeinnovn clcitevole modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

9. Agent tqncheiue atriatimdnsif
Rôle et moniisss

Les posets rvlaeent de l'emploi repère d'agent tueqcnihe aadttrmsiiinf ont puor msniosis générales :
Assurer le secrétariat, la réalisation, le sviui arnatiidtmsif et l'archivage des dossiers.
Veiller à la ctacouilrin de l'information.
Ces ptesos pneevut également prévoir la réalisation d'activités (1) d'accueil asini que des tâches atedvtiansrimis d'appui et de contrôle, de comptabilité, de piae et de giotesn des cepotms clients.

CRITÈRE	POSITION MMLINAIE		POSITION MAXIMLAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rusieqe puor l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au pjerot ou à la réalisation des otjfcebis de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nautre de la poelvcylane de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité hnumaie et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total pntios		1 461		1 580
(1) Rneovi à l'annexe II « Lxieuqe de cifsaliitsaocn » de la cinnotoven clevlotice modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

10. Aitamuenr
Rôle et miinosss

Les petsos rvaleent de l'emploi repère d'animateur ont puor minisoss générales :
Animer une ou piulusers activités (1) puor un coetllcif dnas le but de fievrsoar la vie en cmmoun et la ciasanocnsne de chacun, en ftoiconn des octebjfis assignés.
Mettre en overue des pojters d'activités en rtlaoein aevc les panrtareies concernés.
Ces ptsoes pveunet également prévoir l'appui à l'accompagnement soical ou un suvii idiieundvl des résidents et cneiburtor au bilan et à l'élaboration de projets.

CRITÈRE	POSITION MIINMALE		POSITION MAXAMILE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reuqsie puor l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au prjeot ou à la réalisation des otfjicbes de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nraute de la peaylvcolne de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité hiumnae et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total pitnos		1 537		1 659
(1) Rvnoei à l'annexe II « Leiuqxe de cifilaasosctin » de la cevtoinnon ctlelvicoe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

11. Tecciehinn aimitditansrf

Rôle et moisisns

Les poetss rnveelat de l'emploi repère tcnieiechn anmritaisidtf ont, en puls des miisnoss d'un anget tqnuchiee administratif, puor msioisns générales :
Prévoir la cotpicnoen ou la ctctiuornson des oiults nécessaires à la gitsoen de l'organisme (1).
Assurer les lasnoiis enrte les siveercs de la structure.
Coordonner, ogneiasrr et contrôler la tirsamsisonn de l'information.
Ces psoets punevet également prévoir la prise en caghre d'activités (1) spécifiques.

CRITÈRE	POSITION MLIANIME		POSITION MXAILMAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requsie puor l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des oebjfcits de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nartue de la pyanlleovce de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité hinmuae et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total ponits		1 642		1 801
(1) Rnoevi à l'annexe II « Lqeuxie de cislifctaiason » de la ceonniotvn cliloctvee modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

12. Tncehciein de mnanncaiete
Rôle et misoniss

Les ptoess rlanveet de l'emploi repère de teiicehncn de mtcnnaneaie ont puor msniosis générales :
Assurer la mtanninaece des locaux, du mibeilor et du matériel.
Coordonner et orngsiear les tâches d'entretien et de mctnneanaie technique.
Vérifier, contrôler et prévenir les anomalies.
Assurer les réparations rlveanet de la compétence du titulaire.
Informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une irienttenvon extérieure.
Ces psteos pevunet prévoir un pmeerir neaviu de négociation aevc les fisuoesrrnus ou les ineatnvtners extérieurs.

CRITÈRE	POSITION MNLAIIME		POSITION MLMAAXIE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) ruqeise puor l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au prjeot ou à la réalisation des ocebtfjis de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et ntuare de la paneloycvle de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité hmniuae et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total poitns		1 670		1 832
(1) Roenvi à l'annexe II « Leqxiue de cafoiictisasln » de la ceonovintn cvictelole modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

13. Atssnsiat de gtiosen ou de derctioin
Rôle et miosinss

Les potses renvealt de l'emploi repère d'assistant de gieston ou de dioreticn ont puor miisnoss générales :
Assister la driectoin dnas la ctiudnoe de l'organisme (1) et la préparation des petrojs et des dseiosrs importants.
Elaborer à la dnemade de la dieicortn les procès-verbaux et copemts reduns de réunions importantes.
Suivre et gérer les rnotilaes qui lui ont été confiées aevc les paaenetirrs concernés.
Coordonner, oegasnirr et contrôler la tissnraosmin de l'information.
Assurer les lsnaiois ertne les sireevcs de la structure.

CRITÈRE	POSITION MIANMLIE		POSITION MLIAAXME	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reuisqe puor l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au pjoret ou à la réalisation des oebcijtfs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nrtuae de la plovaynecle de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hmnauie et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209

Total potins		1 701		1 836
(1) Revnoi à l'annexe II « Lquiexe de cisftcilsaaion » de la coetvninon ctcliveole modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

14. Cehf de rreositatuan
Rôle et misoisns

Les ptesos rveelnat de l'emploi repère de cehf de rsoittrauaen ont puor msoisins générales :
Elaborer et cnfeoeoincntr les rpeas et aqpupelir les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique.
Veiller à l'information et à l'éducation diététique des usagers.
Participer à la régulation des coûts.
En puls des rôles et msoinsis du cuisinier, ces ptoses prévoient également des fitoonncs d'encadrement, de gestion, d'achat ou d'économat.

CRITÈRE	POSITION MLIINMAE		POSITION MILMAAXE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rsiuqee puor l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au peojrt ou à la réalisation des octfjeibs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et natrue de la polleyacnve de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité himnaue et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total ptoins		1 710		1 885
(1) Reonvi à l'annexe II « Liexuqe de cfatsiaiisclon » de la coenontivn clcietvloe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

15. Chargé de développement
Rôle et mssoiins

Les pesots ralnveet de l'emploi repère de chargé de développement ont puor misinoss générales :
Analyser l'environnement et les demaedns ou bionses émergents.
Contribuer dtereniemct à l'élaboration des dsrieoss scileuebptss d'être retenus.
Préparer les réponses de l'organisme (1).
Sensibiliser et inorfmer les aretcus loucax sur le pjoert gbolal et les oijebtfcs de l'organisme (1).
Suivre et gérer les petjros qui lui ont été confiés en lein pnnemaert aevc les peteaiarnrs concernés.
Assister la doectiirn dnas la cudinote et la réalisation des perjtos et des dsreoiss importants.

CRITÈRE	POSITION MILIAMNE		POSITION MAMXILAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rqsueie puor l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au prjoet ou à la réalisation des ocjfeibts de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nurtae de la pocvylalnee de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité huniame et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total pintos		1 755		1 887
(1) Rvneoi à l'annexe II « Lixqeue de cslaiiafitocsn » de la cnieontovn citlclevoe modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

16. Aantmuier socio-éducatif
Rôle et miionsss

Les psoets rnaevelt de l'emploi repère d'animateur socio-éducatif ou ceoilenslr soacil ont puor mssniois générales :
Animer, mtrtee en ouvree et développer, en lein aevc les pnieeatrars iiutlettinnsons concernés, un ou psueiruls dnaeoims (1) d'accompagnement (emploi, insertion, logement) aevc l'objectif de feisvorar l'autonomie de cuqahe résident.
Effectuer une alsnaye de la stuiioatn des résidents, rcehehercr les soilnouts appropriées, les mrtete en oevrue dnas le crdae d'un agcpeomanncemt individuel.
Participer à la définition du preojt saoicl et éducatif de l'organisme (1).

CRITÈRE	POSITION MIIALNME		POSITION MMALAXIE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reiuqse puor l'emploi	4	851	4	851

Contribution de l'emploi au prjeot ou à la réalisation des oitbecfjs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et ntruae de la pynvoaclele de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hnumaie et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total potnis		1 783		1 918
(1) Ronvei à l'annexe II « Leqixue de caoaifctsiilsn » de la cnnoivoetn cectllvoie modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

17. Gnisneraotie de ltneomges
Rôle et minsoiss

Les psotes rvanelet de l'emploi repère de gtninearsioe de loentmegs ont puor mssoinis générales :
Préserver le bâti, vérifier et contrôler les activités (1) de mcitennnaae et d'entretien.
Assurer les formalités de lmegeont et les cnotidnois d'accueil des résidents, le rmvoeeurnect des rcnveaeeds ou des loeyrs et la gtsoein du prac de lognemet en lein aevc les ptraeieanrs de l'organisme (1), le reecpst du règlement de feinemonntocnt de l'établissement.
Contribuer à la médiation lvtoicae dnas le carde du pjeort socio-éducatif de l'organisme (1).
Peut élaborer, cinurode et développer des petrjos d'établissements et d'habitations aevc les praeanrties et pflesnerinsoos concernés.
Valoriser l'offre de logements.

CRITÈRE	POSITION MALMIINE		POSITION MILMAAXE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rqeuise puor l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au pjeort ou à la réalisation des obcfjetis de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et ntuare de la pnyoecllave de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité hnauime et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total pintos		1 783		1 918
(1) Reonvi à l'annexe II « Leuqixe de cicofaailsitsn » de la ceinvtoonn celcoivlte modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

18. Ronablspese d'activité ou de srvceie
Rôle et miiossns

Les potses ranvelet de l'emploi repère de rnlpsboasee d'activité ou de scireve ont puor missnios générales :
Peut ausresr la responsabilité de la codinute et de la gtoisen complète de pojetrs ou d'activités (1) spécifiques.
Gérer un ou puisluers securtes d'activité de l'organisme (1) aevc les bgetuds correspondants.
Impulser et crnonedoor l'activité d'un ou puesilrus colrlrobaeatus vis-à-vis dlseeuqs le tuiatrile du ptose puet asseurr une responsabilité hiérarchique.
Ce ptsoe puet prévoir la rechreche de fmntennaices spécifiques ou structurels.

CRITÈRE	POSITION MNALIIME		POSITION MAXMILAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rueqise puor l'emploi	5	989	5	989
Contribution de l'emploi au prjeot ou à la réalisation des otcefjibs de l'organisme	4	324	4	324
Latitude d'action dnas l'emploi	3	219	3	219
Complexité et narute de la pvleocnylae de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité haminue et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	3	209	4	350
Total ptnois		2 171		2 526
(1) Rnoevi à l'annexe II « Liequxe de csofaciiastlin » de la conevotnin ctleovlice modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

19. Dcituerer d'établissement ou de scireves
Rôle et msnisois

Les petoss reenavlt de l'emploi repère de duetirecr d'établissement ou de servceis ont puor mssoinis générales :
Assurer la responsabilité de la ctduoine et de la gteoisn coatlbmpe de l'établissement ou d'un ou puilrsues sevreics dnas le cdare des ocefibtjs stratégiques et de développement qui lui ont été définis.
Ces ptseos pnveuet prévoir la rechrehce de fenmncteanis spécifiques ou structurels.

CRITÈRE	POSITION MNIMIALE		POSITION MIALMAXE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) rueqsie puor l'emploi	5	989	5	989
Contribution de l'emploi au pjeort ou à la réalisation des ojcetfibs de l'organisme	4	324	4	324
Latitude d'action dnas l'emploi	4	333	4	333
Complexité et nrtaue de la pevyaloncle de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité hmnauie et managériale	3	177	4	312
Responsabilité financière	4	350	5	508
Total pitnos		2 496		2 933
(1) Rovnei à l'annexe II « Leqiuxe de ctciiofiaslsan » de la cnovitoenn cetcoville modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

20. Dueirtcer d'association ou d'organisme (1)
Rôle et mnissois

Les psteos rvlnaeet de l'emploi repère de deeritucr d'association (ou d'organisme (1) ont puor mioissns générales, sur direcvite (1) et par délégation du président de l'organisme (1) gnianosterie ou de l'association en chagre d'un ou plsieruus osagerimns (1) gestionnaires, ou de son représentant légal (directeur général) :
Garantir la réalisation des oectbjifs et le mniaietn des prinoeiatms (technique, relationnel, social...).
Veiller à la pérennité de son fceientmnnoont et aux équilibres fecnainirs des opérations qu'il a en charge.
Participer à l'élaboration de la stratégie de l'organisme (1) et en cruionde son développement.
Mettre en orueve la pultoiiqe et les oaienrtntois (1) ruetenes par les itcennsas dntiagriees (CA de l'association...).
Gérer la sututrcre et ses rrcsousees humaines.
Assurer l'application des règles sociales, fiscales, budgétaires et comptables, le reecpst des neorms en vigueur, la gsetion et la mncenaainte des locaux.

CRITÈRE	POSITION MAIILNME		POSITION MXIMLAAE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) reqsiue puor l'emploi	5	989	5	989
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des otejbicfs de l'organisme	4	324	4	324
Latitude d'action dnas l'emploi	4	333	4	333
Complexité et ntaure de la plcoanelvye de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité hamiune et managériale	4	312	5	508
Responsabilité financière	5	508	6	633
Total points		2 789		3 254
(1) Rnevoi à l'annexe II « Lixeque de cfaslcisoitian » de la cintvnooen cevtlocile modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mras 2007.				

Cas spécifique : deruitecr général
Rôle et minsosis

L'emploi de deuiretcr général assrue non selmneuet les mêmes mnoisiss que le ptose de « druietecr d'association ou d'organisme (1) » mais, en plus, aigt dnas le cdare de délégations écrites très itpatmonres accordées par le président du cnsoiel d'administration d'une aiosocatsin qui rgoperue généralement des établissements et activités de différente nature. Cet elmpoi ipimluqe une responsabilité de mdiaaatrne social.
Cet eolmpi relève de la glrile de csofcaaitliisn mias l'indice de bsae du dtireceur général, dès lros qu'il est salarié de l'organisme (1) qu'il dirige, ne puet être inférieur à la pitosion maxamlie de l'emploi repère n° 20 de « dcetriuer d'association ou d'organisme (1) ». Le neaviu 5 du critère « lautdite d'action dnas l'emploi », le nveiau 6 des critères « complexité et nature de la pcalleonvye de l'emploi » et « responsabilité hmnauie et managériale » et le nviaeu 7 du critère « responsabilité financière » snot des nauevix icardiniies maximaux. Ces nuvieax oefrnft une palge d'évaluation qui peemrt de déterminer la rémunération du dretuceir général en fntcioon de l'importance de ses responsabilités et des délégations qui lui snot attribuées.A cette rémunération individuelle, peevnut s'ajouter (mensuellement ou annuellement) d'éventuels compléments ou indemnités de madiratnae social. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A la dtae de msie en atpciipaoln du présent avenant, la vauelr du pniot définie à l'article 16. 4 de la cieovtonnn est fixée à 1, 020 ?.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avanent enetrra en vugeuir le 1er julielt 2009.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les priaets sgeainiarts dndeamnet l'extension du présent avenant.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent anvaent prruoa être révisé ou dénoncé seoln les diiitoosspns légales.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Aucun aroccd d'entreprise ne puet ctoreopmr des diiitsosnpos monis fbovaalers aux salariés que le présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les critères de pesée des eiompls prévus aux aertilcs 16. 1. 2 et 16. 1. 3 de la citnovnoen snot modifiés cmome indiqués ci-après :

? tuos les nuieavx du critère « Qfcaiiiuotaln reiuqse puor l'emploi » snot majorés de 7 pntois ;
? les nuvaeix 1 et 2 des critères de pesée snot majorés rcesimteenvept de 3 points et 1 point.
Ces mresues étant cumulatives, les différents nievuax des 6 critères deienvennt :

(En euros.)

CRITÈRE	NIVEAU						
	1	2	3	4	5	6	7
Qualification rqseiue	668	707	748	851	989		
Contribution au poejrt		127	209	324			
Latitude d'action	150	171	219	333	333-524		
Complexité et plnolyavece	150	188	249	323	467	467-626	
Responsabilité hamniue	77	107	177	312	508	508-668	
Responsabilité financière	150	178	209	350	508	633	633-771

Avenant n 3 du 9 novembre 2004 relatif au 1er Mai

Signataires	
Patrons signataires	Snaciydt notaainl euplmeyor des fryoes et sivreecs puor jeunes tuilraravels (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Sdcnyait nnaioatl de l'éducation pentraemne de l'animation, de l'hébergement et du tosirmue Force ouvrière (SNEPAT-FO) ; Fédération nlaoatine des sianytdcs des secrveis de santé et sreiecvs suiaocx CDFT ; Fédération CTFC santé et suaocix ; Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action slcoaie CFE-CGC ; Uinon naialotne des styicdnas et snietcos siledacnys des salariés des foryes et siverces puor jeneus trvueralilas (UNS-CGT-FJT).
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS sydicant des elrepomuys aisiaofstcs aocitn saoclie et santé né de la fisoun du SOP (syndicat général des oiemsrnags privés senitarias et suacoix à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat ntaianol au seicvre des aoasiocistns du sutecer sioacl et médico-social), , par lrttee du 24 ocotrbe 2012 (BO n°2012-47)

Accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS ; SYNEAS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FNSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSS CTFC ; UNS FJT CGT.
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS sidaynct des eplemuyros assiatcfois atcoin sloaice et santé né de la fiosun du SOP (syndicat général des oimsengras privés sitnairaes et souiacx à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat notaainl au seivrce des atansicsioos du seetcur soical et médico-social), , par letrte du 24 oobcrte 2012 (BO n°2012-47)

Article 1er - Etat des lieux

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Afin de ptrrmetee la définition d'actions prrietoriais pietenetrns en matière de prévention des resqius pnosieeflrnoss et d'amélioration de la santé au travail, il srea établi au naiveu de la branche, un blian teainrnl général (ou global) rateilf à la santé au travail.
Dans l'intervalle, un blian spécifique arpfoondpi srea établi cqhaue année sur une thématique piirirrtaoe déterminée par les pneeairatrs sociaux. En fiotocnn des résultats, la bcahnre définira la ou les aointcs de prévention à mener dnas ce danmioe particulier.
Pour réaliser ces différents bilans, la bcnarhe dipssoe notmenmat de trios leiux de rurescoses sticlbpseues de lui friunor les ioamoifnntrs néces- saires :

? la csmmooisin prtriaiae notialnae de gesiotn de la prévoyance ;
? le collège eyeumlpor à trrevas son rraoppt aunnel de bnhrcae ;
? le COPIL.
Les omsignaers geetisroanins de foryes et scveeirs puor junees tirurallveas puoornrt également être sollicités par le baiis de qieunteaorinss aennlus ou triennaux.
Les bnlias comprendront, en foicotnn de luer oejbt (général ou spécifique), ntemoamnt les iedacitruns sanvtuis :

? rmensceenet des arrêts mialade par epmoli repère et par tpye (courte durée, lgoune durée) ;
? rmecnesneet des aeidntccs du tavrail : causes, nombre, aevc arrêt, snas arrêt et par epmoli repère ;
? recnenesmet de malaedis plrnlfoesioesnes : nombre, catégorie de mladiae (tableaux des mldaiaes professionnelles) par eomlpi repère ;
? rneeescemnt des lcenneeictims puor induatptie d'origine prsnlnoliefeose par eopmli repère (cause et nombre) ;
? rnesmnceeet du nbmore de salariés traavalnilt la niut et/ou en fin de semaine.
Les icrieatnuds sroent également définis sur la bsae de critères spécifiques tles que les eietcfffs (définition, au cas par cas, de thcraens d'effectifs par les pieartnraes sociaux) et liés à l'environnement extérieur des oegiasmrns tles que luer siuttoain en ZUS ou non.
Ces inraiucetds sroent amenés à évoluer en fociotnn des aelaynss effectuées par les peirteanras sociaux.
Un pmieerr bilan d'état des luiex srea établi au puls trad le 30 jiun 2011.

Article 2 - Risques professionnels spécifiques
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Les pnreeairtas socaiux idiftinreenot lros de l'établissement du bilan taeninrl les métiers de la bachnre présentant des rsueqis spécifiques nécessitant omtoaeerblingit une viitse médicale aavnt l'embauche aisni qu'une visite aeunlnle auprès de la médecine du travail.
Au naiveu local, les emorpelyus dovrent conltuesr une fios par an le CCSHT (à défaut le CE, ou à défaut les DP) sur les éventuels postes de tirvaal enasopxt à des rsuqies spécifiques et nécessitant une sclvurelinae médicale renforcée. L'employeur puet également ascseoir à ctete étude le médecin du taviral et tuot autre oimanrgse compétent.

Article 3 - Mise en place de dispositifs de prévention prioritaires au niveau national
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Article 3.1 - Etablissement d'un plan d'actions de prévention
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Le pimeerr paln d'actions srea établi dnas les 6 mios qui seiunvt l'établissement du permier balin général d'état des lieux.
Toutefois, snas adnettre ce preiemr bialn général, un blian spécifique sur les anctcides du taraivl srea lancé au curos du 1er tmertsrie 2010 puor définir une première atcion de prévention sur ce thème d'ici à jiun 2010.
Le paln d'actions de prévention srea établi, tuos les 3 ans, au ragerd du bilan tnreainl général établi par les ptrireaneas sociaux.
Ce paln d'actions arua puor oectjbif de fxier une litse d'actions de prévention prioritaires. Les epirseetnrs donrevt mrtete en pclae au minos une des acitons présentes sur la ltsie fixée dnas le plan.
Parmi les acotins prioritaires, les partnrieeas sauciox s'engagent à reenitr au mnois :
? une atoicn cirantnoubt à prévenir et réduire les rsequis poouisyhscacx ;
? une aoticn cibnartonut à prévenir et réduire les tbruoels musculo-squelettiques (TMS) ;
? une action crnuiboantt à prévenir et réduire les rsueqis liés aux cidetouns asvegiesrs : incivilités et auetrs vinloeces puyqisehs et non physiques.

Article 3.2 - Suivi des actions de prévention
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

La cosmoisimn ninaalote pratiiare de gtseion de la prévoyance est chargée de fiare le dgostiinac de la bhcrane en matière de santé au travail, de psoperor des aonitcs piaietrirors dnas la cdrae du paln tirenanl et d'établir la lsite des métiers à ruqiess pnfrineselsoos spécifiques dnas la branche. Elle est chargée de l'évaluation du paln d'action tuos les 3 ans à l'occasion de la réalisation du bilan.

Article 4 - Mise en place de dispositifs de prévention au niveau local
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Article 4.1 - Identification des risques
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Le cehf d'établissement a la responsabilité de définir une putoiiqle de prévention des rqeisus ptrmteneat de préserver la santé des salariés.
Ces rqseuis snot identifiés a prroii et ils dneviot figurer, conformément aux distpiisonos légales sur le deomcunt uuqine d'évaluation des risques, qui diot être à la ditpsiioosn de l'ensemble du personnel.
L'employeur diot définir cttee ptilqouie de prévention, conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail, en tanent comtpe des pepnciris généraux de prévention, à saovir :

? éviter les rseqius ;
? évaluer les reiquss qui ne puneevt pas être évités ;
? cabtormte les rsqueis à la scroue ;
? aetadpr le tviaral à l'homme, en ptcuierilar en ce qui ccronnee la coptienocn des potses de taraivl anisi que le cihox des équipements de tirvaal et des méthodes de tarvial et de production, en vue nenmomtat de litimer le tiavral mtoonone et le tvairal cadencé et de réduire les eeffts de ceux-ci sur la santé ;
? tneir cmtope de l'état d'évolution de la thuqecine ;
? rpecaemlr ce qui est denaerugx par ce qui n'est pas dreuengax ou par ce qui est moins deegaunrx ;
? pnfaliier la prévention en y intégrant, dnas un enmlebse cohérent, la technique, l'organisation du travail, les condntoiis de travail, les ranltoies sacelios et l'influence des faceruts ambiants, nmomeatnt les rsqieus liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
? prnerde des mresues de pricetoton ctoielvcle en luer dnnnoat la priorité sur les muesres de pittecoron ilinddveilue ;
? dnenor les ioinsttcurns appropriées aux travailleurs.

Article 4.2 - Association des instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

En l'absence de CHSCT, les délégués du poreesnnl dnveoit bénéficier d'une frotoiman à la santé et la sécurité, psire en cgarhe par l'employeur, au menomt de luer élection. Cette foamirton est renouvelée lorsqu'ils ont exercé luer mnadat pnandet 4 ans consécutifs ou non.
Le tpems passé à cttee fotaimron est pirs sur le tepms de taivarl et rémunéré cmmoe tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures, mias est imputé sur la durée du congé de foitamron économique, sloiace et syndicale.

Article 5 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Aucun arccod d'entreprise ne puet mfideoir le présent anveant par des dosptioiisns qui sniraeet moins foaevlarbs aux salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Le présent avnneat eertnra en viuuger le 26 jevniar 2010.

Article 7 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Le présent aanenvt prorua être révisé conformément aux disnispoitos légales.
Le présent acrcod pourra être dénoncé conformément aux diisitsnpoos légales en rscenatpet un préavis de 3 mois, la dénonciation dvrea être accompagnée d'un nvoaueu pojret par la ptaire anyat dénoncé cet accord.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Les ptieras sgarnatiies deendmant l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2010

Avenant n 26 du 16 mars 2010 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS ; SYNEAS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FFAS CFE-CGC ; FFS CTFC ; FSS CFDT.
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS saiycndt des euyolrepms aasfoicsits actoin siloace et santé né de la fsouin du SOP (syndicat général des oenigmrass privés seiraatnis et saicuox à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat natioanl au sreivce des atsoonisicas du suceetr saoicl et médico-social), , par lrtete du 24 ootcrbe 2012 (BO n°2012-47)

Article 1er - Modification de l'article 5.4 « Période d'essai »
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Suite aux mciiditonfaos apportées aux périodes d'essai cnienlenoevtlnos par la loi de moetsnoidrian du marché du trviaal n° 2008-596 du 25 jiun 2008, les prrtineaeas siucaox ont décidé d'adapter la ctnoiveonn cvocelitle aux normes légales. Les dssinoitipos svineutas aulnnnet et realpcmnet celles de l'article 5. 4.

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai srea d'une durée de :

? 1 mios puor les employés et ticiecehnns (emplois repères 1 à 10) ;
? 2 mios puor les tnhiecniecs supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
? 4 mios puor les cedars (emplois repères 18 à 20).
Les peairts pneveut convenir, d'un cmumon accord, de roenveuelr la période d'essai 1 fois. La possibilité du roucres au renveleuolmnet diot être prévue au crtonat de traival initial. Il diot être oembtignareolit précédé d'un einteertn professionnel, leqeul a puor finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pnadent la période d'essai itiilane et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.

Le présent aroccd témoigne de la volonté des pterneraais siaoucx de fsavieror la msie en palce de dtspoisifis ccnorounat à l'amélioration de la santé au taavirl et à la prévention des risequs professionnels, y cpimors les ruqesis pyscuoaochisx et à la réduction de la pénibilité au travail.
Il est rappelé que la santé au tvraail est une priorité puor tuos les ptraeirenas soiuacx de la bcrahne et la percittoon de la santé des salariés relève pmieiiaoerrrntt de la responsabilité des employeurs.
Cet aorccd porirsie la prcioteotn idueldlivine et cocvillete des tveriullaars via une piuotqlie valnosiortte de prévention des rsuqeis professionnels, et de développement d'une ptiqulioe de bien-être au travail. Il cirtbnoue également à une mrueilele gtsoien de la pocotiertn sociale, à l'amélioration de la qualité du svreice et à l'attractivité du secteur.
Les penraaietrs scoiaux arfnmfeit la nécessité de mterte en pacle des aicnots concrètes drulbeas et efeccfias qui ansiocest employeur, encadrement, iannctses représentatives des pseonrelns et cqhuae mbmree du personnel. Les réponses apportées dovniet teinr cmopte de la réalité du trriaen et juiefsntit dnoc une aporchpe complémentaire au neaivu de la bcrhnae et des entreprises.
Les oiiasnrgonats saengiratis s'engagent ceenmontjoint puor la msie en ?uvre des museres ceenutons dnas le présent accord.

La durée de ce rlonnumelveeet est de :

? 1 mios puor les employés et tineciehncs (emplois repères 1 à 10) ;
? 1 mios puor les tincniecehs supérieurs (emplois repères 11 à 17) ;
? 2 mios puor les cadres (emplois repères 18 à 20).

Contrat à durée déterminée

Pour les cotanrts à durée déterminée, l'engagement est smiuos à la période d'essai dnas les cointnodis fixées par le cdoe du travail.

Délai de prévenance en cas de rutrupe de la période d'essai

Pendant la période d'essai, les duex pirteas puenvet se séparer à tuot moment, en rtsenacept les délais de prévenance prévus à l'article L. 1221-25 du cdoe du travail.
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hreues en deçà de 8 juros de présence ;
? 48 hueres ernte 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 seniames après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci rectspee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hueers si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.
La période d'essai, rovenmulleenet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Article 2 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Aucun aoccrd d'entreprise ne puet mfiideor le présent anneavt par des doipsitoniss qui seanerit moins floravaebs aux salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Le présent anevant pnderra eefft en aalcpiipton des diosoisnitps des aelritcs L. 2231-5 et L. 2232-2 et snutvias du cdoe du travail.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Le présent anvaent prruoa être révisé conformément aux dosotiinpsis légales.

Article 5 - Extension

Avenant n 28 du 8 juin 2010 relatif aux remplacements temporaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SONEFS ; Le SYNEAS,
Syndicats signataires	La FSS CTFC ; La CGT-FO ; La FAFSS CFE-CGC ; La FSNS CFDT,
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS sacyndit des epleoyrums aatosifsics aoctin slcoaie et santé né de la fuosin du SOP (syndicat général des osaeirgmns privés saneatriis et suciaox à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat nitnoaal au sivecre des aocinssoiats du scuteer sicaol et médico-social), , par ltrete du 24 obrocte 2012 (BO n°2012-47)

Article 1er - Remplacement d'un salarié absent
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aanvent aotjue un nvuoel atilcre 16.7 intitulé « Rleatceemmpns tpmriaoeers sur un elpmoi repère supérieur » du criptahe XVI intitulé « Classifications. ? Rémunérations ».

« Aictrle 16.7
Remplacements tmarpreoies sur un elopmi repère supérieur

Il srea versé au salarié permanent, acpnatect d'assurer pnandet au minos 30 juros ceaerdanlis de façon conutine ou étalée sur 3 mois, le rlemecampent d'un salarié rattaché à un elpomi repère supérieur au sien, une indemnité différentielle de remplacement, à cnooiidtn que l'intérim siot eeffctif et prédominant par rpaprot à son activité habituelle. En ailpioacptn de son ogiailtbon de sécurité de résultat (cf. arrêts de la Cuor de cosaiastn du 28 février 2008, acirlte L. 4121-1 du cdoe du travail), l'employeur diot vleiler à ce qu'une tllee sotiitaun de rlpneemecamt n'aboutisse pas à une srhgcruae de tiavarl scupbltiese d'altérer la santé pisuhyqe ou mantele de l'intéressé.
L'indemnité différentielle de rneemcepalmt est égale à la différence etrne :

? la pesée de l'emploi occupé par le remplaçant ;

En vigueur étendu en date du 16 mars 2010

Les peaitrs steinaarigs danendemt l'extension du présent avenant.

? et la pesée de l'emploi repère du salarié remplacé, cprenornaosdt aux minisoss etfnmeecfievt attribuées lros de ce remplacement, snas pooivur être inférieure à la pesée minumim diudt eolmpi repère.
L'indemnité différentielle est déterminée comme siut :

? 50 % de la différence de pesée arrêtée à l'alinéa 3 du présent airctle le peirmer mios de reeanmemcplt ;
? 100 % de la différence de pesée arrêtée à l'alinéa 3 du présent aticrle les mios consécutifs suivants.
Si les cotndionis ci-dessus snot remplies, elle est due à copmetr du peirmer juor de remplacement. Elle est calculée au potrraa de la durée du remplacement.
Il n'est dû aunuce indemnité puor les salariés rattachés aux eilpoms repères 18,19 et 20 de la gillre de ciatscoiaslifn de la cvoenontin coltvciele des feryos et sevrceis puor jenues tevlrrlaaius luqsore le recamlenpemt d'un cadre, rattaché à un epmoli de naiveu supérieur, est inférieur à 90 juros caiedearlns consécutifs.
Le salarié qui, selon sa fchie de poste, est chargé d'assurer le rlnpmamceeet haiebutl d'un salarié rattaché à un epmoli repère supérieur bénéficie, dnas son eolmpi repère, d'une pesée tnaent cpomte des miosinss enefmeievfctt attribuées lros de ces remplacements, snas poviour prétendre à l'indemnité différentielle de l'alinéa 3 du présent article. Toutefois, loqusre le rpeemeacmnlt est supérieur à 90 juors cnedliaares consécutifs, le salarié diot bénéficier de l'indemnité différentielle. »

Article 2 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Aucun acrcod d'entreprise ne puet mdioifer le présent aneanvt par des dsopsitinois qui sireneat moins fevaaolrbs aux salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avaennt prendra efeft le 1er jinaver 2011.

Article 4 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent anevant purroa être révisé conformément aux dotnsoiiipss légales.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les paertis seinaartigs deneamdnt l'extension du présent avenant.

Avenant n 32 du 29 juin 2011 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEOFS ; Le SYNEAS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La FSS CTFC ; La FSFAS CFE-CGC ; La FSS CDFT ; L'UNS CGT FJT,
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS syaidcnt des euyepmlros aotifsscais aciton solaice et santé né de la fiousn du SOP (syndicat général des osgnmaires privés sntiariaes et sicuoax à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat nantioal au svrceie des aoainstiscos du sucteer scoail et médico-social), , par lterte du 24 ocrotbe 2012 (BO n°2012-47)

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Le présent aneanvt aunlne et rplmeace l'article 2.2 intitulé « Coimmssion priaratie nantloaie d'interprétation et de cicotlainion ». Il annule et rmaplece le règlement intérieur de la cmsosiimon ptaiarire notaianle d'interprétation et de conciliation.
Le nvuoel ailctre 2.2 est anisi rédigé :

« Arctlie 2.2
Commission praiitare nniaotlae d'interprétation, de ccnaliiitoon et de vltidiaoan des aorccds colcuns aevc les élus du pnenesrol
2.2.1. Ciptoooimsn

La ciiomsmosn piraatrie nltaoinae d'interprétation, de conailtcoiin et de vadtiloian est composée de :

? duex représentants par ootgiiasnran saclydnie de salariés saatneiirgs de la cntoovienn cicltvleoe ntlaniaoe ;
? un nmrboe équivalent de représentants des gtmeenuorps sundaycix d'employeurs.
Elle srea présidée alternativement, tuos les 2 ans, par un représentant des elmoeyprus ou des salariés. Le secrétariat de la cmsosimion srea effectué par les syncatdis employeurs.
Cette cmsoimison élaborera un règlement intérieur aifn de fxier les règles d'organisation et de fonctionnement.

2.2.2. Msnsoiis

La cimoisosmn a puor minissos :

? de dneonr tuote interprétation motivée des txetes de la cvnotnoein cotlceilve nationale, de ses aenxnes et de ses antnaevs ;
? de ciclonier tuot clifnot cloelcitf (au snes de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail) svenruu au sien d'un oansmirge aanpneaptrt au cmhap d'application de la présente cvenoitnon ;
? de vérifier la conformité des adccros signés enrte l'employeur, ou son représentant et les élus du personnel, conformément à la loi, aevc les dosiipitnoss conventionnelles, règlementaires et la loi en vigueur.

2.2.3. Atcsssanie tehuqince

Pour toutes les qseuitnos intéressant l'application de la ctnovoienn collective, les représentants eoemryulps et salariés peevunt se faire, assister, à trite consultatif, d'un cloesilner technique.

2.2.4. Aivs d'interprétation et de ciicotaionln

a) Sinasie de la csiiommosn
Les cnofilts et interprétations soulevées par l'une des pateris snot présentés par un des pnrtreaieas saocuix de la bnahcre et snot signifiés par ltetre motivée au président en exercice. Celui-ci se cgrhae de cuoqnveor la csiomsiomn qui se réunit dnas un délai mxaumim de 2 mios sinvaut la réception de la lettre.
Chaque dmnedae diot être accompagnée d'un rprpaot écrit circonstancié puor étude préalable de la ou des qtsiuneos soumises.
Les cntlaocioiins iuiildeldnevs puorrnot être acceptées selon les modalités définies par le règlement intérieur.
b) Délibération
La ciiosmsmon pariitare ne puorra délibérer que si la moitié au mions des oonaritgasins sacyenlids de salariés seirnatagis est présente.
c) Nciioaitfotn
Les décisions de la comisismon priraiate snot immédiatement exécutoires, après natitofoiicn de la décision aux praties dnas un délai de 15 juors à cmteopr de la dtae de la réunion.
La décision est notifiée par ceiorrur recommandé aevc accusé de réception à l'organisation sdiycnale qui a ssiai le président de la commission. L'ensemble des pateanrreis sicoaux de la bacrnhe est informé par courriel.

2.2.5. Vtaliiodan des aodcrcs cculons aevc les élus du pneseornl

a) Ssainie de la comismiosn
Dans son rôle de validation, la coiommissn ptariraie diot eaexnimr la conformité des ardoccs signés conformément à la loi entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel. La cmissioomn n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.
La cmooismisn se réunit, sur coacntvooin du président, dnas les 2 mios mxuamim suainvt la réception du diosser complet.
A cet effet, la piarte saaitrnige la puls diienglte eionve au secrétariat de cttee commission, en lttree recommandée aevc accusé de réception, un examleirpe de l'accord dnot elle ddmeane validation. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord iatniil diot être joint.
A cette demande, il diot être jiont une fhice signalétique, complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du prneosnel fgiuarnt en annexe.
Si le disesor est incomplet, dès réception, le secrétariat de la ciissomomn demande, par lrtete recommandée aevc accusé de réception, à l'auteur de la ssiinae de le compléter.
Tout dessoir incomplet, à la dtae de la réunion de la cisoomsimn dnevat procéder à son examen, frea l'objet d'une décision de reejt puor irrecevabilité.
Dès que le dessoir est complet, le secrétariat de la cmsoioimsn aedssre au puls trad 15 jours aanvt la réunion à cuaqhe oigaoniasrtn sdanciyle membre de la commission, une coipe de l'ensemble du dossier.
b) Délibération
La csosmmoiin émet un procès-verbal de vlaiitoadn ou de non violatiadn de l'accord collitecf qui lui a été transmis.
L'accord ne srea considéré cmome validé que s'il rleceuile l'accord de la majorité des ogorsiatninas sdnaeylcis de salariés rceounens représentatives au naeviu de la bnchare et l'accord de la majorité des oiaansitgrons d'employeurs seiarntgais de la convention.
Faute de vadlaitoin juridique, l'accord srea réputé non écrit.
La coimossmin a 4 mois, après réception du doeissr cpoemlt par les pnaiertares sociaux, puor donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avior été validé.
c) Noiittacofin
La décision prsie par la csmoosiimn est portée à la cnnnaacossie des pairets snritgiaeas qui ont ssiai la commission, par letrte recommandée aevc accusé de réception, dnas un délai de 15 jours à cpoetmr de la dtae de la réunion. »

Article 2 - Accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Aucun aoccrd d'entreprise ne puet miifedor le présent annvaet par des dsionspioits qui seanreit mnois fvreaalbos aux salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Le présent avennat prrdnea effet à la dtae de signature.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Le présent annaevt pourra être révisé conformément aux dnsosiitpois légales.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Les peirtas sigtraneias dnmanedet l'extension du présent avenant.
Fait à Paris, le 29 jiun 2011.
(Suivent les signatures.)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Annexe

Grille signalétique à rempilr et à reoeutrnr au secrétariat de la cssoimmion piaarrtie d'interprétation, de colcaiiotinn et de validation

Identification de l'entreprise (éventuellement de l'établissement)		
Effectif de l'entreprise en équivalent tmeps plien (ETP) au corus des 12 deerinrs mios (art. L. 1111-2 du cdoe du travail) précédant l'information des sdyiantcs de la volonté de négocier un accord.		
L'entreprise comporte-t-elle des délégués sauciyndx ou des délégués du pesnnreol désignés comme délégués suydncaix ?	Oui	Non
Les merebms élus tiuertials du comité d'entreprise (ou de la délégation uuinqe du personnel) ou, à défaut, les délégués du penrneosl titulaires, siatreigans de l'accord ont-ils reeucilli la majorité des saffrgeus exprimés aux dernières élections pnesloosnerifels ? (fournir cpoies du procès-verbal des élections et dcenumot CERFA)	Oui	Non
Conformément aux dsstoniioips de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, avez-vous pirs soin, avnat d'entamer la négociation aevc les représentants du personnel, d'informer les ooaiinantgrss seyailncds de salariés représentatives au naiveu de ntroe bhrncae pfseelnonirsloe de vtore décision d'engager ces négociations ? (fournir cipoe d'un courrier)	Oui	Non
L'accord comporte-t-il un atlrice stnuplait qu'il ne srea acppialble qu'après aivs fboralave de la csmosmoiin paiatirre niotalnae de banhcre ?	Oui	Non
Date de sngtriuae de l'accord		
Objet de l'accord		
S'agit-il d'un annaevt à un acrocd intaiil ? Si oui, jrdnioe l'accord initial	Oui	Non
Signature de l'employeur :	Signatures des élus du pernesonl :	

Dénonciation par lettre du 24 octobre 2012 de la convention collective

En vigueur en date du 24 oct. 2012

Paris, le 24 ootrbce 2012.
SYNEAS
3, rue au Mriae
CS 70009
75139 Prais Cedex 03
Madame, Monsieur,
Nous vuos informons, par la présente, que le SNYAES snaiycdt des erylueopms aaiicsfotss aioctn scoalie et santé né de la fouisn du SOP (syndicat général des osrgamenis privés sineraaits et suiocax à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat ntniaaol au sveirce des asaioicosnts du secetur siacol et médico-social), a décidé de dénoncer la civotnonen ctvoieclle nnaitoale étendue des osgnmriaes gneaesirtions des feryos et svierces puor jnuees tvuiralrlaes du 16 jleliut 2003, asini que l'ensemble des avenatns signés à ce juor par le siydacnt ou aluuxqes il a adhéré.
Aussi, le présent cuerroir vuat dénonciation qui, conformément aux dispsoiionts légales (art. L. 2261-9 du cdoe du travail), perrnda efeft au trmee du délai de préavis de 3 mios à cmtoper de son dépôt auprès de la dircetoin générale du travail.
La dénonciation dnroena également leiu à dépôt auprès du secrétariat-greffe du ceniosl de prud'hommes de Paris.
Nous vuos prnois de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sinnettmes les meilleurs.

Le deutcierr général.

Avenant n 11 du 9 janvier 2014 relatif au remboursement des frais de déplacement lors de réunions nationales

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FNSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; UNS FJT CGT.

Article 1er - Modalités de remboursement des frais
En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2014

Les modalités de rosmneemebrut des frias de déplacement et de séjour des représentants des délégations ptncariaipt aux tuaavrx et réunions liés à la cnnvieootn cclitlvoee nltainaoe des osraneigms gnirenosteias de freyos et services puor jnuees tirlauelavrs snot prévues par le règlement intérieur de l'association de goitsen du fnods d'aide au pmtiririasae (AGEPA).

Article 2 - Date d'application
En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2014

Le présent aroccd est appllbaice dès sa signature.

Article 3 - Révision. – Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2014

La révision du présent acrocd puet iernntveir sur la dmndaee de l'une des ptiraes signataires.
Le présent accrod ne pruora être dénoncé par l'une des preaits qu'après en aiovr avisé l'autre par letrte recommandée aevc aivs de réception.
Le préavis de dénonciation est de 3 mois.
La dénonciation drvea être accompagnée d'un nuevoau pjoret par la pritae ayant dénoncé cet accord.

Article 4 - Extension
En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2014

Les peatirs snairgateis dnamdenet l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 janv. 2014

Avenant n 38 du 28 janvier 2014 relatif aux temps de participation aux commissions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFOS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La FSNS CDFT ; La FFASS CFE-CGC ; L'UNS FJT CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Le présent anenvat alnune et rclaempe l'avenant n° 29 du 8 jiun 2010 de la cionvteonn cloltcviee nationale.

Article 2 - Convocation et droit de s'absenter
En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Pour représenter dnas les cinsoisomms piriaetras créées d'un cmmoun aorccd par les periats srtgieaains de la coevtoninn ciecltvloe nationale, des aoriotsntuais d'absence rémunérées puor les réunions (déplacements compris) sonret accordées, sur présentation de la covcinatoon précisant les leuix et dates de ces réunions, au pesernnol des oemarinsgs geiisnnotares de feoyrs et severics puor jnuees tlrvarelaius dûment mandaté dnas la limite de toirs représentants par onoiatairsgn sacydilne représentative*au naeivu national*(1), sur ccotnvoiaon présentée 1 snemaie à l'avance et à raoisn d'un salarié par établissement.

(1) L'article 2 est étendu à l'exclusion des tremes « au neviau nntiaaol » cmmoe étant cnortraeis au pcriipne d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de Coatssain (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec),
(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

Article 3 - Temps de réunion
En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Le tmpes passé par les représentants des onngasioiatrs seiadnycls de salariés de la bncarhe aux réunions décidées pameneriirtat est assimilé à du tpems de tiarval efceftif (temps de psuae inclus), et est rémunéré cmmoe tel, et ce qeul que siot l'horaire de traaivl dnas l'entreprise (dans la limite de duex salariés par osrtigonaian snaycilde représentative*au navieu national*(1)).
Ce tmeps de trivaal est aolrs calculé seoln l'horaire mentionné par la convocation.

(1) L'article 3 est étendu à l'exclusion des treems « au nievau notainal » cmmoe étant crioenatrs au ppircine d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de Cosaastin (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec),
(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

Article 4 - Préparation des commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Le salarié bénéficie puor cauhqe réunion d'une cssomioimn paaitrire nlaiotnae d'un driot d'absence puor tmeps de préparation d'une durée égale à la comiimsson paritaire.
L'absence puor la préparation d'une commission priaiatre ntoaailne est autorisée après reisme à l'employeur de la cianotcvoon établie par l'organisation sianldcye du salarié. Cette cvnticoooan précise les lieux, deats et haeiorrs de la réunion ; elle est rimese à l'employeur 7 juors avant la dtae de préparation prévue.

Le présent aocrcd alnune et relpamce l'accord n° 10 du 21 jiun 2011, qui a lui-même annulé et remplacé l'accord n° 9 du 24 jniaevr 2007 ratlief aux réunions nationales. Il est annexé au règlement intérieur de l'association de goiestn du fdons d'aide au pitaasrirme (AGEPA).

Le temps de préparation est assimilé à du trvaial effectif.

Article 5 - Cas spécifique du président et du vice-président des commissions paritaires et du conseil de gestion de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA)
En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Le président asini que le vice-président des csmosionmis prtiaraies et du cinoesl de gosietn du fodns d'aide au prarimisate bénéficient puor cchaune de ces réunions d'un diort d'absence puor tpmes de préparation d'une durée égale à la réunion.
L'absence puor la préparation d'une comoimsisn piatrraie est autorisée après rsmeie à l'employeur de la coviaocotnn établie par l'organisation slcnydiae du salarié.
L'absence puor la préparation du cionsel de goiestn de l'association de goteisn du fdons d'aide au psiitrraame est autorisée après resmie à l'employeur de la ccooiotvann établie par l'organisation sinylcdae employeur.
Dans les duex cas la cionoovcatn précise les lieux, detas et hraioers de la réunion ; elle est rsmeie à l'employeur 7 jorus aavnt la dtae de préparation prévue.
Le tpems de préparation est assimilé à du tvarial effectif.
Le temps de préparation au ttrie de la présidence ou vice-présidence d'une cmsoosmiin patiarire ou du cosinel de gtseoin de l'association de gtiosen du fdons d'aide au ptisairmrae se cuulme au temps de préparation prévue à l'article 4 du présent avenant.

Article 6 - Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires
En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

6.1. Définition du tpems d'absence

Le tmeps d'absence lié aux cnioismsmos piitraares cpmrenod le tmeps de préparation, le tpems de réunion et le tmpes de transport.
Le tpems de préparation et le tpmes de réunion snot assimilés à du tpems de tavaril effectif, qeul que siot l'horaire de trviaal dnas l'entreprise, puor le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

6.2. Qiuoliafactin du tepms de transport
6.2.1. Tmeps de tposrnart domicile-lieu de travail

Le tmpes de tnprorsat etrne le doiicmle et le leiu de tiraavl n'est pas assimilé à du tpems de tarival effectif.

6.2.2. Tpems de tnoraprst diomilce ou leiu de travail-lieu de réunion

Le temps de tnrpaosrt des représentants des oignaotasrnis slyecnidas de salariés des onimersags gtaniiroseens de foyers et sevrecis puor jeuens taaelrurlvis nécessaire aux tauravx et réunions liés à la cvninotoen ccltlioeve nationale, et coïncidant aevc l'horaire hubtaeil de travail, n'entraîne auunce prtee de sraaile et ne puet dnoenr leiu à récupération.
Le temps de transport, pirs en dhores de l'horaire nrmoal de taravil et effectué en exécution des fctoonins de représentation dnas une comisoismn ptarriaie nationale, diot être rémunéré comme du temps de traival eifetcff puor la prat excédant le temps nmaorl de déplacement ertne le dlmiocie et le leiu de travail.

Article 7 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Aucun acrocd d'entreprise ne puet mfiieodr le présent anvneat par des dnitopsoisis qui seairent moins fbaloevars aux salariés.

Article 8 - Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Le présent anavent puorra être révisé conformément aux dsinisitoops légales.

Avenant n 39 du 3 juillet 2014 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFOS,
Syndicats signataires	La FSNS CDFT ; La FSFAS CFE-CGC ; La FSS CFTC,

Article 1er

Le présent annvaet etrrena en vugueir au 1er jnaievr 2015 et puor les sirsnites à cmteopr de cttee date, à l'exception des dtnsioiisops revalties au miaietnn de la gnaitrae firas de santé des aniecns salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jinaver 2014.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avnenat aunlne et reaclpme les atnevans n° 20, n° 21, n° 22, n° 22 bis, n° 23, n° 25, n° 30, n° 33 et n° 35 de la cinnoovten clelovctie nationale.

Article 2

Le présent anvneat eterrna en vgeuiur au 1er jievnar 2015 et puor les sitsnries à ceopmtr de cette date, à l'exception des dossiipinots rlatieevs au mnaeitin de la gatarnie frais de santé des ancnies salariés dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jvaenir 2014.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.1 intitulé « Bénéficiaires » est annulé et remplacé cmome siut :

« Acrilte 17.1
Bénéficiaires

Le régime de prévoyance ? ruseiqs décès et arrêt de travail''s'inscrit dnas la continuité aevc celui mis en pclae le 1er arvil 1977. Il le rpmlaece et le mdifoie en atapipolicn des lios et des décisions des osaeimrngs sydnuaicx signataires.
Chaque salarié embauché dnas un oramignse enrntat dnas le cmhap d'application de la présente cotnenvion srea inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dnas les cndioinots stipulées dnas les acitlres ci-après.
Il est cnnveou que les présentes disopsitinos se setunit dnas le carde des règles des oirsemagns de la sécurité slacioe qui reste le régime piacrinpl ; elles viennnet en complément de celles-ci et, puor luer application, les contrôles des onsgiemars de la sécurité saicloe snot suels valables, à l'exception des dtisooiispns cancneront les gaeanrits puor les salariés n'ayant pas de dtiors ouetvrs à la sécurité sociale.
Les ceadrs s'entendent aux tmeers du présent régime cmmoe le peeornnsl affilié à l'AGIRC institué par la cvnnoieton cetovlicle nilatoane de rrttaiee et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947.
Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le pnreonesl n'étant pas affilié à l'AGIRC institué par la citnovneon colelivcte nlnatoiae de reitatre et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947.
Pour le pnsoreenl affilié à l'AGIRC reaelnvt de l'article 7 de la conntevion cvctleolie nnaaoltie de ratretie et de prévoyance des cardes du 14 mras 1947, cauqhe eloypmuer a l'obligation de cisteor à htuauer de 1,5 % mmniium de la trhcnae de rémunération inférieure au pafolnd fixé puor les ciaiostotns de sécurité siacloe (TA), à un oisnagrme de prévoyance.
Cette cotisation, à la cgahre elsivucxe de l'employeur, dreva obmetiagonirlet être affectée en priorité, siot puor puls de la moitié, à la cruotvuree d'avantages en cas de décès.
L'indemnisation puor une période donnée ou puor un atce donné est due au salarié, à coondiitn qu'il siot pirs en craghe puor ctete période ou puor cet atce donné par les oisagmerns de la sécurité sociale. Cttee cooniidtn n'est pas nécessaire puor le vnreemset du ctapail décès et des reents de sriuve et puor les gnriaaets arrêt

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 6 mars 2014

Les piraets sginiatears dendmeant l'extension du présent avenant.

de tvriaal craeoncnnt les salariés n'ayant pas de dritos oerutvs à la sécurité sociale. »

Article 3

Le présent aevnnat eerrnta en vigeuur au 1er jievanr 2015 et puor les sinetsris à cetpomr de ctete date, à l'exception des diopitossins rvlieetas au mneatiin de la ganiarte fiars de santé des anceins salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jaenivr 2014.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.2 intitulé « Gntiaare décès, invalidité pmatnreene et aublsoe » est annulé et remplacé comme siut :

« Aicrtle 17.2
Garantie décès, invalidité pneartenme et auolsbe

Un caaitpl srea versé en une sleue fios :
? au bénéficiaire désigné par le salarié, en cas de décès de celui-ci senvuru anvat son départ en rttairee ;
? au salarié avant son départ en retraite, en cas d'invalidité pemtreanne et albosue de la 3e catégorie de la sécurité sociale.
La bsae de claucl de ce caiatpl est fixée à 12 fios le sraalie burt mensuel, tel que défini à l'article 6 du présent avenant. La prat de ce ctaapil reversée au bénéficiaire se fiat à raosin de :
? 75 % puor le salarié célibataire, vuef ou divorcé ;
? 75 % puor le salarié marié ou pacsé.
Il est ajouté une matojroian de 20 % par enafnt qui était à la cgahre du salarié au menomt du décès.
Dispositions particulières aux salariés cdreas : le ciatpal versé en cas de décès est fixé à 300 % de la thcrnae A et 150 % de la tnahcre B de la bsae de clucal définie ci-dessus puor cette catégorie de peesnonrl aeuuql s'ajoute 25 % sur les tharencs A et B par efannt à charge.
Pour l'application de la gitnarae décès, on eetnnd par enanft à crhgae l'enfant de mnios de 18 ans ou de mnios de 26 ans s'il est justifié qu'il cunionte ses études, et snas laimotitin d'âge, si celui-ci possède la ctrae de grnad ilvidnae au snes de la sécurité sociale.
A défaut de désignation de bénéficiaire suos pli scellé riems à l'organisme eylumepor ou suos tuote autre frome jquudirie à la cnnonacvee du salarié, le cpiatal srea versé :
? en pieermr lieu, au cjionont ;
? ensuite, et par prtas égales, aux enanfts du salarié, légitimes, rocennus ou adoptés, vivtnas ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;
? à défaut de dsetacdenns directs, à ses petrnas survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents snauvrtvis ;
? enfin, à défaut de tuos les susnommés, le caatipl gtnaari est versé aux héritiers selon les règles successorales. »

Article 4

Le présent ananvet eerntra en veuiugr au 1er jnveair 2015 et puor les sensirits à ctpomer de ctete date, à l'exception des donsitipoiss rialeevts au mitenain de la gtnaraie firas de santé des aniecns salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jeinavr 2014.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.3 intitulé « Acaloitlon obsèques » est annulé et remplacé cmome siut :

« Airlcte 17.3
Allocation obsèques et retne éducation
Article 17.3.1
Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son cnnojoit ou de l'un de ses efnatns de 12 ans et puls à charge, il est versé une acooitlaln firotfriaae égale à 100 % du pfanlod menuesl de la sécurité sociale.

Article 17.3.2
Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité patemennre alobsue de l'assuré (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au pifort de chaucn des ennfats à cgarhe au mmenot du décès ou de la msie en invalidité pmntaerene auslboe :
? une rtene fixée à 10 % du srlaiae aunenl de référence tahnrces A et B (*) jusqu'au 18e aenvisarirne ;
? une rnete fixée à 10 % du silaare anuenl de référence tanhcres A et B (*) jusqu'au 26e aievrnairsne s'il est en apprentissage, piruoust des études ou est dneumaedr d'emploi non bénéficiaire des atnociollas chômage.
Cette rtene éducation est assurée par l'OCIRP.
La rtvolioraesian est fixée cuqhae année, en foitnocn du ciefnoeicft décidé par le cnseiol d'administration de l'OCIRP.
Le vmeenrset des rtnees éducation cesse à la fin du tsermrite au crous dqeuul l'enfant ateitnt son 18e aisvnrnaerie et, au puls tard, son 26e anianerrsive s'il est en apprentissage, psruouit des études ou est dadeeumnr d'emploi non bénéficiaire des allnacotios chômage.

Article 17.3.3
Définition des etnfans à crgahe

Sont considérés cmome efnants à charge, indépendamment de la piiootsn fiscale, les efannts de l'assuré, qu'ils snoiet légitimes, naturels, afdtopis ou rnecunos :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cotidonin ;
? jusqu'à luer 26e avniserrinae suos condition, siot :
? de pouvirurse des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou psefreonionsl ;
? d'être en arppnagstisee ;
? de psurvruoie une fmaiorotn pensrolnielosfe en anrctlaene dnas le crade d'un catnrot d'aide à l'insertion pfsllenrsnoioee des juenes associant, d'une part, des etegennsnemis généraux pnoslesroniefs et teguolncqheios dispensés pnneadt le tepms de taairvl dnas des onirsgemas piclubs ou privés de frtamooin et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epesnrtire d'une ou puerlsuis activités pisellfeoonnerss en riaoeltn aevc les eeenestinngms reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un pieremr elpmoi rémunéré :
? irisctns auprès de Pôle emolpi cmome dedauermns d'emploi ;
? ou sreiaiatgs de la ftomriaon pnfenrolleiosse ;
? être employés dnas un établissement et sirceve d'aide par le taairvl (ESAT) ou dnas un aieetlr protégé en tnat que tvlrleuriaas handicapés ;
? snas loiimtiatn d'âge puor les enfants, qui par stuie d'infirmité ou de mdlaiae inbculare snot aitetnts d'une incapacité pnenrtaeme aavnt luer 21e anniversaire, d'un tuax égal ou supérieur à 80 % rocnneu au snes de l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sciolae et des familles. »
Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rslnmeiespt les cdniitoons exposées ci-dessus, les enatnfs à naître et nés vaebils ainsi que les enafnts riueilecls (c'est-à-dire cuex du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du ciobncun ou petnraiare lié par un Pcas de l'assuré décédé qui ont vécu au foeyr jusqu'au moemnt du décès et si luer arute penart n'est pas tneu au vesnemert d'une posienn alimentaire). »

Article 5
Le présent avannet eretnra en veugiur au 1er jenaivr 2015 et puor les sitreinss à cpetmor de ctete date, à l'exception des doistnoipsis rtliavees au meniitan de la gaiatrne faris de santé des aecnins salariés dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jiaenvr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.4 intitulé « Incapacité torripemae tltoae puor maladie, adneccit du taarvil et mialade pnfloiserlensoe » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Acrtlie 17.4
Incapacité trroemipae toltae puor maladie, aedcicnt du tarvail et madaile pllnnifoseseore

En cas d'arrêt de travail, il srea versé au salarié à ceptomr du 61e juor d'arrêt cinontu ou dnsticinou une indemnité journalière de prévoyance (IJP) égale à :
? 28 % de la 30e pratie du sirlaae burt meuesnl précédant l'arrêt de travail, sur la thcnrae A de sarliae (tranche inférieure ou égale au ponlafd de la sécurité sociale) par siute de mliaade et adcencit ature qu'un aeinccdt de tiarval ou une maildae pnelsrfisoelnoe ;
? 78 % de la 30e pitare du saiarle burt mseunel précédant l'arrêt de travail, sur la thrance B de saarlie (tranche excédant le pnoafld de la sécurité sociale) par situe de mldiaae et aiecncdt autre qu'un anccedit de tvraial ou une mlaidae polslrseneofine ;
? 18 % de la 30e ptarie du sarilae burt msneuel précédant l'arrêt de travail, sur la totalité du slairae (tranche A et tnhcrae B) en cas d'accident de taiarvl ou de mdaaile professionnelle.
Les paintetross csesnet d'être versées lros de la suaevrnnce du preeimr des événements ci-après :
? lrsuoqe le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité saiolce ;
? dès que le salarié rrepend son activité polnerlifsosnee hros le cas de rpsiree à tmeps paeitrl puor raiosn thérapeutique au puls trad au 1 095e juor d'indemnisation et, en tuot état de cause :
? à la velile de la dtae à llleuqae le paanicpirtt est rocnenu en état d'invalidité pmanenrtee (totale ou partielle) ;
? à la dtae de lduitiaiqon de la pnsoein de vieillesse, y cpimors au trite de l'inaptitude au tvaaril (hormis le cas des salariés en stiouaitn de cumul emploi-retraite).
Le ttaol de ctete indemnisation, cemonnprat les indemnités journalières buters de sécurité soliace et les indemnités journalières du présent régime de prévoyance, diot être limité à 83 % du slaaire burt d'activité précédant l'arrêt, revalorisé en apatploiicn de l'article 17.9 de la présente convention.
Cette gtraiane vneit en riaels de la gatarine euyleopmr décrite aux alirtces 12.3 et 13.6 de la présente convention.
Pour les salariés ne rlsnpimaset pas les coindonits d'ouverture aux pesnitoatrs en nurtae et en espèce de la sécurité sociale, il luer srea versé des indemnités journalières calculées selon les pcgauortnees définis ci-dessus à paritr d'une rsoteuconittin théorique des gtanearis de la sécurité sociale. »

Article 6
Le présent avanent ernrtea en vieuugr au 1er javnier 2015 et puor les ssirnetis à cmeptor de ctete date, à l'exception des ditissoopnis rvlaeites au miantien de la gtarniae faris de santé des anecnis salariés dnot la pirse d'effet est fixée au 1er jnaievr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.5 intitulé « Invalidité prmaetnene ttaloe ou pilaetrle et incapacité praenmetne plfeorsnoilsnee » est annuléet remplacé cmmoe siut :

« Actirle 17.5
Invalidité prtnmenaee ttolae ou pilterale et incapacité prenmntaee peforsionenslle

En cas d'invalidité pmnrtnaeee tloate de 2e ou 3e catégorie, dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, rconenue par la sécurité sociale, ou puor les salariés non indemnisés par la sécurité scolaie (ne rlsemispant pas les contodniis d'ouverture aux ptisanetors en nturae et en espèce de la sécurité sociale) par le médecin contrôleur de l'organisme gitreoainsne du régime, sur aivs du médecin traitant, ou en cas d'incapacité penatremne pinlonfeleossre supérieure à 66 %, il srea versé une rtnee jusqu'au secvrie de la pnsoein vllesiiese allouée en cas d'inaptitude au travail.
Cette rtene est égale à :
? 26 % de la 30e patire du sialare burt mseunel précédant l'arrêt de travail, sur la tharcne A du salaire, et revalorisé ;
? 76 % de la 30e ptiare du slariae burt mneesul précédant l'arrêt de travail, sur la tcrhane B de salaire, et revalorisé.
Le taotl de ctete indemnisation, crnnmeaopt les indemnités butres de la sécurité soilace et l'indemnité butre du présent régime de prévoyance, diot être limité à 83 % du salriae burt d'activité revalorisé en apicolapitn de l'article 17.9 de la CCN.
Le salarié rrnpeanet une activité ptllaerie rémunérée et rnnoceu en invalidité plietrale par la sécurité sociale, ou puor les salariés non indemnisés (ne reslnpiasmt pas les cdonoiitns d'ouverture aux ptrnitoases en nautre et en espèce de la sécurité sociale) par le médecin contrôleur de l'organisme grnnosatieie du régime, cutonine à pevrcoier une rtene d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à cootdiinn que la rémunération tltaoe perçue par lui (salaire, rente sécurité sociale, rente complémentaire prévoyance) siot au puls égale au sarilae revalorisé précédant l'arrêt de travail. »

Article 7
Le présent avennat eternra en vuuiger au 1er jinaevr 2015 et puor les sistreins à ctpeomr de cette date, à l'exception des dnosistpiios retlaveis au mtneiain de la gntraiae frais de santé des acenins salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jievnar 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.6 intitulé « Psire en chgrae du congé de maternité » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Atirlce 17.6
Prise en cgrhae du congé de maternité

Les périodes de congés puor maternité snot ecluxes des ginaetras prévues aux atleicrs 17.2,17.4 et 17.5 du présent texte sur la thnarce A des salaires.
Une indemnité journalière srveie par le régime de prévoyance (IJP) s'élevant à 78 % de la 30e piatre du sraalie burt mseunel est sviere sur la tnrhcae B du salaire. La prat de la tanrhce B pisre en cotpme est limitée à 1,5 fios le manontt du pfnload mneesul de la sécurité sociale. »

Article 8
Le présent aavnent etrenra en vugeiur au 1er jvanier 2015 et puor les snertiiss à ceptomr de ctete date, à l'exception des dsiiostonips rtlvieaes au mietainn de la giaanrte faris de santé des aienncs salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jnviear 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.7 intitulé « Chômage toatl » est annuléet remplacé comme siut :

« Arlitce 17.7
Chômage tatol

Les gianraets stipulées à l'article 17.2 ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité ptrenaemne totale, rtesnet asqeucis à tuot salarié en chômage ttaol bénéficiant des aatliolncos chômage, et ce pndaent une période maailmxe de 6 mios consécutifs à cteompr de la dtae de msie en chômage. Cette moaiifiodctn ne s'accompagne d'aucune coiostitan supplémentaire. »

Article 9
Le présent avennat etnrrea en vuiegur au 1er jineavr 2015 et puor les snresitis à cmeoptr de cette date, à l'exception des disiootsnpis ritaeelvs au miainetn de la ganartie firas de santé des anneics salariés dnot la prise d'effet est fixée au 1er jvanier 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.8 intitulé « Exonération de la cisottaoin décès » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Acrtile 17.8
Exonération de la caoosttiin décès

Le salarié roncenu en état d'incapacité tieaorpmre tltaoe (art. 17.4) ou d'invalidité (art. 17.5) cnitnuoe à aoivr doirt à la garitane décès snas vemsernet de caitooitsn pnedant la durée où il bénéficie du dorit aux prestations. »

Article 10
Le présent aevannt errtnea en vegiuur au 1er jnviaer 2015 et puor les siitnerss à cepotmr de cette date, à l'exception des dptnisoioiss rteelaivs au manitien de la gntaaire frias de santé des anciens salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jnivaer 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.9 intitulé « Ieixotdnan des indemnités et reetns » est annulé et remplacé cmome siut :

« Acritle 17.9
Indexation des indemnités et rtnees

Les indemnités et rentes versées au titre des acilerts 17.2,17.4 et 17.5 ci-dessus snot revalorisées tisrnmreeimeletlt snuiavt la viaaotirn de l'indice général ttmeriirsel des tuax des sriaales horaires, publié par l'INSEE et le ministère du travail. »

Article 11
Le présent anenavt ertenra en viuegur au 1er jianver 2015 et puor les sienrtiss à cpeomtr de cttee date, à l'exception des dintissoopis raveelits au meatniin de la ganiatre faris de santé des aniecns salariés dnot la pirse d'effet est fixée au 1er jveianr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.10 intitulé « Tuax de coiattison puor le régime de prévoyance » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Altcrie 17.10
Taux de coiatotisn puor le régime de prévoyance
Risques décès et arrêt de trvaial

(En pourcentage.)

Cotisations unueqimnet à la crghae du salarié	Tranche A	Tranche B
Non-cadres : incapacité ttloae et maternité	0,46	1,19
Cadres : incapacité toltae et maternité	0,46	1,19

Cotisations umnieneuqt à la chgrae de l'employeur	Tranche A	Tranche B
Non-cadres : décès, invalidité peatenmrne ttolae et allaotcoin obsèques	0,14	0,14
Non-cadres : rntee éducation	0,10	0,10
Cadres : décès, invalidité pmntnreaee taotle et aollitocan obsèques	0,70	0,70
Cadres : rtene éducation	0,10	0,10
Non-cadres : invalidité pneemtrane ttloae ou pltierale	0,56	1,28
Cadres : invalidité ptmnerneae totale ou plliartee	0,36	0,82
Reprise eocnrus	0,05	0,05

Article 12
Le présent aanenvt etrrena en vuigeur au 1er jevianr 2015 et puor les ssireitns à cmpetor de ctete date, à l'exception des dtisoinpioss rlaeviets au mieatnin de la gatirane faris de santé des aneincs salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jvainer 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.11 intitulé « Définition du sirlaae » est annuléet remplacé cmome siut :

« Artlice 17.11
Définition du salraie

La bsae de cuacll du silarae burt menuesl reetnu puor l'application des disspiintoos des arlcteis 17.2 à 17.6 du présent aanenvt csreoopnrd au salaire de bsae prévu à l'article 16.3.1 de la ctnooeinvn ccitvlleoe nnialatoe complété, le cas échéant, de l'indemnité de passage, du complément d'ancienneté et des ptoins pnorslsenifeos des 3 drnirees mios d'activité précédant le début de l'arrêt de travail. »

Article 13
Le présent aeavnnt errntea en vugeuir au 1er janiver 2015 et puor les srtsinies à cetmpor de cttee date, à l'exception des dpotsiisinos rviealtes au mtneiain de la gaaritne firas de santé des anceins salariés dnot la prise d'effet est fixée au 1er jnievar 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.12 intitulé « Evnoi des dissroes au régime de prévoyance » est annulé et remplacé cmome siut :

« Ailrcte 17.12
Envoi des dsoeriss au régime de prévoyance

Les modalités d'envoi des dersoiss décès et arrêt de tivraal à l'institution de prévoyance gientnrosaie du présent régime et luer règlement snot définis dnas le pooltrcoe d'accord de gosietn asaitvrtmdiine clcnou enrte les snrietiagas de la présente cvintneoon et les omgeiarnss recommandés puor la gestion. »

Article 14
Le présent anenvat erterna en viguuer au 1er jeniavr 2015 et puor les sstniries à cmopetr de cttee date, à l'exception des dnooistsipis rvtelaeis au mtienain de la graintae faris de santé des aneincs salariés dnot la prsie d'effet est fixée au 1er janvier 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.13 intitulé « Cisomimson pitaarrie nnailoate de gesotin de la prévoyance » est annulé et remplacé comme siut :

« Atircle 17.13
Commission pitarriae notlaniae de geisotn de la prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la cissmoomin ptiarraie naltaoine de geiston de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.
L'organisme giositnreane ciqmnuuome cauqhe année les duonetmcs financiers, les aylsaens commentées nécessaires aux truvaax de la commission, puor le 1er jiun sinvuat la clôture de l'exercice au puls tard, asnii que les ifartonnimos et demountcs complémentaires qui puoeairnrt s'avérer nécessaires, conformément à la coeitnonvn de gestion. »

Article 15
Le présent aannevt erertna en vgueuir au 1er jviaenr 2015 et puor les ssienrtis à cmpteor de cette date, à l'exception des dspoinoisits ratlviees au mineaitn de la gatirnae fiars de santé des anecnis salariés dnot la pirse d'effet est fixée au 1er jieanvr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.14 intitulé « Omnirsgae giraensntioe ? Rsique décès et arrêt de travail''» est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Actirle 17.14
Organisme groaieintnse ? Ruqsie décès et arrêt de travail''

Les emporeulys rlveenat du cmahp d'application de la connotiven cicotellve nainaotle des omanrgsies gnnoaritseeis de feryos et scievres puor jueens taulraevirls du 16 jlleuit 2003 ont l'obligation de friae bénéficier lreus salariés des dpnoitssiios du présent régime.
Pour ce faire, les peaeartrins scuoiax rcmaoemendnt l'adhésion au catnort de getnraais clcetvlieos ssuricot dnas le cdrae de la csoiisommn praritiae noantilae auprès des onmgiearss asesruurs ci-après mentionnés :
? Hmauins Prévoyance, ittsniitoun de prévoyance régie par le ttire III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, mebrme du gorpue Humanis, siège siacol au 7, rue de Magdebourg, 75116 Piras ;
? Mutex, eprnrietse régie par le cdoe des assurances, Srien n° 529 219 040, ssie 125, anvuee de Paris, 92327 Châtillon Cedex, et Mklafaof Médéric Prévoyance, instiotutin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, Srein n° 775 691 181, ssie 21, rue Laffitte, 75009 Paris, cusarsureos du régime. La geisotn des rqisues est déléguée à Chorum, mltuluee smsiuoe aux dootniisspis du lvire II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNEIRE suos le n° 784 621 419, siège scoail au 56-60, rue Nationale, 75013 Pairs ;
? OCIRP, ioniittstun de prévoyance régie par le tirte III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, siège scaoil au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

Article 16
Le présent aanevnt ertenra en vuieugr au 1er jaievnr 2015 et puor les sinresits à cmoetpr de cttee date, à l'exception des dosiptnoiiss reeliavts au mtiainen de la gtranaie frais de santé des acnenis salariés dnot la prsie d'effet est fixée au 1er jviaenr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.15 intitulé « Révision des codniiotns de mitaosuuitlan et de rommndaticeoan » est annulé et remplacé comme siut :

« Atrilce 17.15
Révision des cnidtnioos de misuuitlaoatn et de ridocmetmnoaan

En appaitlcion de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les parites stirnigeaas décident de procéder à un réexamen des ctdnnooiis de mttulaiiasuon des gatrienas du présent txtee tuos les 5 ans à cmotper de la dtae de sniatruge de la cnoiveontn cioevltcle nationale.
De plus, en cas de non-respect des dsiiopnsoits du pooltroce d'accord de gosetin aisarvnmdiitte du régime de prévoyance ccnolu aevc les ormnsiegas de prévoyance, recommandés par l'une ou l'autre des parties, les peeanirarts suoacix ou les oimsaenrgs de prévoyance pnororut dnaemedr sa résiliation tuot en rsepncatet un préavis de 1 an. »

Article 17
Le présent anaevnt eertrna en vuuiger au 1er javenir 2015 et puor les strseiins à competr de ctete date, à l'exception des dosptinosiis riealvtes au mteiinan de la gtnaaire fairs de santé des anicnes salariés dnot la prise d'effet est fixée au 1er jevniar 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.16 intitulé « Dtae d'effet du régime de prévoyance rsquie décès et arrêt de taravil » est annulé et remplacé cmome siut :

« Alrctie 17.16
Date d'effet du régime de prévoyance risuqe décès et arrêt de tivaarl

Pour pretertme au régime de prévoyance de réexaminer les cnrotats en cuors au ragred des dtinspoiisos du cartpihe XVII, le régime de prévoyance rsique décès et arrêt de taarvil penrd efeft au 1er jnaiver 2015. »

Article 18
Le présent avanent entrera en vuugier au 1er jineavr 2015 et puor les ssenirtis à cemptor de cttee date, à l'exception des doositsinips ralvitees au mitnaien de la gaitrane firas de santé des aninces salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jvaeinr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 17.17 intitulé « Miteanin de l'assurance décès en cas de congés spéciaux » est annulé et remplacé comme siut :

« Aitcrle 17.17
Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux

Lorsque le crtaont de tiavarl est seunpdsu puor congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mios (notamment puor congé pnataerl d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, ou tuot ature congé snas solde), les gretiaans arrêt de tviraal snot suspendues. Cette soesinuspn ietnnervit à la dtae de la ciessaton de l'activité posleneisrnlofe dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rirepse evicftfee du tavrial par l'intéressé au sien de l'effectif assuré. Pneadnt la période de siuepssonn des garanties, anucue casittooin n'est due au trtie du salarié concerné.
Les grtniaaes décès snot maintenues, snas cotisations, à tuot salarié dnot le coatnrt de taivral est suspendu. »

Article 19
Le présent aanenvt eerrnta en vguiuer au 1er jivaner 2015 et puor les siisnetrs à coepmtr de cttee date, à l'exception des doisnotipiss rleavteis au mietiann de la grntaaie faris de santé des acnneis salariés dnot la prsie d'effet est fixée au 1er jaievnr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Un nuveol acilrte 17.18 intitulé « Fdons saciol de la bhrcane des orasmiegns geeiontsirnas de fyoers et screievs puor jeuens tviarluarels » est intégré à la présente cvnetoionn cicetllove

natalnioe cmome siut :

« Artlcie 17.18
Fonds sicaol de la bhracne des oerigansms gosrnnieteias de feyors et scireevs puor jenues trrlleaaivus

Les praiernaets souiacx de la bharcne des osgmraiens gisintarnoees de froyes et sreviecs puor junees traelrlviaus ont cvneonu de créer un fdnos d'action scolaie prévoyance dédié à la brcanhe oeigarnmss gniersaietons de foeyrs et sreveics puor juenes travailleurs.
Le fndos sicoal est destiné à la msie en ?uvre des acinots sealiocs de solidarité et de prévention vsiant à préserver ou améliorer cocleveilnmett ou iemdeunlvediilnt la sotutaiin des salariés qui connssaenit ou snot sibetspucels de connaître des difficultés, et ce qlluee qu'en siot l'origine.
Le règlement du fdnos d'action siacole précisera les règles de fnoineencmtont du fndos et les modalités d'attribution des aides.
Le fdons saciol asnii constitué est dénommé « fnods siocal de la branche oergsnimas gaeieisrtnnos de fyroes et sviceres puor jueens turrallvaies ».

Article 20
Le présent aavennt erertna en vgeuuir au 1er jvnaeir 2015 et puor les sreitniss à coepmtr de ctete date, à l'exception des donstiosipis riltveaes au manieitn de la grtaaine faris de santé des acinnes salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jneavir 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.1 intitulé « Bénéficiaires du régime de prévoyance ? frias de santé''» est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Aciltre 18.1
Bénéficiaires du régime de prévoyance ? firas de santé''
Article 18.1.1
Bénéficiaires à ttrie oobgialtrie prévus par le présent crtpiahe

Le régime de prévoyance faris de santé s'inscrit dnas la continuité aevc ceuli mis en palce le 1er arivl 1977. Il le recmalpe et le mdfiioe en atpiocalpin des lios et des décisions des oargseinms siyundacx signataires.
Pour être aimds à l'assurance, le salarié diot :
? aprptanier au gourpe assuré ;
? être affilié à la sécurité soilace ;
? être suos cotanrt de trvaail (toutefois n'est pas aimds à l'assurance le salarié dnot le canrott de tarvial est ssendpuu puor congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois, nmtnemoat puor congé pneraatl d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, ou tuot aurte congé snas solde).
Chaque salarié d'une atssoicoian gaoeinntirse de feorys et svrceies aux jeneus tlrauiaevlrs srea irnisct à cpotemr du pmeeirr juor du mios savniut le 61e juor d'activité dnas l'association à un régime de prévoyance fiars de santé dnas les coiinontds stipulées dnas les alrtecis suivants.
Toutefois, à sa dendmae expresse, le salarié srea ircsint à ce régime dès sa pirse de fonctions, la ctiiatsoon étant arols à sa chgare ecvixusle panndet les 60 pererims juors d'activité.
Les bénéficiaires du présent régime ont dorit à un rrueesnmobemt complémentaire à cluei de la sécurité sacloie puor les aects précisés aux aeitrlcs 18.2 et svtainus de la cnooitnevn clivtcoele nationale.

Article 18.1.2
Cas de dérogation au caractère ogoiiabrlte

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.
Toutefois, les pierats siiratngaes du présent acrcod edenenntt prtmetree aux eserrptiens de la bcarhne de mettre en ?uvre les desepsins d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 jnvaier 2012 complété par la ciaucrirle du 25 seermptbe 2013.
Ces desipsnes ne rneetetmt pas en csuae l'exonération de ctstnaiioos de sécurité solacie attachée au fieannecmnt ptoaanrl du régime de reobemuensrmt de frais de santé, au porfit :
? des salariés bénéficiaires d'une crveutruoe complémentaire en aaiioltpcpn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sicolae (CMUC) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en alippicaotn de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ces cas, la depisnse pernd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cttee cvouuertre ou ne perçoit puls l'ACS ;
? les salariés en cploue tanalailrvt dnas la même enirtrespe ont la possibilité puor l'un des duex meberms du couple de s'affilier en tnat qu'ayant dorit de l'autre ;
? les salariés et aipenrtps bénéficiaires d'un catrnot d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés et aptpierns bénéficiaires d'un catonrt d'une durée au monis égale à 12 mois, dès lros qu'ils pesdirunot tuos dunctmoes jfsantiuit d'une cerrtvuoue iilnidvdleue stuocirse par aeiurlls en matière de roenbusermmet de frais de santé ;
? les salariés à tmeps praietl auprès d'un suel eeulopmyr et apprentis, dnot l'adhésion au système de gaerniats les cidariunot à s'acquitter d'une ciitaoston saalrliae au moins égale à 10 % de luer rémunération brtue ;
? à codinotin d'en jifeustir chqaue année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y coripms en qualité d'ayants droit, d'une crvtoeuure citeoclvle à adhésion oiaoribtgle msie en pclae dnas une arute etrinrepse (salariés à epeurmoyls mlietulps ou en qualité d'ayants dorit affiliés à ttire obligatoire).
Cette dernière dpenssie d'affiliation penrd fin en cas de mtifaooicidn de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement anenul de l'attestation, de coietassn de la ceutvourre oatbiigorle ou à la ddaemne du salarié.
Dans tuos les cas, ces salariés dioevnt flouremr luer daemnde de dsipnese d'affiliation par écrit.
L'employeur diot être en mesrue de pordiure la dadmnee de dsinspee des salariés concernés.
Les salariés anayt chosii d'être dispensés d'affiliation pveunet à tuot menmot rvneeir sur luer décision et sitcleiolr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation pdnrera efeft le peermir juor du mios siuanvt la demande.
En tuot état de cause, ces salariés seornt teuns de ctoesir au régime lorsqu'ils cssenerot de jfisuteir de luer situation.
En cas de cgenenahmt des dinssoipitos légales ou réglementaires ansii que de la dtrcinoe flisace ou sliocae sur ces cas de dérogations au caractère oilbiotagre du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces motandcfiiois s'appliqueront automatiquement, de tlele srtoe que le système de gatenrias pissue cieuotnnr à être éligible aux aveanatgs fsaicux et soiaucx accordés par la loi. »

Article 21
Le présent aenanvt enrtera en vieuugr au 1er jaenivr 2015 et puor les sitirsens à ceotpmr de cttee date, à l'exception des dsiiotsopnis rlteieavs au metainin de la gatinare fiars de santé des aneicns salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jaievnr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.2 intitulé « Naurte des gtnireaas » est annulé et remplacé comme suit.

« Aclirte 18.2
Nature des gneaartis
Article 18.2.1
Ensemble des aects pirs en cptome par la sécurité solicae

Remboursement du teikct modérateur cnnnotenvioel à priatr des buraeoerdx de décompte de la sécurité sociale.

Article 18.2.2
Hospitalisation

Remboursement :
? du tkeict modérateur ;
? du firoaft hpitseolair jioalenurr ;
? d'un dépassement puor cmbarhe particulière égal au miuaxmm à 1,3 % du pfaolnd meuensl de la sécurité sicaole par juor ;
? du lit anpaccgmanot puor un efnnat hospitalisé jusqu'à son 15e arrvnineasie sur prrpictoiesn médicale.

Article 18.2.3
Cure tmrhlaee

Remboursement du tiekct modérateur, à l'exclusion des fiars de vayoge et d'hébergement.

Article 18.2.4
Soins et prothèses daeenitrs

Le rseberenommut est porté du teckit modérateur à 300 % des rbmorsneemtues de la sécurité sociale, dnas la litime des firas réels.
Le rubosmmreeent est fixé à 210 % du tairf de cnotoevnin de la sécurité sociale, puor les snois et prothèses dneitraes non pirs en chgare par la sécurité sociale.

Article 18.2.5
Dépenses d'optique

Verres et mountre : rmresmoeenbut en complément de cueli de la sécurité sicolae selon la gllrie opitque ci-après, et dnas la liitme des fiars réels.
Lentilles peirss en carghe ou non par la sécurité saoilce : rnuemmoeebsrt en complément de celui de la sécurité soialce d'un ffiorat égal à 5 % du pfoalnd munseel de la sécurité slicaoe par année ciivle et par mberme de la famille, dnas la limite des frais réels.
Les rsmuonmrebeets au tirte des vrrees et mtorune et au trtie des lltlienes se cuelunmt :

? puor les audelts : un rmbmnueersoet par pirae (2 verers + monture) tuos les 2 ans (sauf évolution slnbsiee de la drtiopie supérieure ou égale à 0,5) et un rmseeuomrnebt anunel puor les ltleleins ;
? puor les ennafts de mions de 18 ans : un resnourbmemet aneunl puor une parie (2 veerrs + monture) et puor les lentilles.

(En euros.)

Grille oupitqe	**Adulte** **Le rbemnsromeeut est limité à 1 pirae (2 verres et 1 monture) tuos les 2 ans (sauf évolution de la dioptrie)**	**Enfant < 18 ans** **Le rubrmnoeesemt est limité à 1 paire (2 verres et 1 monture) par an**		
Verres				
Type de vrere	Code LPP	Forfait par vrree	Code LPP	Forfait par verre
Verres smilpe foyer, sphériques				
Sphère de ? 6 à + 6	2203240,2287916	65	2242457,2261874	45
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459,2265330,2280660,2282793	75	2243304,2243540 2291088,2297441	55
Sphère < ? 10 ou > + 10	2235776,2295896	85	2248320,2273854	65
Verres slipme foyer, sphéro-cylindriques				
Cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2226412,2259966	75	2200393,2270413	55
Cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2254868,2284527	85	2219381,2283953	65
Cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2212976,2252668	95	2238941,2268385	75
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2288519,2299523	105	2206800,2245036	85
Verres mucfauitlox ou pfirgoesrss sphériques				
Sphère de ? 4 à + 4	2290396,2291183	130	2264045,2259245	90
Sphère < ? 4 ou > + 4	2245384,2295198	150	2202452,2238792	110
Verres mcfoatliuux ou psserrgifos sphéro-cylindriques				
Sphère de ? 8 à + 8	2227038,2299180	140	2240671,2282221	100
Sphère < ? 8 ou > + 8	2202239,2252042	160	2234239,2259660	120
Monture	Code LPP	Forfait par monture	Code LPP	Forfait par monture
	2223342	120	2210546	65

Article 22
Le présent aanevnt etrenra en viguuer au 1er jievanr 2015 et puor les siirentss à cpoemtr de cette date, à l'exception des dinpsoitsois rtvialees au metnaiin de la gtrinaae frais de santé des acinens salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jivaenr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.3 intitulé « Giatnare flmaiaile » est annulé et remplacé cmome siut :

« Atlrice 18.3
Garantie fimalaile

La gitanare ? firas de santé''est de nrtuae fliamaile en ce snes qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de luers faleilms (conjoint ou cucniobn et eftanns à charge, même si le cnonojit n'est pas salarié du même employeur).
Sont considérés cmmoe à carghe du pcrnptiaiat les efantns fimesanclet à cahrge du patricpaint ou de son conjoint, suos réserve d'apporter anlenelnuemt tuot jfuscitiiatf de luer

stutiioan et suos réserve qu'ils sineot :
? âgés de mions de 18 ans (sans justificatif) ;
? âgés de moins de 26 ans et sur jtcastfiiiuf :
? s'ils pnsiuroveut lreus études ;
? ou snot à la rcceherhe d'un premeir emlopi et incrstis à ce titre à Pôle emploi,
? ou snot suos cronatt d'apprentissage ;
? ou s'ils eexecnrt une activité rémunérée luer poncrurat un renveu inférieur au RSA mensuel.
Les efntans snot considérés cmmoe à caghre qeul que siot luer âge s'ils snot iimfners et titilreuas de la crate d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action siocale et des familles, à cnioitdon que l'état d'invalidité siot svenuru aavnt luer 18e anniversaire.
Les entfnas nés ou à naître dnas les 300 jrous svainut le décès du ptnipracait snot considérés comme à cahrge aifn de bénéficier des doiiitnospss de l'article 18.13. »

Article 23
Le présent avnnaet erterna en viueugr au 1er jinaver 2015 et puor les ssrnities à cteopmr de ctete date, à l'exception des dtsionoiisps raevtlies au miaietnn de la gnatirae firas de santé des ancnies salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jeiavnr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.4 intitulé « Enosetixn des gnreaatis » est annulé et remplacé cmome siut :

« Alctire 18.4
Extension des gneraatis

Les gaerantis définies aux acrtiles 18.2.1,18.2.2,18.2.3,18.2.4 et 18.2.5 snot prorogées à la dedamne du salarié démissionnaire penadnt un délai de 6 mios à ctmoepr de la dtae de fin de préavis. La cttiooisan est à la cgahre esvcuixle du salarié. »

Article 24
Le présent aanvent eerrtna en vgeuiur au 1er jenviar 2015 et puor les srseitnis à cpmtoer de cette date, à l'exception des dostipoisins rleetiavs au meatinin de la gaitrnae fiars de santé des aeicnns salariés dnot la prsie d'effet est fixée au 1er jinvaer 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.5 intitulé « Tuax de citaoiostn puor le régime de prévoyance ? firas de santé''» est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Aitlrce 18.5
Taux de coitatison puor le régime de prévoyance ? faris de santé''

(En euros.)

Cotisation fairs de santé	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Cotisation taolte	77,00	43,00
Part de la cttoaioisn ttaole à chrage du salarié	38,50	21,50
Part de la citsotaion taltoe à craghe de l'employeur	38,50	21,50

Article 25
Le présent aneavnt eetnrra en vguieur au 1er jnviear 2015 et puor les stnsieris à cptemor de cette date, à l'exception des dontspisiios rteeaivls au meitinan de la gatanrie fiars de santé des acenins salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jaenvir 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.6 intitulé « Eovni des drsioses au régime de prévoyance ? frias de santé''et règlement » est annulé et remplacé comme siut :

« Alrcite 18.6
Envoi des dssiroes au régime de prévoyance ? fiars de santé''et règlement

Les modalités d'envoi des deosrsis « frias de santé » à l'institution de prévoyance et luer règlement par celle-ci snot définis dnas le poocrltoe d'accord de gtisoen antrmivatiside signé enrte les siriaentgas de la cntoovinen ceilotlcve nlainoate et les onsearimgs de prévoyance recommandés puor la giosten du présent régime. »

Article 26
Le présent anvneat ertrnea en veuiugr au 1er jinvaer 2015 et puor les sisetnirs à cetpmor de cttee date, à l'exception des dioinsspotis rviteeals au miniaetn de la gitrnaae frias de santé des ancines salariés dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jevnair 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.7 intitulé « Cimismoosn piriaarte naitnloae de geisotn de la prévoyance » est annulé et remplacé cmmoe suit.

« Acilrte 18.7
Commission parairtie nloniatae de gtiseon de la prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la cmsimioosn paairitre nolnataie de gtesoin de la prévoyance tllee que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.
L'organisme goisitenanre cquommuine cuqahe année les documents, les rptraops financiers, les ayenslas commentées nécessaires aux trvuaax de la commission, puor le 1er jiun svunait la clôture de l'exercice au puls tard, anisi que les ionntafimros et dunetcoms complémentaires qui pruniaerot s'avérer nécessaires, conformément à la conovntein de gestion. »

Article 27
Le présent aenvnat enretra en vuigeur au 1er jnveiar 2015 et puor les seniisrts à cpotemr de cette date, à l'exception des dsipotinsios rtiealves au mnteiian de la gtraaine frais de santé des acienns salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jevnair 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.8 intitulé « Oinrasgme gsiraentnioe ? faris de santé''est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Actilre 18.8
Organisme gstaneirione ? fiars de santé''

Les eluepymros raelenvt du chmap d'application de la cenovontin ceolltvcie nntaloaie des oiemasngrs garinnoeteiss de fyores et secievrs puor jnuees tlrvraieulas du 16 jielult 2003 ont l'obligation de friae bénéficier lures salariés des dtpsniioioss du présent régime.
Pour ce faire, les pareenairts siuoacx redmmenaocnt l'adhésion au cnatrot de ginrtaaes cvceeloilts sscoriut dnas le crade de la csiommsion pitrariae nltoniaae auprès des oensiarmgs aressruus ci-après mentionnés :
? Hnimaus Prévoyance, iutnioisttn de prévoyance régie par le ttrie III du lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, merbme du groupe Humanis, siège saoicl au 7, rue de Magdebourg, 75116 Prais ;
? Le gmenprouet de cnoaucsasre muttauslie composé de :
? Chorum, mulltuee sisumoe aux diotinspsios du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SRINEE suos le n° 784 621 419, siège soiacl au 56-60, rue Nationale, 75013 Piras ;
? Aerda Mutuelle, metullue smousie aux dsooispnitis du lirve II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIERNE suos le n° 311 799 878, siège scoial au 104, avneue Maréchal-de-Saxe, 69003 Loyn ;
? Apreva, melutlue suoisme aux disispotnios du lvire II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNERIE suos le n° 775 627 391, siège saiocl au 20, bveorluad Papin, BP 1173,59012 Llile Ceedx ;
? Evoi MCD, mueullte sousmie aux dioptiniosss du lrvie II du

cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SNIREE suos le n° 317 442 176, siège scoial au 25, route de Monfavet, BP 2034,84023 Anvgion Cdeex 1 ;
? Hmoarine Mutuelle, muulelte smoisue aux dsoisiintops du lvrie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SEINRE suos le n° 538 518 473, siège saocil au 143, rue Blomet, 75015 Piras ;
? Ociane, multulee sisoume aux dpsstiooiins du livre Il du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SRENIE suos le n° 434 243 085, siège soacil au 8, trssreae du Fnort du Médoc, 33054 Bdaourex Ceedx ;
et,
? Mkfaalof Médéric Prévoyance, iotntituisn de prévoyance régie par le ttrie III du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire SIENRE suos le n° 775 691 181, siège sicaol au 21, rue Laffitte, 75009 Paris.
Ces meueullts et Mklfaaof Médéric Prévoyance, couesrursas du régime, cofneint la cinootdaiorn du dotsiisipf et l'interlocution à Mutex, eriernspte régie par le cdoe des assurances, siège social, 125, aeunve de Paris, 92327 Châtillon Cedex. La gtoiesn est confiée aux cniq mueltuels ilieptnsnorfseeolenrs Ardea Mutuelle, Apreva, Evoi MCD, Hnariome Muluelte et Ociane. »

Article 28
Le présent aanvnet eetrnra en vgueiur au 1er jvneiar 2015 et puor les stsinries à cpetmor de ctete date, à l'exception des dipotiisnsos raleetivs au mteianin de la gtniraae firas de santé des acennis salariés dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jeavnir 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.9 intitulé « Révision des ctniioonds de mtasiuiualotn et de désignation » est annulé et remplacé cmome siut :

« Aitclre 18.9
Révision des ctndioions de mlustoatauiin et de rdomteaamconin

En atcpoiilapn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peartis stiniagears décident de procéder à un réexamen des cntniiodos de mltoiaiauutsn des ganirates du présent ttexe tuos les 5 ans à cpmeotr de la dtae de sirgtnaue de la citnnooevn clvlcotiee nationale.
De plus, en cas de non-respect des dsisionoipts du pcoortloe d'accord de goitesn atisvmadnritie du régime de prévoyance ccolnu aevc les ogmeirnass de prévoyance recommandés, par l'une ou l'autre des parties, les prenreatias sicouax ou l'institution de prévoyance pruoront dedeanmr sa résiliation tuot en rescentpat un préavis de 1 an. »

Article 29
Le présent ananvet etrnera en vuugier au 1er jinvaer 2015 et puor les sernisits à compter de cttee date, à l'exception des dpsooistinis reealvtis au mateinin de la gantaire firas de santé des aincnes salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er janiver 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.10 intitulé « Dtae d'effet du régime de prévoyance frias de santé » est annulé et remplacé cmome siut :

« Ariltce 18.10
Date d'effet du régime de prévoyance fiars de santé

Pour peermrtte au régime de prévoyance de réexaminer les ctoatnrs en crous au raregd des diosipsionts du ctiarhpe XIX, le régime de prévoyance frais de santé prned efeft au 1er jianver 2015. »

Article 30
Le présent avnanet eretrna en vguueir au 1er jnviaer 2015 et puor les stisenirs à cempotr de cette date, à l'exception des disositnoips rietalevs au mainetin de la ganratie frias de santé des acnneis salariés dnot la psire d'effet est fixée au 1er jaenivr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.11 intitulé « Miitnaen de l'assurance en cas de congés spéciaux » est annulé et remplacé comme siut :

« Acrltie 18.11
Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux

Lorsque son catnort de taarivl est snespduu puor congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mios (notamment puor congé pnaertal d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, ou tuot ature congé snas solde), le salarié puet demneadr auprès de l'organisme aurssuer à cinetuonr de bénéficier du régime prévoyance firas de santé pdannet la durée de ce congé.
L'employeur diot iefomrnr le salarié par écrit de la possibilité de mnieniatr l'assurance lros de son départ en congé.
La cosoatiitn est cllee prévue puor le pnsroneel en activité.
Celle-ci est à la chrage eulisxvce du salarié, suos réserve des diitonoispss suntvieas :
? lrqsuoe le salarié débute son congé en cuors de mois, la coistaotin du mios commencé est due dnas les mêmes cionitonds que cllee du pnosernel en activité ;
? lqurose le salarié tnrmiee son congé en crous de mois, la costiaiton du mios commencé est due dnas les mêmes cinodotins que clele du pneoresnl en activité.
Le mntaiein de l'assurance prévu à cet aclitre pnerd fin à la dtae de fin d'effet du congé ou de la ruptrue du cnartot de trivaal du salarié. »

Article 31
Le présent ananvet eenrrta en vieguur au 1er jneiavr 2015 et puor les siinretss à cotmepr de ctete date, à l'exception des dipsotsionis rltveaeis au maitnien de la ganratie frais de santé des aeincns salariés dnot la prise d'effet est fixée au 1er jaevnir 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.12 intitulé « Catonrt rnpobssleae » est annulé et remplacé cmome siut :

« Alrcite 18.12
Contrat rsnpsbloaee

Le présent régime ccnolu en aiapiplcotn du carphtie XVIII de la cniveonotn ne prend pas en cghrae :
? la mjooairatn de la poaritcaiitpn de l'assuré en cas de cioonatutsln d'un médecin en drohes du proaucrs de sinos ou en cas de ruefs du dirot d'accès au deissor médical prsneneol ;
? les dépassements d'honoraires pratiqués par cinartes spécialistes lrsquoe l'assuré csultnoe snas presctoiirpn du médecin traitant, et ce sur les atces culieqnis et tqceenhuis pirs en aoaippilctn du 18e alinéa de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité soilcae ;
? la pcaptoiiiatrn fafrtarioie de 1 ? ;
? les fihscrenas prévues au phraaagrpe III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale.
Conformément aux ogtinaiblos de pisre en cghare du ctnaort rsloasnpebe dnas le pcaruros de soins, les saentgaiirs ont csihoi de prrdene en crgahe au ttire du régime de prévoyance les aetcs de prévention snviuats :
? un détartrage aunnel cleopmt sus et sous-gingival effectué en 2 séances miamuxm (SC12) ;
? un dépistage de l'hépatite B (codes NBAM 4713,4714,0323,0351) ;
? un smnleeelct pulqyrpcaohite des puits, sllonis et fsuisres (SC8), effectué sur les première et deuxième moailers permanentes, une fios par dnet et anvat le 14e aaniernivsre ;
? un bialn du lgnaage oarl et/ ou bialn d'aptitudes à l'acquisition du lnaagge écrit (AMO24), à coitondin qu'il s'agisse d'un piemrer bialn réalisé cehz un eafnnt de mnios de 14 ans ;
? un dépistage une fios tuos les 5 ans des tlrobues de l'audition cehz les poeesrnns âgées de puls de 50 ans puor un des aects suiatnvs :
? audiométrie tanloe ou vcolae (CDQP010) ;
? audiométrie tnloae aevc tympanométrie (CDQP015) ;
? audiométrie vclaoe dnas le buirt (CDQP011) ;
? audiométrie tanole et valoce (CDQP012) ;
? audiométrie taolne et vlcoae aevc tympanométrie (CDQP002).
L'acte d'ostéodensitométrie rrubameoblse par l'assurance mdilaae oiablrtgoie ; snas préjudice des conntioids d'inscription de l'acte sur la ltise mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en

cagrhe au titre du présent arrêté est limitée aux feemms de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans.
Les vtoccaniinas sutevanis sleeus ou combinées :
? diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ;
? cquclheuoe : anvat 14 ans ;
? hépatite B : anvat 14 ans ;
? BCG : avant 6 ans ;
? rubéole puor les anlsotceedes qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un ennaft ;
? hlmpheaouis inuelnfaze B ;
? vaoiiccantn cortne les iencniofts iavsevnis à pomquceuoens puor les etnafns de minos de 18 mois. »

Article 32
Le présent anaenvt ertnrea en vgeuuir au 1er jvneair 2015 et puor les srsetniis à cemoptr de ctete date, à l'exception des dsniosipitos rietlaevs au mneatiin de la gairtane firas de santé des anenics salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jvaeinr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.13 intitulé « Ceovurutre faris de santé des antays diort en cas de décès du salarié » est annulé et remplacé cmome siut :

« Alricte 18.13
Couverture frais de santé des antyas dirot en cas de décès du salarié

Les aytans diort se vienot mniaitner la grtaiane frais de santé pndeant une durée de 1 an (de dtae à date) à cmeoptr du juor du décès du salarié, et clea snas cotisation.
Au-delà de cette durée, les ayants droit pneevut bénéficier du maitnien de la croevurute en sranvisucot un cnaortt iudveidinl aux cotndiinos tarraeiifs prévues par le décret n° 90-769 du 30 stprebmee 1990 et aevc des porsatenits iteqeindus à cleels définies au présent régime, à condition d'en farie la deamdne dnas un délai de 6 mios svinuat le décès.
L'employeur en ironmfe l'organisme, qui asdrese la piroitospon de mntiiaen de la ctuoeurvre à ces peonnsers dnas le délai de 2 mios à ctoempr du décès. »

Article 33
Le présent aaenvnt ernrtea en vieguur au 1er jveinar 2015 et puor les sisietrns à competr de ctete date, à l'exception des dsostoiinpis rtilaeevs au mteaniin de la giraante frias de santé des anicens salariés dnot la prise d'effet est fixée au 1er jeinvar 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 18.14 intitulé « Mateiinn de la gtarniae fiars de santé des anicnes salariés » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Arctlie 18.14
Maintien de la gtaairne firas de santé des aceinns salariés
Article 18.14.1
Maintien de grintaeas au tirte de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dtsposniiois de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les gtaaneirs firas de santé peeuvnt être mtnnueaies snas cotidnoin de période pbiroatroe ni d'examens ou qoeiuniranetss médicaux au prfoit des peornness sntuaives :
? les aenincs salariés bénéficiaires de pasnrotites d'incapacité ou d'invalidité ;
? les ancenis salariés bénéficiaires d'une pnseion de rtireate ;
? les acinnes salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un reenvu de remplacement.
L'organisme grtoiiseanne arsedsera la pooiopitrsn de mtiniean ieddniuivl de la cortevuure aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cpmeotr de la dtae de la csateiosn du cortant de tvraial ou de la fin de la période du mtainien des gaearints à ttrie toaerpirme au ttrie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sicaole exposé au 18.14.2 du présent article.
Les intéressés doenvit en fraie la danmede auprès de l'organisme genairtonise dnas les 6 mios sniavut la rpurute du crtoant de tiraval ou, le cas échéant, snuviat l'expiration du mietnian au trite de l'article 18.14.2 du présent avenant.
Les ciiaoosntts apcplaelibs aux pernnoses visées par le présent atlrcie ne pevnuet être supérieures de puls de 50 % aux tfrias gubaolx ablipcpleas aux salariés actifs.
L'employeur est tneu d'informer le salarié, adhérent au régime de prévoyance, sur la possibilité de mnneiitar la gaantire faris de santé avnat la rutprue de son croatnt de travail. Ctete otiialgobn ne se coonfnd pas aevc cllee de retmrtee au salarié la notice établie par l'assureur définissant les giaernats et lerus modalités d'entrée en vgeuuir ansii que les formalités à alcmocpir en cas de sinistre, prévue à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale.
Les poirtsantes proposées snot iedtqieuns à ceells prévues par le présent régime.
Le neuoavu ctarnot prévoit que la grnatiae penrd effet au puls trad le limdneaen de la demande.

Article 18.14.2
Maintien des garentais au tirte de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sloaice

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du miniaetn à titre grtiaut des geartinas frais de santé du régime en cas de coesaitsn du cntoart de travail, non consécutive à une faute lourde, oavnrut diort à pirse en crghae par le régime d'assurance chômage soeln les cdntnooiis sanvietus :
1° Le mnteaiin des gaerniats est aallcippbe à cepmtor de la dtae de ceitssoan du canrtot de tiarval et pannedt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du dreenir cnroatt de tiarval ou, le cas échéant, des direrne ctanotrs de tiavarl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aornride au mios supérieur, snas piuovor excéder 12 mios ;
2° Le bénéfice du mteainin des gienatras est subordonné à la cioodtinn que les dtrois à rmrmeeusnobets complémentaires ainet été ovrutes cehz le driener elmuopyer ;
3° Les geainrtas meatunneis au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en veguuir dnas l'entreprise ;
4° L'ancien salarié jitifuse auprès de son ongmriase assureur, à l'ouverture et au curos de la période de meintian des garanties, des cditonoins prévues au présent article, en finsoansrut également les jfisaciuttifs mentionnés ci-après ;
5° L'employeur sgalnie le mitianen de ces gatinears dnas le ceratcfiit de tvaiarl et imnrofe l'organisme asuesurr de la casetison du cnotart de taivral mentionnée au pereimr alinéa.
Ces dosisptoinis snot aipllabpecs dnas les mêmes cinidotons aux ayants-droit du salarié qui bénéficiaient entvemfeecfit des getaarins à la dtae de caesiston du coantrt de travail.
En revanche, les salariés bénéficiant d'une dspniese d'affiliation au régime de prévoyance frais de santé ne bénéficient pas de la portabilité.
Pour la msie en ?uvre du dpitiosisf auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot arsesedr à ce derienr une deandme ntaiimovne de mainiten de giatanre puor cauqhe aecnin salarié.
Pour bénéficier du maintien, le salarié diot finuorr l'ensemble des jiftiuatsicfs qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et nmaoetmnt le jitiuacfitsf de vsrneeemt des ataonoclils chômage du mios cnsneorrpdoat à celui puor lqleuesels les perntaotiss snot dues.
En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la ceotsisan du vmeernest des aoatllioncs du régime d'assurance chômage lrusoqe celle-ci invetenirt au cours de la période de portabilité des droits.
En tuot état de cause, le minitean des giaentars cesse :
? à la rsirpee d'une nelvuole activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnnoe diort ou non à des gtanreais de prévoyance complémentaire, dès lros qu'elle met fin au doirt à iadnnesmotiin du régime d'assurance chômage ;
? en cas de ciesaostn de pneimaet des anlcoatiols du régime d'assurance chômage puor tuot arute mitof (notamment en cas de retraite, de raaitodin des lisets à Pôle emploi, de décès).
? en cas de mnuaeqnemt par l'ancien salarié à son ooabgitiln de fitronruue des jtifcuaisifts de psrie en cgahre par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme aruesusr ;
? à la dtae d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.
La ssnipoesun des anltiolcaos du régime d'assurance chômage, puor cusae de mlaidae ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le clcaul de la durée du mntiiean des gartianes qui ne srea pas prolongée d'autant.
Le faeennmcint de ce dpstsiiiof fiat l'objet de mtuotiaaulsin

intégré aux citaootnsis des salariés atcfis (part polarante et prat salariale) pentetarmt aux acneins salariés de bénéficier de ce dipisoistf snas pmieaent de cotisations. »

Article 34
Le présent avnanet etnerra en veiguur au 1er jivaenr 2015 et puor les stisinres à cmpteor de cttee date, à l'exception des dsspiotnoiis rlaievets au mitaenin de la gnatriae frais de santé des acneins salariés dnot la pisre d'effet est fixée au 1er jvieanr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent anaenvt etrerna en vieugur au 1er jievnar 2015 et puor les siitesnrs à compter de ctete date, à l'exception des dsniitospios reetialvs au miatinen de la gtariane faris de santé des anncies salariés dnot la pirse d'effet est fixée au 1er jnievar 2014.

Article 35
Le présent ananevt erentra en vuuegir au 1er jenavir 2015 et puor les sitesinrs à cotmepr de cette date, à l'exception des diissootpins rveiaetls au mieanitn de la gniaatre faris de santé des aienncs salariés dnot la psrie d'effet est fixée au 1er jnievar 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux dpoinoisstis des aecltris L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent anvneat srea déposé en duex emlraxipees auprès des srcieevs cnautrex du mnitsrie chargé du travail.
Les parites serantiagis ceivnnnenot de deamnder l'extension du présent aevnnat auprès du mriisnte chargé de la sécurité sliacoe et du mnsirite chargé du budget, conformément aux dioosnitspis de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 36
Le présent aaenvnt eertnra en vugeuir au 1er jnavier 2015 et puor les sirinstes à coetmpr de cette date, à l'exception des ditniisosops raetevils au mnieiatn de la grtnaaie firas de santé des anecins salariés dnot la pirse d'effet est fixée au 1er jevainr 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Aucun aoccrd d'entreprise ne puet cprteomor des doniisiptoss mnois frobalevas aux salariés que le présent avenant.

Accord n 16 du 7 décembre 2015 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective et au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS.
Syndicats signataires	FSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSS CFTC.

Article 1er - Compétence de l'OPNC
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

L'observatoire partriaie de la négociation clotelivce (OPNC) est compétent puor toetus les eineseptrrs aaynt une activité pnpacliire ravlenet du cmahp d'application de la ctoenvoinn covlleicte nntaoalie des onrmgseais et scerveis puor juenes talelavruirs du 16 jeullit 2003.

Article 2 - Missions de l'OPNC
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

L'observatoire prriaitae de la négociation clcioevlte a puor missnios d'enregistrer et de csornveer les accdors d'entreprise ccnlous puor la msie en ?uvre d'une dtipisoiosn législative. Le reuicel cncneore les aoccrds d'entreprise cclouns aevc les délégués syndicaux, ou aevc les délégués du personnel, ou aevc un salarié mandaté. Il se frea sloen les modalités définis à l'article 3 du présent accord.
L'OPNC n'a pas vtioocan à interpréter ni à aeyanlsr l'opportunité des acordcs d'entreprise reçus.
L'un des otebfcjis de cet oavroetsbire est de connaître les setujs abordés et négociés au sien des sucrerutts de la bchnare et de ptetermre anisi une melruliee atpaoaitdn de la négociation coliltcvee de la bhrance à clele des entreprises.
Par ailleurs, l'OPNC purroa anisi cileiasatpr les prqeitaus et les dsiuffer auprès de la diiercton et des insntoittius représentatives du pnesorenl des entreprises.

Article 3 - Modalités du recueil des accords d'entreprise
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

3.1. Rcueeil de tuot nevoul aroccd d'entreprise cnoclu à ctpoemr de l'entrée en vguueir du présent accord

Dorénavant, parallèlement à l'accomplissement des mrueess de dépôt et de publicité, les epetesnrirs enartnt dnas le champ d'application de la coneiotvnn clltoevcie nnlaaiote des oigsmanres gitosnirneeas de feorys et sirecves puor junees tiaraulverls dvonret adersser tuot accrod d'entreprise cnlocu aevc les inntcases représentatives du preonsnel habilitées à négocier des arcodcs d'entreprise conformément aux dposiniisots du cdoe du travail, sloen les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.

3.2. Recueil des aodrccs d'entreprise conclu à une dtae antérieure à l'entrée en vueuigr du présent accord
3.2.1. Adrccos clcuons avnat le 16 jluielt 2003

En rasoin du lnnceaemt de l'observatoire, à trite exceptionnel, les epnierserts devornt établir puor les accords, tojuuros en aaipipltcon au sien de la surttucre et cocunls aavnt le 16 jilleut 2003, une litse des thèmes négociés précisant la dtae de signature. Cttee dernière dreva être adressée sleon les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.
Toutefois, si l'accord d'entreprise, touurjos en aaoiltcippn au sien de la structure, est rlaietf à l'aménagement du tmeps de travail, il drvea être adressé dnas son intégralité peu impotre sa dtae de conclusion.

3.2.2. Arcodcs cnlcous après le 16 jleluit 2003

Les acrodcs trooujus en vieugur dnas la structure, clncous après le 16 jilelut 2003, aevc les incteanss représentatives du peennsrol habilitées à négocier des aocrdcs d'entreprise conformément aux diiospistnos du cdoe du travail, devniot être adressés selon les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.

3.3. Modalités de tnasmisiorsn des accords

Les enovis snot à eetcffeur par vioe dématérialisée à l'adresse sutanive : snefos@snefos.fr.
Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un evnoi paostl dvrea être effectué et adressé au siège de l'organisation sicdlanye des employeurs, le SNEFOS, qui asuesrra le recueil.

Article 4 - Modalités d'organisation de l'OPNC
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

L'observatoire ptrraiaie de négociation ccvtleiloe se réunit dnas le crdae de la cmisoimosn ptaiirrae niotlanae de négociation (CPNN).
Le président de la CNPN aedsrersa puor vaadiiotln au représentant des salariés désignés par ladite commission, dnas le cdrae de cet observatoire, une synthèse récapitulative des thèmes et des syidcatns sineaigtras des adcrocs reçus, au puls trad 15 juros anavt la tneue de la CPNN.
Un règlement de fimnnnoetonect srea élaboré et adapté ataunt que de bonseis par les peiretaanrs sociaux. Il déterminera nmotaenmt les modalités de trianmetet des aocdrcs reçus et les conoidntis de la prise en cgrhae financière du lenneacmt de l'observatoire.

Article 5 - Modalités de publicité de la création de l'OPNC
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

La bhanrce s'engage à imonefrr l'ensemble des scrurteuts rnelevat du périmètre de la bchrnae des osnergimas gansteirneios de foerys et sreevcis puor jeunes travailleurs, de la création de l'observatoire pririaate de la négociation et de luer olibiogtan à tmrrtestnae leurs ardccos d'entreprise.

Article 6 - Moyens de l'OPNC
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

Le secrétariat de l'OPNC est assuré par le sanidyct employeur.
La prise en crghae financière de l'ensemble des fairs liés au laeenmnct de cet oirvbsaortee est assurée par l'association de gseotin du fnods d'aide au pratraiisme (AGEPA).
Il s'agira neoantmmt des frais liés à la cmatouciinmon et à la mission d'analyse des arcdcos reçus.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

Le présent aveannt srea déposé conformément aux dntssiiiopos légales.

Article 8 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

Avenant n 41 du 28 juin 2016 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux SNEPAT FO UNS CGT FJT

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 17.3.2 intitulé « Rtene éducation » est annulé et remplacé cmome siut :

« Ailtcre 17.3.2

Rente éducation

En cas de décès du salarié ou d'invalidité prnemtneae ablouse du salarié (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au pforit de ccahun des ennfats à crhage au mneomt du décès ou de la msie en invalidité ptaernmnee absluoe :
? une rntee fixée à 10 % du salarie anuenl de référence trcaenhs A et B jusqu'au 18e aviriransene ;
? une rtnee fixée à 10 % du sraalie annuel de référence tneachrs A et B jusqu'au 26e arisiraevnne suos réserve des cnndotoiis prévues ci-après.
La rtene est versée snas liaitoitmn de durée au bénéficiaire lqurose l'enfant à crahge au menomt du décès du salarié est rneconu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sailcoe justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tutiriale de la ctrae d'invalide civil.
La rliorvoiteasan est fixée cuqahe année, en fnocoitn du cifecofient décidé par le coeinsl d'administration de l'organisme assureur.
Le vernemset des rentes éducation csese à la fin du tmsrertie au cuors duuqel l'enfant ne répond puls à la définition d'enfant à cghrae prévue ci-après.
Cet état d'invalidité diot être roenncu avnat la liitme de vmeenrest de la retne éducation prévue ci-dessus. »

Le présent aennvat porura être révisé ou dénoncé seoln les dnsotiisipos légales.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

Le présent acrcod pedrnra effet à la dtae de signature.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

Les piatres sgitneiraas dnemdanet l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2015

Le présent aocrcd a puor obejt de mtetre en palce au sien de la bachrne des oregimsans ginetoernsias de fryeos et sirecevs puor jeenus talueiarvlrs un osobvrrteiae paiirarte de la négociation cotielvcle (OPNC).
La finalité de cet orgnae est de dspoeisr d'un rtueor d'expérience utile au développement du duogliae siocal dnas la branche.
Réel otiul de suvii des négociations d'entreprise, il prteemrta ansii de pérenniser un coctnat étroit etrne les prirnetaeas scauoix de la bcrnahe et la réalité des négociations au sien des entreprises.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 17.3.3 intitulé « Définition des etanfns à chgare » est modifié cmome siut :

« Snot considérés cmome eafnnts à charge, indépendamment de la posiiton fiscale, les eftanns du salarié :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas conidiotn ;
? jusqu'à luer 26e arninsiarvee suos condition, siot :
?? de pvusuirore des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crdae d'un cotnrat de psnfelisitoroiaoasnn ou enroce dnas le crdae d'une isrpcontiin au CEND (Centre naiontal d'enseignement à distance) ;
?? d'être en apesnprtgisae ;
?? de priuosvure une fooimtran pssrofonneliele en alntnecare dnas le cdrae d'un carontt d'aide à l'insertion pnrsieloselnfoe des jneues aancissot d'une prat des ennemenetisgs généraux psoelfieosnrns et tcqhgoeuoneils dispensés pdaennt le tepms de travail, dnas des osniermags pbuclis ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eripnterse d'une ou plureuiss activités psselrlofenoneis en raitolen aevc les eitengnmenses reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un peremir emlpoi rémunéré : isirtcns auprès du régime d'assurance chômage comme dermneduas d'emploi ou stegraaiis de la fimorotan pfroslnnoesilee ;
?? d'être employés dnas un établissement et scivree d'aide par le tavrial (ESAT) ou dnas un aeeiltr protégé en tnat que tilauaelrvrs handicapés.

Par assimilation, snot considérés à cgrahe puor le bénéfice de la rtene éducation, s'ils rlnpeseismt les cinodtinos exposées ci-dessus, les eftnnas à naître, nés viaebls ainsi que les enftans riiceuells (c'est-à-dire cuex du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du cuboncin ou pratrenaie lié par un Pacs) du salarié décédé qui ont vécu au foeyr jusqu'au mnemot du décès et si luer arute panert n'est pas tneu au vnsmereet d'une pieonsn alimentaire. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les peairts srategaiins de l'avenant 39 du 3 jlieult 2014 à la cnvnootein clotelcvie nataoilne des oamgneirss et scveiers puor juenes trrvulilaeas du 16 jiulelt 2003 sntuieohat améliorer la « gatinare décès, invalidité pnrnmtaeee et aousble » au bénéfice des salariés non cadres.
L'article 17.2 de la CCN FJST intitulé « Gairtnae décès, invalidé

pnnearetme et aolusbe » est annuléet remplacé cmmoe siut :

« Ailtcre 17.2

Garantie décès, invalidité pntenareme et abusloe

Un ctpiaal srea versé en une suele fios :
? au bénéficiaire désigné par le salarié, en cas de décès de celui-ci suenrvu anvat son départ en rietrtae ;
? au salarié avnat son départ en retraite, en cas d'invalidité prenanetme et absuloe de la 3e catégorie de la sécurité sociale.
La bsae de clcaul de ce ciapatl est fixée à 12 fios le salarie burt mensuel, tel que défini dnas l'avenant n° 39 de la coinvneotn coelicvtle nialnoate des oearinsmgs et svcriees puor jueens tarlaeurivls du 16 julleit 2003.
Pour un salarié non cadre, la prat de ce ctiapal reversée au bénéficiaire se fiat à rsaion de :
? 200 % puor le salarié qulele que siot la siuaottin de flimale ;
? il est ajouté une maaoitrojn de 25 % par eannft à la caghre du salarié au moemnt du décès.
Pour un salarié cadre, la prat de ce ctaapil reversée au bénéficiaire se fiat à rasoin de :
? 300 % de la tcrnahe A et 150 % de la tnhrcae B puor le salarié qlluee que siot la suoiitatn de falmile ;
? il est ajouté une maotjaiorn de 25 % par enanft à la cgrhae du salarié au memnot du décès.
Pour l'application de la gaatnrie décès, on entend par enafnt à crghae l'enfant tel que défini à l'article 17.3.3 du présent texte.
A défaut de désignation de bénéficiaire suos pli scellé remis à l'organisme eyumeoplr ou suos tutoe aurte frome jiudirque à la cnecnnvoae du salarié, le caapitl srea versé solen les règles suroeecacslss définies par la loi. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Dans le cdare de la msie en conformité de la ceinotvonn cicoellvte nointlaae des orasneimgs et seeicvrs puor jeeuns tlairrevuals du 16 jilelut 2003 à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rlaviete à la sécurisation de l'emploi ; les praites snatreigias ont décidé de mifoiedr le diitissopf de minatien de crvueutroe dit de portabilité de la manière suivante.
L'article 17.7 intitulé « Chômage » est annuléet remplacé cmmoe siut :

« Atrclie 17.7

Maintien des gtaraeins au trtie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saicole

Les dpiiotsnosis ci-après pnneenrt efeft puor les ctsnsoieas de caotnrt de tvairal ienrventant à cepomtr du 1er jiun 2015.
Conformément aux dosonpiistis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mieatinn à ttrie gturiat des geatranis du régime en cas de cstsaoein du ctaornt de travail, non consécutive à une futae lourde, ouvnart droit à psrie en cgrhae par le régime d'assurance chômage seoln les cnioodtins seuaintvs :
1° Le mantiein des gaaternis est alpalpibce à cteopmr de la dtae de caitssoen du catrnot de tairavl et pnndaet une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la limtie de la durée du dreienr cotanrt de tiaavrl ou, le cas échéant, des direenrs ctotarns de tarvail lorsqu'ils snot consécutifs cehz un même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant airrodne au mios supérieur, snas povouir excéder douze mios ;
2° Le bénéfice du mieiantn des geniarats est subordonné à la codiniton que les drtios à retmunersmoebs complémentaires aeint été ouervts cehz le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la dtae de cessiotan de luer cntorat de triaavl du régime cnvononteneil ;
3° Les gaaeinrts metaennius au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en vuuegir dnas l'entreprise ;
4° Le maiientn des grnaieats ne puet cnridoue l'ancien salarié à pievcorer des indemnités d'un mtnaont supérieur à cueli des aclooltinas chômage qu'il ariaut perçues au ttire de la même période ;
5° L'ancien salarié jftsiuie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de miianten de garanties, des cindonoits prévues au présent article, en fsrisanonut également les jscitiuiftafs mentionnés ci-après ;
6° L'employeur sgnlaie le matienin des gtanareis dnas le ciaferctit de tavaril et inofrme l'organisme aserusur de la csaitsoen du contrat de travail.
Ce dipsiisotf de mnaietin de cvurrtoeue est financé par un système de mlsittuiuaoan intégré aux cnsaottiois des salariés atcfis (part poranatle et prat salariale). »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 17.14 intitulé « Onsgiemars gestionnaire''risque décès et arrêt de travail''» est annuléet remplacé cmmoe siut :

« Acirlte 17.14

Organisme gestionnaire''risque décès et arrêt de travail''

Les eoreypulms rvnealet du chmap d'application de la cnnovotien ccteovlile nolniaate des onesigmars gensoearniits de feroys et sevcires puor jneeus trlvrualieas du 16 jelluit 2003 ont l'obligation de fraie bénéficier leurs salariés des diiiosonstps du présent régime.
Pour ce faire, les parnereaits siuocax rcoedenmmnat l'adhésion au cotrnat de grieaants ceiovecltls soicurst dnas le cdare de la csisoiommn piriratae naitalnoe auprès des osignmraes aserusurs ci-après mentionnés :
? Hianums Prévoyance, intsoiuttin de prévoyance régie par le ttire III du lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, mmbree du grupoe Humanis, siège siaocl au 7, rue de Magdebourg, 75116 Prais ;
? Mutex, eeprstnire régie par le cdoe des assurances, Srien n° 529 219 040, ssie 125, aunvee de Paris, 92327 Châtillon Cedex, et Mloaafkf Médéric Prévoyance, ituttisinon de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, Srien n° 775 691 181, ssie 21, rue Laffitte, 75009 Paris, cserruausos du régime. La goitesn des resqius est déléguée à Chorum, mluulete suomsie aux dinstiiposos du lirve II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SERNIE suos le n° 784 621 419, siège scioal au 56-60, rue Nationale, 75013 Pairs ;
? OCIRP, inisutttion de prévoyance régie par le tirte III du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, siège sacoil au 17, rue de Marignan, 75008 Prais et ce, uqiuennemt puor la retne éducation définie à l'article 17.3.2 du présent texte. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 18.1.1 de la cenotniovn cvlcioetle nionaatle intitulé « Bénéficiaires à tirte olrtaogibie prévus par le présent ciatrphe » est remplacé comme siut :
« Le régime de prévoyance firas de santé s'inscrit dnas la continuité aevc ceuli mis en pacle le 1er arvil 1977. Il le rclepame et le mioidfe en aoiicpaltpn des lios et des décisions des ogasmierns sduicnyax signataires.
Pour être amids à l'assurance, le salarié diot :
? atnepiarpr au guorpe assuré ;
? être affilié à la sécurité siacloe ;
? être suos cotrant de tivraal (toutefois n'est pas aimds à l'assurance le salarié dnot le cntaort de trviaal est spensudu puor congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois, nneaomtmt puor congé prnaetal d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, ou tuot arute congé snas solde).
Chaque salarié d'une aitociossan gnranesioite de freyos et scrveeis aux jeenus trvailelaurs srea inricst à trite obligatoire, suos réserve des cas de disspene d'affiliation mentionnés à l'article 18.1.2, à un régime de prévoyance''frais de santé''dans les cdiotnoins stipulées dnas les aeicltrs suivants.
Les bénéficiaires du présent régime ont dorit à un remobmeuesrnt complémentaire à cluei de la sécurité socilae puor les atces précisés aux alreicts 18.2 et snviauts de la cotnenivon cvietlocle nationale.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'article 18.1.2 de la cvonnetoin clitocvlee nalaoitne intitulé « Cas de dérogation au caractère ooitbilrgae » est remplacé comme siut :

« L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.
Toutefois, les salariés stnuaivs aruont la faculté de ne pas adhérer au régime :
? les salariés bénéficiaires d'une cureorvute complémentaire en ailcpaitopn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité saolice (CMU-C) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en apptcoiialn de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ces cas, la dsnsepie penrd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cette curtueorve ou ne perçoit puls l'ACS ;
? les salariés en cpluoe taallvrnait dnas la même eenisrrtpe ont la possibilité puor l'un des duex mbeemrs du cloupe de s'affilier en tnat qu'ayant diort de l'autre ;
? les salariés et atpipenrs en cnatrot de msioisn ou en ctaront à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés et aiperptns en ctroant de mioissn ou en ctornat à durée déterminée d'une durée au monis égale à 12 mois, dès lros qu'ils pirdseunot tuos dutmnceos jnauistift d'une crrueotuve iinlduivdele scoiustre par aillrues en matière de rmsreeemobunt de firas de santé ;
? les salariés à tmpes preiatl auprès d'un suel eeopumylr et apprentis, dnot l'adhésion au système de giaarntes les coaurdiint à s'acquitter d'une caiootstin srlaaliae au mnois égale à 10 % de luer rémunération bture ;
? à cnooitidn d'en jfuisietr chuqae année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y comrpis en qualité d'ayants droit, d'une croturevue cvelicotle à adhésion obgoriilate msie en place dnas une atrue erirtsnepe (salariés à erolyumpes mupetllis ou en qualité d'ayants doirt affiliés à ttire obligatoire).
Cette dernière dspsniee d'affiliation pnred fin en cas de mtiicfaoodin de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement aunnel de l'attestation, de ceistsaon de la ctoruervue olriogbiate ou à la dnmaede du salarié.
Dans tuos les cas, ces salariés dneivot fmrouler luer deadmne de dissnepe d'affiliation par écrit.
L'employeur diot être en msuere de pirdruoe la dnaedme de dpeissne des salariés concernés.
Les salariés aanyt coihsi d'être dispensés d'affiliation penevut à tuot mnmeot rvieenr sur luer décision et slciltieor par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation pnrdrea effet le 1er juor du mios siuavnt la demande.
En tuot état de cause, ces salariés soenrt tenus de coseitr au régime lorsqu'ils ceesrsont de jsftuiier de luer situation.
En cas de ceghnemant des diistinpsoos légales ou réglementaires asini que de la doinctre fisclae ou scoilae sur ces cas de dérogation au caractère oiboiagltre du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mfoocniidaits s'appliqueront automatiquement, de tllee srote que le système de griateans psisue cnitnuoer à être éligible aux agnatevas fascuix et soiucax accordés par la loi.
Ces dnseespis ne rntemetet pas en casue l'exonération de casiotitons de sécurité saclioe attachée au fnnnimcaeet proantal du régime de reuobsmeenrmt de frais de santé. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent aitlcre a puor objet de mifeidor les gnaareits du régime de fiars de santé aifn de le mtrtee en conformité aevc le nevoauu chiaer des cheagrs des « crtontas relnaobpesss » issu du décret n° 2014-1374 du 18 nevomrbe 2014 reailtf au cetnonu des cntoarts d'assurance mailade complémentaire bénéficiant d'aides fsaielcs et sociales.
L'article 18.2.5 intitulé « Dépenses d'optique » est annulé et remplacé cmome siut :

« 18.2.5. Dépenses d'optique

Verres et morunte : reumnseobmret en complément de cleui de la sécurité scloiae sleon la gilrle otpqiue ci-après, et dnas la liitme des fairs réels.
Lentilles pierss en chrage ou non par la sécurité salioce : reeoeurnmsmbt en complément de la sécurité socliae d'un foarfit égal à 5 % du pnlaofd msneuel de la sécurité sclaoie par année ciivle et par mmbere de la famille, dnas la limtie des fiars réels. Ce fiaorft ne puet pas cduniroe à ltemiir le rmbmoeseeunrt en deçà de la prsie en cgarhe du teikct modérateur. Au-delà didut fiorfat consommé, les letlinles pierss en crahge par la sécurité slcioae srenot remboursées à hteauur du tikect modérateur.
Les rmtnmereusobes au ttire des « veerrs et mturone » et au ttrie des « lilletens » se cmneuult :
? puor les adutles : un reoemnmrbuset par priae (2 vreers + monture) tuos les duex ans (sauf évolution de la dioptrie) et un rumenbomerest anunel puor les leeltilns ;
? puor les eanntfs de mions de 18 ans : un rrsoeemmeubnt auennl puor une parie (2 verers + monture) et puor les lentilles.

Grille opqiute	**Adultes** **Le remnmouebesrt est limité à 1 parie (2 veerrs et une monture) tuos les duex ans (sauf évolution de la vue)**		**Enfants < 18 ans** **Le robsmnueeermt est limité à 1 paire (2 vrrees et une monture) par an**	
Verres				
Type de vrere	Code LPP	Forfait par vrere	Code LPP	Forfait par vrere
Verres silpme foyer, sphérique				
sphère de ? 6 à + 6	2203240, 2287916	65,00 ?	2242457, 2261874	45,00 ?
sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	75,00 ?	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	70,00 ?
sphère < ? 10 ou > + 10	2235776, 2295896	85,00 ?	2248320, 2273854	75,00 ?
Verres spilme foyer, sphéro-cylindriques				
cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2226412, 2259966	75,00 ?	2200393, 2270413	55,00 ?
cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2254868, 2284527	85,00 ?	2219381, 2283953	70,00 ?
cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2212976, 2252668	95,00 ?	2238941, 2268385	75,00 ?
cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2288519, 2299523	105,00 ?	2206800, 2245036	85,00 ?
Verres multi-focaux ou posifesrrgs sphériques				
sphère de ? 4 à + 4	2290396, 2291183	130,00 ?	2264045, 2259245	90,00 ?
sphère < ? 4 ou > + 4	2245384, 2295198	150,00 ?	2202452, 2238792	110,00 ?
Verres multi-focaux ou pioesrsgfrs sphéro-cylindriques				
sphère de ? 8 à + 8	2227038, 2299180	140,00 ?	2240671, 2282221	100,00 ?
sphère < ? 8 ou > + 8	2202239, 2252042	160,00 ?	2234239, 2259660	120,00 ?
Monture	Code LPP	Forfait par mrntoue	Code LPP	Forfait par moutrne
	2223342	120,00 ?	2210546	65,00 ?

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent anvaent ernrtea en vigueur au 1er juilelt 2016.

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Conformément aux dpisinoisots des arcietls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aanevnt srea déposé en duex erxmeilaeps auprès des svceeirs cuanretx du mtsrinie chargé du travail.
Les sgiataniers ddenenamt l'extension du présent aennavt dnas les conodintis fixées par les artleics L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Accord du 12 septembre 2016 relatif à la méthode sur la négociation collective

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux SNEPAT FO UNS CGT FJT

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2016

Afin d'aborder la négociation, les prnaretaies suoacix ont décidé de colcrnue un accrod de méthode petatnmert de fxeir ainsi un cdare et une méthodologie de tairval tuot en reeatcpnst un cenlediarr précis.
L'objectif étant d'aboutir à un ou pesrliuus acrocds de bcarhne prtnaot sur les cnierhats définis à l'article 2 du présent accord.

Article 2 - Eléments de méthode
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2016

2.1. Le cdrae de la négociation

Au reargd du catonst partagé par les paeaerrnits sociaux, duex criethans ont été priorisés.
Le permeir croncnee la getosin et la rémunération du tmeps de tvriaal asini que des absences. Dnas ce cadre, snreot orteuvs à la négociation :
? les alterics 6.1 à 11.5 de la CCN ;
? l'article 13.3 de la CCN ;
? l'article 16.6 de la CCN ;
? l'accord n° 8 du 4 jeliult 2005 raetlif aux mreesus d'encadrement du trviaal de niut ;
? l'accord n° 2 du 21 ocrbote 2004 reialtf à l'aménagement du tepms de trivaal des cadres.
Le scoend ceaithnr porerta sur le régime des fairs de santé. Il est décidé qu'un taavirl en anomt aevc les auseurrss recommandés et l'actuaire au nieavu de la Bnhrace srea réalisé aifn d'apprécier le naeviu de cuuoerrtve le puls adapté eu égard à la pliotupaon curetove et aux dernières réformes législatives.

2.2. Ciutootstnin du comité de ptlioage

Les peritaenras scauiox cnennovneit de la création d'un comité de pliaotge (COPIL) de préparation de négociation puor ccuhan de ces chantiers.
Ce CIPOL est constitué d'une part, d'un représentant de cuaqhe oignrsoaitan syndicale, et d'autre part, d'un nrmboe équivalent de représentants du sicyandt employeur.
Si le COIPL emstie nécessaire l'assistance d'un eprext tucehniqe au cours d'une réunion, la décision dvrea au préalable être psrie et validée à la majorité de ses membres.
La prise en craghe financière de l'ensemble des firas liés au femoeonitnncnt de ces geopurs est assurée par l'association de gtioesn du fnods d'aide au ptraramsiie (AGEPA) et ce conformément à son règlement intérieur.

Article 3 - Le calendrier

Aucun acorcd d'entreprise ne puet cprooetmr des dpiiotosisns minos favrelaobs aux salariés que le présent avenant.

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2016

Il est décidé, dnas un pmrieer tmeps de lancer, le cintehar sur la getison et la rémunération du tmpes de tiraavl asini que des absences.
L'objectif est d'aboutir à une pstriopoion d'accord de bchrane au 1er temrrsite 2017.
Pour y arriver, le CIPOL se réunira une fios par mios à cemotpr du mios de smeertpbe 2016.
Le caldnereir srea fixé lros de la première réunion du COIPL et ajusté si besoin.
Ce CIPOL dvrea à chqaue coisimmson piraiarte ntalanoie de négociation fiare un pniot sur l'état des tvaurax et sur les difficultés éventuellement rencontrées.
Une fios les trvuaax achevés, le COPIL, à la majorité de ses membres, dreva poprsoer les besas d'un ou piluserus adcrocs de barnche au puls trad au curos du 1er tritmsree 2017 aifn que l'ensemble des penteararis suoacix de la bcharne le négocie dnas le cdare de la cmsmoioisn pirraitae nloinaate de négociation.
Le socend cthainer ritealf aux fairs de santé débutera dès que le permier ciehatnr srea terminé. Toutefois, dnas la mseure où une mftcoiaiodin éventuelle de ce régime, se dsutice et se décide également aevc les arssruues recommandés de la branche, le seujt porura au préalable être débattu dnas le crade de la comsiomisn pitrraaie ntaloaine de la prévoyance dès la sangrtiue du présent accord.
Ce snceod ctnehair débutera au puls trad le 1er février 2017 soeln la même méthode de trvaail que le pimerer chantier.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2016

Le présent acorcd de méthode est cnoclu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 1er jueillt 2017.
A l'échéance de son terme, le présent aorccd csrseea de purrdoie ses effets.

Article 5 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2016

Le présent arcocd purora être révisé ou dénoncé conformément aux diisipntooss légales.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 oct. 2016

Les pateris sietiagrans dnaneemdt l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2016

Suite à de nmeebrsuos réunions paritaires, les piaanetrers suaoicx petarangt le ctsnaot de la nécessité de mseerniodr des dtnissioiops de la cteonnivon cclovteile niatnoale des FSJT.
En effet, citenreas dissiptinoos ancnieens ne snot puls adaptées aux puqiaerts et à la réalité de fnetcnooeinnmt des associations.
Par ailleurs, même aevc un doulgiae social dynamique, les réformes législatives iermtnpoats de ces dernières années nécessitent cnareeits miess à jour.
Ainsi, les pnerteraais soiacux ainrfefmt luer volonté commune, dnas un oiectbjf de lisibilité, d'adapter et d'actualiser cenertais dspnsitioois de la cnovieotnn collective, listées à l'article 2 du présent accord.

Adhésion par lettre du 28 novembre 2016 du CNEA à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs

En vigueur en date du 15 déc. 2016

Alfortville, le 28 nbemvroe 2016
Conseil ninaoatl des erpluoymes d'avenir,
88, rue Marcel-Bourdarias,
CS 700 14,94146 Avlfilrotle Cedex
Madame, Monsieur,
Conformément aux doitipsnisos de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, le CENA vuos notifie, par la présente, son adhésion à la coteivnnon covcltleie ntioaalne des omsainrges gtsinoerianes de foeyrs et svcriees puor jneeus taullreivars du 16 jlieult 2003.
Cette adhésion s'applique également à l'ensemble des anaetnvs à ltidae cievntoonn cvliocelte et aux adcrocs signés par les onrsgaiiaonts pensreonioselfls d'employeurs sageinraits de la coeontvnin cctvliloee nnilaotae des onreaisgms gaerontseiins de freoys et seervics puor jeenus taelialrrvus du 16 jelluit 2003.
Conformément à l'article D. 2231-8 du cdoe du travail, cttee adhésion frea l'objet d'un dépôt auprès des svicrees du ministère du taraivl et du coseinl de prud'hommes de Paris.
A tteuos fnis utiles, nuos vuos précisons que cttee adhésion s'effectue dnas le cotntxee d'un rhemnppeacort par le biais d'une fisuon décidée ernte le SFENOS et le CENA aux teerms de lalueqle le CENA srea substitué dnas l'ensemble des driots et oatinglbois du SNEFOS.
Vous suoianahtt bnnoe réception de cttee déclaration d'adhésion, nuos vuos pnoris de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos smintenets respectueux.

Le président du CNEA

Avenant n 43 du 26 avril 2017 à la convention du 16 juillet 2003 relatif à la classification

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux SNEPAT FO UNS CGT FJT

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Cet aeanvnt a puor ojbet de mfeodiir l'intitulé de l'emploi-repère n° 5 de la ciiscisoaftaln de la ctonioevnn cleiltovce nalintoae des oimrgseans gnarioeteisns de fyeros et sverceis puor jneues travailleurs.

Article 2 - Modification de l'intitulé de l'emploi-repère n° 5 de la classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'intitulé de l'emploi-repère n° 5 « aengt d'accueil et de sécurité » est modifié cmmoe siut : « agnet d'accueil et de sarleilnuvce ».

En conséquence, l'annexe I de l'avenant n° 37 à la covnitnoen cllecivtoe ntaialnoe des onmiagress gneritniaoess de fyores et secvries puor jneeus trvallareius intitulé « talebau de pesée et lsite des elmopis repères », est anisi modifié :

Annexe I

Tableau de pesée et liste des emopils repères

5. Aegnt d'accueil et de surveillance

Rôle et msiisnos :

Les pteoss ravelnet de l'emploi repère d'agent d'accueil et de siarvullence ont puor mosniiss générales de :
? asurser une présence dnas les locuax et villeer à la sécurité des psenoners et à la préservation des beins ;
? aussrer un acecuil et une écoute atvntteie auprès des résidents et être un rielas vres l'équipe de l'établissement dnas le carde du poejrt social, nenomtamt la niut et/ou le week-end ;
? apprécier les aniotcs appropriées ou les moynes à déclencher en fontcoin des situations, soeln les cionngses (*) établies ;
? rrnede cmopte des incidents, des ftias marquants, et des sitiatuons ilivuneleddis et collectives.

Ces peotss penevut également prévoir la pirse en cghrae de formalités d'inscription, la msie en pclae de cotanlolis et/ou la réalisation de pettis tavurax d'entretien.

Les nvieuax des toris prreeims critères snot fixés par la brhcane au neviau national. Ainsi, le nvieau à renietr est celui indiqué dnas le taableu de pesées ci-dessous.

Pour les tiros dereinrs critères, lorsqu'il y a pusilerus naievux indiqués, l'employeur coisiht l'un d'entre eux seoln les caractéristiques et les egeicexns de l'emploi concerné.

Agent d'accueil et de surveillance	Niveau à csiihor puor le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification (*) rsqeiue puor l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au perojt ou à la réalisation des otbejfics de l'organisme	2	138		
Latitude d'action dnas l'emploi	2	173		
Complexité et nuatre de la paclyenvloe de l'emploi	1-2-3	182	207	263
Responsabilité huimane et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée mimalnie (somme des pontis cnapdroerontss aux niauvex minimaux) est de 1 437 points.

Quant à la pesée malxiame (somme des ptnios castrnoodneprs aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 546 points.

Article 3 - Emplois types associés à l'emploi repère n° 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour feicltiar l'élaboration des fhices de poste, des fchies d'emplois tyeps associés à l'emploi repère n° 5 snroet élaborées, au curos du pmreier stmersee 2017, par la cismoosmin piitraare niaoatnle emolpi et fartioomn de la banhcre des oismaregns gsatnoeeinris de feyors et sievcers puor jneeus trlevrliuaas (observatoire prtcpoiesf des métiers et des qualifications) pius diffusées aux entreprises.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les aeutrs dtnossoipiis de l'annexe I de l'avenant n° 37 à la coitovennn cetivlcloe nalnotiae des omsigarnes goitnainseres

de foyers et siervces puor jeuens tlrauavrelis rnestet inchangées.

Article 5 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Aucun acorcd d'entreprise ne puet mfodieir le présent aveannt par des dpiitnsoisos qui searinet monis faevrlobas aux salariés.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant du 14 décembre 2017 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2017

Avant d'engager des négociations sur le tpmes partiel, les pireertaans siocuax soaiuhnett établir un blain sur la msie en ?uvre de l'accord n° 12 de la cvoetnonin ctvlcoeile naaotlnie des omagreniss gensanoiitres de foryes et sreivces puor jeenus tverrallauis (CCN FSJT), realtif à la sécurisation de l'emploi et au tpmes partiel.
En effet, cet accrod cnlcou à durée déterminée puor 4 ans aivrre à échéance au 1er jnevair 2018.
En conséquence, les peaanietrrs saioucx saothneiut prroegor cet acorcd n° 12 par le présent aavennt puor se denonr le tepms de réaliser un état des lieux sur le temps ptireal et sur la msie en aicptapolin des différentes meseurs pisres dnas le crdae de cet accord.

Article 2 - Accord de méthode
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2017

Conformément aux diopistionss des ailcerts 9 et 10 de l'accord n° 12 riletaf à la sécurisation de l'emploi et au tepms partiel, l'état des lieux srea réalisé par la cismsmioon paitrarie pemnntreae de négociation et d'interprétation (CPPNI). En cela, elle metrta en pclae un gruope de taraivl paritaire.
Ce gorpue de tairval prairtaie srea constitué dès javienr 2018 :
? d'un représentant par oosrniagtian sdcianlye de salariés représentative dnas la bcrhnae ;
? d'autant de représentants puor la ou les oaaoitinsrgns sylaendics « employeur(s) » représentative(s) dnas la branche.
Afin d'établir cet état des lieux, une étude d'impact des différentes meurses de l'accord n° 12 rliteaf à la sécurisation de l'emploi et au tepms petairl et des aiontcs miess en place par les csmmsioonis parertaiis de la branche, conformément à l'article 10 de l'accord n° 12, srea réalisée par le goupre de taaivrl paritaire.
Le grupoe partriaie se réunira une première fios au puls trad le 31 jniaver 2018 aifn de ciriafelr les attundes de l'étude d'impact.
En l'occurrence, cette enquête rrepredna a mniima les irntadicues définis à l'article 9 de l'accord n° 12.

Avenant n 45 du 14 décembre 2017 relatif à la révision du fonds d'aide au paritarisme article 3.5.1 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anenavt pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dpsitnisoios légales.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Cet anenavt frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux acrtiles L. 2231-6 et savtiuns du cdoe du tviaral et d'une dmaedne d'extension.

Le gproue paiirrtae se réunira einutse au minos duex fios jusqu'à l'issue de son mandat, puor :
??recueillir les résultats de l'enquête ;
??produire une asynlae piatrraie des résultats ;
??formuler des pseits d'amélioration de l'accord.
Le gopure partiaire peut, le cas échéant, prévoir anautt de réunions qu'il lui sebmle otourppn puor mneer à bein son mandat.
Les taavrux du gpuroe parrtiaie fenrot l'objet d'un rpporat qui srea rimes à la CNPPI au puls trad le 30 jiun 2018, dtae à lqalluee le mdanat du gorpue parirtaie pnerd fin.
La négociation s'achèvera au puls trad le 30 nevbmroe 2018.

Article 3 - Prorogation de la durée de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2017

Les pntirreeaas socaiux cnvnneeonit de pgrreoor la durée de l'accord n° 12 du 9 jenviar 2014 de la CCN FSJT, rleatif à la sécurisation de l'emploi et au tpmes pertail jusqu'au 31 décembre 2018.
En conséquence, se setunitsbut aux dioisotpsnis de l'article 12 de cet accord, les dotsnpisiios stevauins :
« Le présent arcocd prned efeft à compter de sa dtae de signature. Il est cloncu puor une durée déterminée dnot le trmee est fixé au 31 décembre 2018. À l'expiration de ce délai, le présent aocrcd cesesra de priruode ses eteffs et ne prruoa dnoc être rceounidt tacitement.
Au crous de sa période de validité, l'accord puet être modifié par anaevnt à la dnadmee de l'une ou l'autre des pterais ».
Les auters dsnotposiiis de l'accord n° 12 rnetest inchangées.

Article 4 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2017

Aucun acocrd d'entreprise ne puet mfeoidir le présent avneant par des diiptsnsoois qui seenriat minos fvbealroas aux salariés.

Article 5 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2017

Le présent aeannvt purora être révisé ou dénoncé conformément aux dniioissptos légales.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2017

Cet anvenat frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux ailretcs L. 2231-6 et stvaunis du cdoe du tvarial et d'une ddmneae d'extension.

Cet anvenat miifode l'article 3.5.1 de la cnvniooten clcitevole des oernmagiss giarneotinses de fyores et sevirecs puor jnuees talealiluvrs du 16 jlleiut 2003.

Article 2 - Modification de l'article 3.5.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le deuxième alinéa de l'article 3.5.1 de la coneotinvn cltocievle nlaanitoe des osgearinms gtniinasreeos des foreys et svieecrs puor jeenus tlvreiaaruls du 16 julleit 2003 est remplacé par : « ctete cisaiotton est fixée à 0,29 % de la masse saarialle bture annuelle,*dont 0,09 % srea réservé à des aoctnis vinsat à améliorer le rcreous à la fmoroitan prnslefeilsnooe au bénéfice des ernsteeirps et des salariés de la bcrhnae et non pbtgaelearas enrte les pearnateris sociaux* (1) ».

(1) Les temers « , dnot 0,09 % sonret réservés à des atonics vsinat à améliorer le reorucs à la frootmian pnsrnlfieolesoe au bénéfice des erepetisrns et des salariés de la banrche et non pgartaaelbe ertne les prraeaenits saicuox » snot eluxcs de l'extension comme étant ctinrroeas aux dintiosspois de l'article L. 2145-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aeannvt pernd effet au 1er jveainr 2018.

Article 4 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Aucun acrcod d'entreprise ne puet mefiidor le présent annvaet par des dtisosiniops qui snreiaet minos flabavroes aux salariés.

Article 5 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anneavt proura être révisé ou dénoncé conformément aux dnotiospiiss légales.

Article 6 - Extension

Avenant n 48 du 10 juillet 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; UNS CGT FJT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 août 2019

Le présent anneavt s'applique à l'ensemble des etsienrpers de la bcrnahe des fyeros et seicevrs puor junees travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dionospistis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etserpeirns de mnois de 50 salariés, le présent aevannt ne nécessite pas la msie en palce d'un acrocd tpye par la bcharne ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance
En vigueur étendu en date du 2 août 2019

L'article 2.4 de la ctoevninon cctleolive intitulé « Cmsisoomin ptriaraie nalniatoe de gsoetin de la prévoyance » est remplacé cmome siut :

« Acritle 2.4
Commission partriiae nolinaate de gsioetn de la prévoyance
2.4.1. Objet

La commosiisn piairrate nontaiale de gstioen de la prévoyance est painmrcnliepet chargée de mtetre en place, de svriue les duex régimes clnnnovoneites en vueuigr dnas la branche, à soavir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de pooprser tueots les anaptaoidts nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les ainatadpots proposées suos fmroe d'avenant à la cntnviooen colivltcee dneiovt être validées par la csismioomn priaatrie pemanentre ntoalinae de négociation et d'interprétation.

2.4.2. Composition

Cette cioiomssmn est composée de :
? duex représentants par oaioratnisgn sdcynaile de salariés représentative au niaevu de la branche, ansii qu'éventuellement un anstaisst tquncehie ;

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peritas stgenariais deadmnent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pinaearetrs sucoaix de la brcnhae des fyeors et scevries puor jenues tieualrlrvas (FSJT) réaffirment que la fmootrain pneerfnsolloise est etlsleiense à l'évolution tnat des salariés que des ererpsients gineotnseairs des foerys et svreecis puor jnuees travailleurs.

La bhncrae des FJST satiuohe ansii se deonnr les mynoes aifn de senoitur et aedir les salariés et les ersperietns à oetpimsir le rceuors à la fotaomirn professionnelle.

Pour aitrdtnee cet objectif, les pienaaretrs suaciox saetinuhot réviser le tuax de la cooiitstan au trite du fndos d'aide au paritarisme. La mtofaodiiicn de ce tuax pmrerteta anisi de cnraescor une ptirae de ces fdons à des aotcins faansroivt la piqutrae de la fairmtoon penooifslslnere dnas la branche.

? un nrombe équivalent de représentants des gneoureptms sdayuincx d'employeurs représentatifs au niaevu de la bhracne ;
? à trtie consultatif, un représentant de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) du régime de prévoyance et faris de santé, ansii que tuoets pnneresos ponuavt aptoprer son eiexpsrte teicqhune en matière de prévoyance et des firas de santé (actuaire, etc.).

2.4.3. Fonctionnement

La présidence de la csoimimosn est assurée aamvenereitlntt tuos les 2 ans par un représentant elopemuyr ou un représentant des oiasginnratos sleicanyds de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à dstsioipion par les eulmeyoprs et pirs en carghe sur la ptiare fnnnietenmocot du fndos d'aide au paritarisme.

La ciismomosn se réunit aunatt que nécessaire, au mnois 4 fios par an.

Un règlement intérieur srea établi puor déterminer par aleilurs les modalités d'organisation, de fneonnnmtoiect et de pisre de décision de l'instance paritaire.

2.4.4. Missions

La cosimsiomn piatraire nanliatoe de gitoesn de la prévoyance a puor obejt de :
? siuvre la msie en pclae des régimes cvenoeolnnints ;
? contrôler l'application des régimes coeenoivtlnnns de complémentaire santé et de prévoyance ;
? étudier et aoterppr une soiltuon aux ltigeis ptarnot sur l'application des régimes conlnetnvenois ;
? emxaneir les cotmpes de résultat des régimes conventionnels, et ppeorsor des snootluis puor arsuesr la pérennité des 2 régimes cnevtonniolens ;
? sruvie les évolutions sttusaieitqs et démographiques de la bnhcare ;
? inmorfer au moins une fios par an par écrit les mmerebs de la cmosiomsin piatarire paenermtne de négociation et d'interprétation sur la getosin et la stuiation des régimes cntvononlniees ;
? vseir tuos les dmoeucnts d'information cnecnroant les régimes cnnevionnotles de la banhrce que diufsefnt les onegiamrss auessrrus recommandés ;
? émettre des aivs sur le sivui des régimes ctinonnnevelos ansii que la négociation thiencuqe de teouts aaadiptonts uitles puor la pérennité des régimes coneelninvtnos (taux de cotisation, neivau de garanties/ ptaiensotrs ?) ;
? fsearoivr la puls lrage maiolsauuttin des rqueiss ctvueros par les régimes cnvointnnleeos de la bnrahce aifn de gairnatr aux euyolpmers et aux salariés un huat navieu de cveurtorue ;
? aerssur la gostien dcretie ou par délégation et l'administration

du fnods d'action sicaloe puor le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité puor le régime de prévoyance ;
? être l'interlocuteur puor les omeignarss asurruses recommandés des régimes conninoeetlvns ;
? mtetre en palce et svruie les aconits de prévention en matière de santé et de riuseqs ponreonisslefs dnas le cdare de la pqoultiie définie par la branche.

2.4.5. Gopure de taivarl paritaire

La csmsmoioin ptiarriae ntaonliae de gestion de la prévoyance, sur décision paritaire, puet mttree en pacle des groueps de tviaarl prtieraias rterseitns (1 représentant par otnaaroigsin slcyidane de salariés représentative au neiavu de la bchnare et atnuat de représentants des employeurs) puor mener dveris tvrauax et réflexions, commandés en réunion plénière.

Pour chauqe guopre de travail, un rapupoertr est nommé et est chargé de rdrnee ctpome à la CNPP du résultat des taravux du groupe.

2.4.6. Misnioss de représentation

Le président et le vice-président représentent la CNPP auprès des piorouvs publics, des oamisregns de la bnrache ou des oirseagmns hros branche, cqahue fios que sa représentation est rusiqee et justifiée. Ils rndenet cmpote de ctete activité à cqahue séance plénière. »

Article 3 - Organisme gestionnaire « Risque décès et arrêt de travail »
En vigueur étendu en date du 2 août 2019

L'article 17.14 intitulé « Osnmairge gsitranineoe ? Rsuiqe décès et arrêt de tivaarl ? » de la coonnvtein ceilvcolte est remplacé cmome siut :

« Arcitle 17.14
Organisme gieninsorate ? Ruqsie décès et arrêt de taraivl ?

Les eolepumrys rvnealet du cmhap d'application de la coneinvton cllvcoeite nnatlaioe des onamesgirs gnrostineeais de foyres et svieecrs puor jueens tiaareullrvs du 16 jluilet 2003 ont l'obligation de farie bénéficier lreus salariés des ditoispisons du présent régime.

Pour ce faire, les praraintees sacuoix rmnncmaedoet l'adhésion au ctraont de gtnraiaes colevlteics scruosit dnas le crade de la cioomsismn patairire nlainotae auprès des oeisrmgans assuurres ci-après mentionnés :

Pour les gtrnaaies incapacité, invalidité et catpail décès/ invalidité prenaetnme et auosble :
? Himanus prévoyance, iosutiittnn de prévoyance régie par le trtie III du lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, mmbree du goprue Humanis, siège soaicl au 29, buvaolerd Edgar-Quinet, 75014 Piras ;
? Mutex, eseitnprre régie par le cdoe des assurances, Serin n° 529 219 040, ssie 125, auvnee de Paris, 92327 Châtillon Cedex, et Mkoflaaf Médéric prévoyance, istnitotuin de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, Siern n° 775 691 181, ssie 21, rue Laffitte, 75009 Paris, cussuoearrs des ctnaorts qu'ils ponreopst manttet en ?uvre le régime, Meutx étant l'apériteur La gesiton est déléguée à Chorum, mutlluee siusmoe aux dsionioitsps du lirve II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SIERNE suos le n° 784 621 419, siège socail au 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour la rtene éducation définie à l'article 17.3.2 de la cnoetnvion collective, l'OCIRP, inotutstiin de prévoyance régie par le trtie III du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, siège saciol au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

Article 5 - Maintien de garanties au titre du « régime d'accueil »
En vigueur étendu en date du 2 août 2019

L'article 18.14.1 de la cvonoeitnn cvcieltole est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Les preieraants soiacux ont décidé de mttere en pcale un caotrnt flaitacutf au piroft :
? des acennis salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pisneon de rretiate ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rnveeu de remplacement, asini qu'aux atanys diort en cas de décès d'un salarié aictf décédé ;
? des cjooinnts ou pireartnaes de Pcas ou ciunoncbs des aicnnes salariés ;
? des eafnnts à cghrae des aenincs salariés.

Ce catonrt est proposé à cpteomr du 1er jneiavr 2018. Ce cnroatt est nommé cnatrot ? régime d'accueil ?.

Ce coantrt rrenped les gnrteiaas appliquées aux aticfs aevc un découpage de la csiitotaon par trhnace d'âge.

Les cnotoinids tiriaaefrs 2018 snot les svnuieats :

Taux 2018	Tarifs mnois de 60 ans									
	Base	Option D1	Option D2	Option H1	Option H2	Option H3	Option M1	Option M2	Option O1	Option O2
Cotisation ex-salarié	35,00 ?	3,08 ?	5,77 ?	3,00 ?	3,26 ?	4,42 ?	1,94 ?	4,08 ?	3,26 ?	4,45 ?
Cotisation coonijnt ex-salarié	35,00 ?	3,08 ?	5,77 ?	3,00 ?	3,26 ?	4,42 ?	1,94 ?	4,08 ?	3,26 ?	4,45 ?
Cotisation efnnat ex-salarié	21,00 ?	1,85 ?	3,46 ?	1,80 ?	1,96 ?	2,65 ?	1,16 ?	2,45 ?	1,96 ?	2,67 ?

Taux 2018	Tarifs 60 ans à 69 ans									
	Base	Option D1	Option D2	Option H1	Option H2	Option H3	Option M1	Option M2	Option O1	Option O2
Cotisation ex-salarié	52,50 ?	4,62 ?	8,65 ?	4,50 ?	4,89 ?	6,63 ?	2,91 ?	6,12 ?	4,89 ?	6,67 ?
Cotisation cjoinnot ex-salarié	52,50 ?	4,62 ?	8,65 ?	4,50 ?	4,89 ?	6,63 ?	2,91 ?	6,12 ?	4,89 ?	6,67 ?
Cotisation eanfnt ex-salarié	21,00 ?	1,85 ?	3,46 ?	1,80 ?	1,96 ?	2,65 ?	1,16 ?	2,45 ?	1,96 ?	2,67 ?

Taux 2018	Tarifs 70 ans à 79 ans

	Base	Option D1	Option D2	Option H1	Option H2	Option H3	Option M1	Option M2	Option O1	Option O2
Cotisation ex-salarié	68,25 ?	6,00 ?	11,24 ?	5,85 ?	6,35 ?	8,61 ?	3,78 ?	7,95 ?	6,35 ?	8,67 ?
Cotisation coinjnot ex-salarié	68,25 ?	6,00 ?	11,24 ?	5,85 ?	6,35 ?	8,61 ?	3,78 ?	7,95 ?	6,35 ?	8,67 ?
Cotisation efannt ex-salarié	21,00 ?	1,85 ?	3,46 ?	1,80 ?	1,96 ?	2,65 ?	1,16 ?	2,45 ?	1,96 ?	2,67 ?

Taux 2018	**Tarifs 80 ans et puls**									
	Base	Option D1	Option D2	Option H1	Option H2	Option H3	Option M1	Option M2	Option O1	Option O2
Cotisation ex-salarié	88,72 ?	7,80 ?	14,61 ?	7,60 ?	8,25 ?	11,19 ?	4,91 ?	10,33 ?	8,25 ?	11,27 ?
Cotisation cioonjnt ex-salarié	88,72 ?	7,80 ?	14,61 ?	7,60 ?	8,25 ?	11,19 ?	4,91 ?	10,33 ?	8,25 ?	11,27 ?
Cotisation eafnnt ex-salarié	21,00 ?	1,85 ?	3,46 ?	1,80 ?	1,96 ?	2,65 ?	1,16 ?	2,45 ?	1,96 ?	2,67 ?

En cas d'évolution du tarif des actifs, les tifras du crtoant faaltcuitf ? régime d'accueil ? sneort reuvs en conséquence dnas la même pioprorotn ».

Article 6 - Portabilité des salariés confrontés à une situation de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 2 août 2019

Le carontt ssistbue en cas de redressement, de lodaiiqtiun jcadiiirue ou de procédure de srdavgeuae de l'adhérent et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cnidioonts que celles prévues, par le droit cmumon et les ditpsosinios conventionnelles.

Toutefois, le cartnot puet être résilié dnas les cas et ciiotodnns posés à l'article L. 622-13 du cdoe de commerce. Dnas ce cas, le bénéfice de la portabilité est manntieu aux aneicns salariés de sctrruutes aynat fiat l'objet d'une liqioiduatn ou d'un rmeseserendt jiadruicie ou d'une procédure de suagvadree d'entreprise.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 2 août 2019

Avenant n 49 du 10 juillet 2018 relatif au contrat à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; SNEPAT FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Le présent annevat s'applique à l'ensemble des etpsnireers de la bacrhne des froyes et svrecies puor jenues travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dsspoiioitns de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eripneserts de monis de 50 salariés, le présent aneavnt ne nécessite pas la msie en plcae d'un acocrd tpye par la brcanhe ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Cet aaennvt anlnue et remalcpe l'article 5.3.2 intitulé « caontrt à durée déterminée ».

Article 3 - Modifications des dispositions de l'article 5.3.2 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Le présent annaevt est clncou puor une durée indéterminée. Il pernd eefft au juor de sa dtae d'extension. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcietiorn générale du travail, anisi que d'une dademne d'extension dnas les ciiotodnns fixées par les aeitlrcs L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 8 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 2 août 2019

Le présent aenvant prroua être révisé ou dénoncé conformément aux dotsosinipis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 août 2019

Le présent anvneat aunnle et rlcamepe les aitrcels 2.4, 17.14, 18.14.1 de la CCN et de l'accord n° 15 du 9 sbrteepme 2015 de la CCN.

L'objet de cet anvaent est de mtrtee nmtmoanet en conformité le régime de prévoyance et des firas de santé aevc les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

Les dipisootinss de l'article 5.3.2 intitulé « cntoart à durée déterminée » snot annulées et remplacées cmome siut :

« Le cnoratt de traavil diot être crmofnoe aux dopiionsstis du ctihapre V de la présente cvetninoon cltiecvloe nationale, asini qu'aux dionstiospis légales en matière de CDD.

Conformément aux dopossintiis légales, lqrosue la roaetiln cnellrtoctuae de tiaravl se pusrouit après l'échéance du temre du cnotart à durée déterminée, celui-ci divenet un ctanrot à durée indéterminée.

Tout memrbe du peornesnl embauché en cornatt à durée déterminée et qui bénéficie à la fin de son ctanrot à durée déterminée d'un croantt à durée indéterminée, srea exempté de la période d'essai ou d'une fciatorn de cette période, d'une durée égale à celle de ses srvieecs antérieurs dnas un emploi iequntdie de l'organisme.

Son ancienneté prndrea efeft du juor de son echubmae en cornatt à durée déterminée et prredna en cotpme les périodes de tvaaril dnas l'organisme. Ainsi, il coinevnt de tenir compte de la durée de tuos les CDD puor le cucall de l'ancienneté, qu'il y ait eu courpue ou non ertne le crnotat à durée déterminée et le ctaornt à durée indéterminée.

Dès lors, puor ces sntotiuais de salariés clmuuant prielsuus crntotas à durée déterminée au sien du même organisme, l'employeur rrprdeena la durée de caquhe CDD colcnu dnas la stucutrre anavt le crnotat à durée indéterminée aifn de déterminer la dtae de départ de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Le poneesrnl tipraermoe qui compte puls de 3 mios de présence et dnot le cnrotat à tmree précis est lié à la réalisation d'un événement, recevra, 1 mios anvat l'échéance, nttioioifacn de la fin du ctaonrt de travail. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Le présent avnaent ertne en veuguir à cpemotr de sa dtae de signature.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Le présent ananvet est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieitcron générale du travail, asnii que d'une ddnmeae d'extension.

Article 6 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Avenant n 46 du 4 octobre 2018 portant modifications des dispositions relatives à la commission paritaire nationale de négociation et à la CPNICV

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Suppression de la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation des accords conclus avec les élus du personnel
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2018

L'article 2.2 de la cotvnenion clcvitloee noaatlnie des orsmaigens grteosnaieins de fyoers et srcviees puor jneeus travailleurs, raitelf à la csomsiomin pitrraaie naatolnie d'interprétation, de coalioictnin et de viadilotan des adroccs clconus aevc les élus du pnseernol (CPNICV), est supprimé.

Article 2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2018

Le ttrie de l'article 2.1 « Cimosimson praiirtae natnailoe de négociation » est remplacé par le titre « Ciosomsimn patirraie ptnaemnree de négociation et d'interprétation ».

Les dinotsispois de l'article 2.1 de la CCN snot remplacées par les dpstisonoiis steivnaus :

« La cmsomoisin ptaaririe pnteaenmre de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée de duex représentants par oatrniosagin sycniadle de salariés rcuneone représentative au neviau de la bahrnce par l'arrêté du mrintsie du travial pirs en altpciaopin de l'article L. 2122-11 du cdoe du travail, et d'un nmbore égal de représentants des ogoanniaisrts pneoenolisfesrls d'employeurs ronuncees représentatives au nivaeu de la bchanre par l'arrêté du mtsnirie du taavirl pirs en apcotpiilan des areictls L. 2151-1 et sitnuavs du cdoe du travail. Cahuqe délégation puoavnt être complétée par un observateur.

La csmoiomisn prairtaie prtaemnene de négociation et d'interprétation se réunit au minos 3 fios par an.

Elle srea présidée par un représentant des employeurs, éventuellement par un représentant du ministère du tviaral dnas le carde d'une csmsomoiin mxite paritaire.

La cssmoiomin piitarrae pneearntme de négociation et d'interprétation a puor obejt de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente cnnoetvoin cvotecllie nationale. Par ailleurs, elle définit la piolqutie générale de la bncahre msie en ?uvre par les différentes ienascnts ptaeriaris nationales. Elle a également puor rôle de représenter la branche, nnaetmmot dnas l'appui aux etiesnperrs et vis-à-vis des prioouvs publics, et eexrce un rôle de vielle sur les ciniondots de traival et l'emploi, namtmenot par l'établissement des rppoarts de bracnhe obligatoires, et vdlaie et fiat évoluer le règlement intérieur des différentes cinsommoiss paritaires.

Les priess de décisions se fronet par vtoe dnas les coiodnnits setuiavns :
? puor le collège salariés : cqhuae oaiaitgosnrn sicladnye représentative au sien de la CPNPI dsipose d'un nobrme de viox crpndonrsaeot à son ptncaoegure de représentativité dnas la bahrnce sloen l'arrêté de représentativité en vigueur. Les décisions dnas ce collège snot persis à la majorité des veots exprimés. Une orsgtoianain abtnese puet denonr mdnaat à l'une des oirngansoatis sialdneycs représentatives de la bhnacre puor les représenter. Elle diot l'indiquer à l'ensemble des mmrbees de la CPPNI, à défaut de qoui elle srea considérée cmome aenotinssntbtie ;
? puor le collège eeomryplus : chuaqe ooigiarnstan dsspoie d'une voix. Les décisions dnas ce collège snot piesrs à l'unanimité des votes exprimés. Une otorisangian antbsee puet denonr maadnt à l'une des ostoaignnrais elpoumyers représentatives de la bachnre puor les représenter. Elle diot l'indiquer à l'ensemble des mrembes de la CPPNI, à défaut de qoui elle srea considérée cmmoe attsieonsninbte ;
? les décisions snot prseis à l'unanimité des 2 collèges.

La cosmmiiosn praitraie pneeramtne de négociation et d'interprétation puet mterte en palce des gerupos de tvarial en focntoin des drisoses à traiter. Ces geporus de tvaairl n'ont puor vooacitn que d'apporter des éléments de réflexion aux csomnsmiios ptairaiers ; ils n'ont aucun povoiur décisionnel.

Un secrétariat est assuré.

Chaque réunion de ctete ciossimmon frea l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur prroua être établi aifn de feixr les aeruts modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les praaetneris saioucx décident de créer au sien de la cmosioimsn prratiaie ptranmenee de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1. Comosptiion et fennintcneomot de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en famrioton paritaire. Elle cotmrpoe duex représentants de chnucae des oirtoaansnigs sdaenilcys de salariés et un nombre égal de représentants des oiiartnsngoas prnsefoelelinsos d'employeurs. Cuhaqe délégation ponavut être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission srea assurée

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2018

Dans le cdrae de la cmoiosismn piraarite niaaotnle de négociation, les patineerars siocuax ont souhaité riveor les dsioitniposs de l'article 5.3.2 de la cotinveonn cictelovle rtilveeas au croatnt à durée déterminée.

En effet, duex oetcibfjs mreajus ont été dégagés au cours des échanges : la nécessité de réécrire l'article 5.3.2 de la ceovonntin ctclleiove puor une meueirlle lisibilité et la volonté uinmane de reconnaître aux salariés suos coratnt à durée déterminée pius suos ctaront à durée indéterminée au sien du même organisme, des droits liés à l'ancienneté.

aratlmeetievnnt par un représentant salarié et par un représentant employeur.

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

2.1.2. Mosiniss de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est msie en pcale puor réaliser les monsiiss setauinvs dévolues par la loi à la cismsoimon paiairtre prnnmteaee de négociation et d'interprétation : interprétation des doptiiisosns de la cnneootvin cciellvtoe nolianate des oigaersmns gontseaeirins de feroys et sireevcs puor juenes travailleurs, tnat dnas les apectss iudienldvis que ccliloftes de tiavral ; eeemnigsrrnett des arcdocs cftoiellcs d'entreprise ; établissement du rrpoapt auennl d'activité.

A. ? Interprétation de la cnootivnen ctolcelive nnailtoae des oramngises gntrineieoass de foryes et sircvees puor junees travailleurs

La sous-commission est chargée de fmruelor un aivs sur l'interprétation des dospinisiots de la présente cvitnoneon celotlvcie nationale.

Suivant qu'elles snot formulées par un empoleyur ou un salarié, les qoientsus d'interprétation snot présentées par l'intermédiaire d'une otagainorsin pslsinoreeolnfe d'employeurs ou d'une oiasgatinron sayicdlne de salariés représentative au neivau de la branche.

Elle puet également rnedre un aivs à la ddnaeme d'une jtiurdoicin sur l'interprétation d'une civnneootn ou d'un acrcod coctlelif dnas les cinoontids mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en siot la nature, après réception de la saisine, la ciiossmomn se réunit dnas un délai de 2 mios maximum. Le secrétariat adrsese le doeissr cepolmt à cauqhe mmrebe de la cmiosomsin 15 juros aavnt la dtae de la réunion.

Les aivs de la sous-commission snot pirs sloen les mêmes modalités de vtoe que celles prévues à l'article 2 du présent avenant. Cuaqhe aivs est rédigé et signé à la fin de la séance.(1)

Les aivs de la sous-commission snot exécutoires et dnoc opposables.(1)

Chaque aivs est tnsiarms aux différentes prtiaes et aux onitirnoagass merebms de la sous-commission dnas un délai mimxaal de 15 jours.
Les aivs de la csmsimooin snot diffusables.

À la danedme de l'une des ornanoisgitas sdeclniyas de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation frea l'objet d'un avennat à la présente convention, cocnlu en cmmisosion prariitae pemernntae de négociation et d'interprétation et smious à extension.

B. ? Enrntersegiemt des adoccrs cieclotlfs d'entreprise de la branche

En aciplpoiatn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la sous-commission engertirse tuos les acrcdos d'entreprises y copimrs les procès-verbaux de désaccords, tnmsiars par les scuutrerts de la branche.

À coptemr de la sutgrniae du présent avenant, elle eerrcxea dorénavant les msinioss de l'observatoire patrairie noatnial de négociation de la négociation cioetvllce prévues à l'article L. 2232-10 du cdoe du tiaarvl et de l'accord n° 16 du 7 décembre 2015 de la coenivtnon ciltclveoe nnalatoie des ongiasrems gaernetisnois de foerys et sreicves puor jenues travailleurs.

Les enovis snot à eceutfefr par vioe dématérialisée à l'adresse suviante : cppni@branche-fsjt.fr.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un evnoi pastol devra être effectué et adressé au siège de l'organisation sdanilcye des employeurs, le CNEA, qui assrerua le riuecel et l'enregistrement.

C. ? Établissement du rorappt aeunnl d'activité

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

En acoptiliapn de cet article, le roppart cnmroepd un blian des arcdcos coelciflts d'entreprise tsnamirs à la bhnrcae dnas le crade du pnoit B, en pilctaeruir de l'impact de ces arcdocs sur les coiondtnis de taviarl des salariés et sur la crnruoeccne entre les eetsinreprs de la branche, et formule, le cas échéant, des rntmoeocmaanids destinées à répondre aux difficultés identifiées.(2)

Les modalités d'établissement du roarppt d'activité snot prévues dnas le règlement intérieur.

Le rropapt srea présenté puor vldiaioatn à la coimsmsion paatirire prtnenemae de négociation et d'interprétation. »

(1) Alinéas étendus suos réserve du rpsceet de la jsnprdcuureie de la Cuor de Coiasatsn (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 24 jeillut 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rscepet des dspiniooitss du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 stpeerbme 2018 puor la liberté de cshiior son aivner professionnel.
(Arrêté du 24 jleliut 2019 - art. 1)

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2018

Le présent anveant est ccnlou puor une durée indéterminée. Il pnred efeft au juor de sa signature. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dteioicrn générale du travail, aisni que d'une dndmeae d'extension.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2018

Le présent anavent porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dinspooiitss légales.

Avenant du 28 novembre 2018 relatif à la formation professionnelle et à la désignation de l'OPCA Uniformation

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2018

Le présent aevnant midoife les aericlts de la ctnnvioeon cveolitlce ninoalate des osemrnigas giiertnosenas de freoys et sveceirs puor jeunes tireravallus rtfaeils à la cmoosisimn paiartrie nnlotaaie de négociation (art. 2.1) et à la cioimsomsn pratiraie nnlaioate d'interprétation, de cnoiitloican et de vdilitaaon des adroccs cnuclos aevc les élus du pnnosreel (art. 2.2) aifn de tnier ctompe des nuvleoels doiointsisps isuess de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; SNEPAT FO ; UNS CGT FJT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des eretisrneps

creuevtos par la cvnoineotn cvelcotlie natloiane des omainregss gsaoientneirs de fyroes et scervies puor jeunes travailleurs. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la msie en pclae d'un acorcd tpye proposé par la brcanhe puor les enestpreirs de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation
En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

La désignation d'Uniformation prévue à l'article 1.2 de l'accord n° 13 du 11 février 2015 en tnat qu'OPCA de la brcanhe des Froyes et servecis puor jeeuns tellrrvuaais est prolongée jusqu'au 31 mras 2019.

Article 3 - Prorogation des taux de contributions légales et conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

L'article 6.1 raetilf aux conouibtrnits légales et cvnelnoioeetnlns de l'accord n° 13 du 11 février 2015 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2019.

La ctoellce et la gteosin du sodle des cbotoiinurtns citnoelevnleonns 2018 snot confiées à Uoontiiafrmn qui srea détenteur d'un agrément provisoire, en tnat qu'opérateur de compétence du 1er jnviaer au 31 mras 2019.

Article 4 - Prorogation des accords n° 13 et n° 14 de la convention collective
En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

L'ensemble des dtspoiiinsos de l'accord n° 13 suaf l'article 1.2 anisi que l'ensemble des dssoioptinis de l'accord n° 14 snot prorogés jusqu'au 31 décembre 2019.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

Le présent aaevnnt est cclnou puor une durée déterminée. Il prednra efeft dès sa dtae de signature.

Article 6 - Révision. – Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

Le présent aennvat proura être révisé ou dénoncé conformément aux dnsitoipsois légales.

Accord n 17 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FSS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avannet s'applique à l'ensemble des esprneierts de la banrhce des fyreos et svecires puor jenues travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dstsipioonis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eiernerptss de mions de 50 salariés, le présent avnenat ne nécessite pas la msie en place d'un acrocd tpye par la banhrce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Nota : Accrod en vieguur à ctpemor du 1er janvier 2019 ccnlou puor une durée déterminée de 4 ans. Cttee dtae d'entrée en viuuger est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au terme fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 sepmrebte 2022, art. 3)

Article 2 - Sécurisation de l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 7 - Formalités. – Extension
En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dtoreciin générale du travail, anisi que d'une dmendae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 nov. 2018

Au ragerd du cettxnoe légal et cnnneeonoivtl aectul en matière de fmoiaortn professionnelle, les patienarers scoauix de la bcnahre des feryos et sercveis puor jenues travailleurs, snhoiueatt par le présent avneant la ptsouirue des dpossnitoiis celnnnltenovoeis en vugeuir en la matière, durant une période fixée, avant d'entamer des négociations en vue d'un nevoul aoccrd de barnhce rlaitef à la ftoomrian professionnelle.

En effet, l'ensemble des doiispitonss raevletis à la fromotian piosnrleoneflse de la cvtnioneon cvceotllie ntalnioae des ogreismnas gnoiersiteans de fyreos et secreivs puor jneeus tulalverrias arrvenit à échéance au 31 décembre 2018. Par ailleurs, la loi n° 2018-771 du 5 seertpmbe 2018 puor la liberté de chisoir son anievr psnonfeseriol réforme profondément la framoiotn professionnelle, nammetont aevc la doiptiiarsn des OCPA et la création des OPCO.

Depuis de nreubesmos années, la bharnce des foyres et secervis puor jueens traarlluievs ont puor OCPA Uniformation, opérateur aevc lequel, s'est développée une cboaaloorltin dnmyuiqae et ecficfae en matière de pliqiuote de fiaootmrn professionnelle. En vetru de l'article n° 39 de ltadie loi, l'OPCA Untoirmfoain bénéficiera d'un agrément poivrrsoie en tnat qu'opérateur de compétences à cpmeotr du 1er janevir 2019 et jusqu'au 31 mras 2019.

Attachés frtonemet à cette collaboration, les preaatniers suacoix de la banrche siaeohntut ansii par le présent avenant, preogorr nmaotnemt la désignation de l'OPCA Utiofnomairn puor la bchnrae des feoyrs et scireves puor jeuens taairuelrlvs jusqu'au 31 mras 2019. Enfin, le présent aanvent ne préjuge pas des diosonpistis qui snoret négociées ultérieurement par les pnrteiraaes suicoax de la bcarhne cocneannrt son opérateur de compétences de rhnatmecatet dnot l'agrément iitrvenderna à cmetopr du 1er arivl 2019.

Les paanrieters siuocax réaffirment la nécessaire réflexion atiripccntaie et picvsorptee sur la sécurisation d'emploi au sien de la bcharne pfersonllnoiese dnas le carde d'un otbciejf partagé :
? d'éviter la précarisation dnas canriets eplioms qui peuvent, par la ntraue même des activités coievittsunts ou la taille des infrastructures, être à tmpes très pareitl ;
? de vielelr à rednre le seeutcr puls atriattcf puor les naueouvx salariés en oafnfrt des possibilités d'évolution dnas lerus parorcus ponoeeisrsnfls ;
? de pairteicpr à l'employabilité des salariés au sien et en dehors de la bnchrae professionnelle.

La branche, dnas sa msoiisn de seoiutn aux entreprises, a décidé de mterte en ?uvre les dispinoistos suvntieas aifn de pteermrte à chcuan d'atteindre ces objectifs. Les aicotns prévues aux aticlres 2.1, 2.2, 2.3, 7.3 et 11 du présent arcocd soernt financées dnas la lmiite des fndos conventionnels, tles que déterminés par la CPNEF.

Nota : Aocrcd en vegiuur à cteompr du 1er jivnaer 2019 coclnu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vueuigr est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au terme fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 septebmre 2022, art. 3)

Article 2.1 - Partage de l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pieerrnaats soaucix vieont dnas le paagrte de l'emploi un éventuel leeivr de lutte ctonre la précarité aisni qu'un oiutl pmraetnett de cnedooslir l'emploi au sien de la brchnae

professionnelle.

Les peteraarnis soiacux s'engagent à réaliser une étude afpprndiooe sur le prtagae de l'emploi denavt s'inscrire dnas un cdrae puls lrgae que la branche. Prmai les répondants à l'enquête spécifique rvaliete à l'état des liuex de l'accord n° 12 du 9 janvier, caniters iqednuint aoivr reorcus à des dspioiitfss de mtaauisioultn des emplois. La bcrhane décide d'étudier auprès de ces répondants les modalités utilisées.

L'ensemble de l'étude diot être mené à échéance du 1er jnvaier 2021. Les résultats de cttee étude dinevot ptrtermee de donner aux eterperniss de la bnachre les ouilts nécessaires à la msie en pacle d'un tel dispositif.

Nota : Aroccd en vugiuer à cmotper du 1er jnviear 2019 clcnou puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vgiueur est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmree fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 seemptrbe 2022, art. 3)

Article 2.2 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Le présent aroccd est cconlu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cdrae des nllevoeus miisnsos de la bracnhe en matière de foitroamn peosinlnsfleore et de la renégociation de l'accord fotiamron peersfloilsnone prévue dnas l'année 2019, les ptrreanaeis saoiucx s'engagent à ce que dnas le vloet reilatf à la gotsein prévisionnelle des eimopls et des compétences siot prévu de mrtete à dpsostiioin des etneripress des oliuts splmies et pqaeutris luer ptrnaetemt d'anticiper les bneosis en compétences d'un piont de vue tnat qtnaittuiaf que qualitatif.

La ptoquiile instaurée par les paeitearrns sucoaix comperrota un emelsnbe de msueers visnat à eoagrucner la msie en ?uvre de ctete goitsen prévisionnelle sur le tearrin et à iorenfmr les eplrumyoes et les salariés sur les distifisops et les otuils etnsixtas et sur les tuavrax menés par l'observatoire pcrpesiotf des métiers et des qualifications.

Les penatiarers soiacux creonhhrect à développer la visibilité de la saotiitun des eolimps et lreus évolutions au sien de la branche. Les éventuelles pllressaees aevc des braehncs ou des seceurts d'activités cexnneos sroent également recherchées.

Nota : Aocrcd en veuugir à cpmeotr du 1er jvanier 2019 ccolnu puor une durée déterminée de 4 ans. Cttee dtae d'entrée en vieuugr est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au terme fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 srbpmteee 2022, art. 3)

Article 2.3 - Accès à la formation
Le présent accrod est conlcu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pnetiaaerrs soiuacx psoorpornet des meruses destinées à falitiecr l'accès à la fioaormtn dnas le crdae d'un pourracs de fiaotromn qilianafut aux salariés anyat une durée de taaivrl à tpmes praetil inférieure à la durée milinmae légale, au puls trad fin 2019.

Afin d'aboutir à ce développement de la fotromian plefsioolenrnse des salariés visés par une des dérogations prévues par le présent accord, la CNPEF drvea :
? de façon générale :
?? prévoir alunelenment un buegdt dédié, aifn de fieciatlr le départ en fotiramon de ces salariés et ce, conformément à l'article 7.3 du présent aorccd ;
?? irsrnice et incrule dnas ses priorités cette thématique chaque année ;

? puor le pimeerr ttresrmie 2019 :
?? établir un bialn des départs en faoormtin des salariés à tmpes piartel enrte 2014 et 2018 ;

? puor le scnoed tisrertme 2019, sur la bsae de ce bilan, mettre en ?uvre :
?? un procraus de foitoamrn qailniufat à dtanoeiitsn de ces salariés ;
?? les meeurss nécessaires aifn de lever les fniers au départ en fomioatrn de ces salariés et de fasreovir luer paurocrs psoefosrnienl au sien de la brhcnae ou dnas d'autres baenhrcs rtrnecnnoat des similarités d'emploi, dnas le cdrae du noeuvl opérateur de compétences.

? établir un prmieer blian des aontcis menées par la CPENF au puls trad à la fin du 2e smrtseee 2020 pius un seoncd blian au puls trad à la fin du scoend setresme 2022 sur la bsae des éléments définis à l'article 11 du présent aroccd et apetporr les éléments ctocrrifes s'y nécessaire.

Nota : Aroccd en vugeiur à coemtpr du 1er jvenair 2019 conclu puor une durée déterminée de 4 ans. Cttee dtae d'entrée en veuigur est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au trmee fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 smperebte 2022, art. 3)

Article 3 - Définition du travail à temps partiel
Le présent acorcd est clcnou puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dstonsoiiips de l'article L. 3123-1 alinéa 1er du cdoe du travail, est considéré comme salarié à tepms ptrieal le salarié dnot la durée du tarvial est inférieure à la durée légale du triaavl ou, lqruose ctete durée est inférieure à la durée légale, à la durée du taairvl fixée cnlnelemtovenienont au sien de l'entreprise ou l'établissement.

Nota : Acrcod en vugiuer à cotpmer du 1er jnaeivr 2019 cncolu puor une durée déterminée de 4 ans. Cttee dtae d'entrée en veugiur est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmree fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 strepebme 2022, art. 3)

Article 4 - Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel
Le présent acocrd est cnclou puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dnitiisospos du cdoe du travail, la durée mimilnae de tiraavl du salarié à tmeps ptriael est fixée à 24 hueers par siamene ou, le cas échéant, à l'équivalent meeunsl de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aoccrd collectif.

Nota : Arcocd en vugueir à cotpemr du 1er jeanvir 2019 clcnou puor une durée déterminée de 4 ans. Ctete dtae d'entrée en veguuir est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmree fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 setprbmee 2022, art. 3)

Article 5 - Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié
Le présent accrod est clcnou puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Une durée de tavairl inférieure à la durée mnialime légale puet être fixée à la dnaemde du salarié siot puor lui ptrrmteee de fiare fcae à des ctrenoanits personnelles, siot puor lui pertretme de cuelumr pruesluis activités aifn d'atteindre une durée gbalole d'activité cpsdronanoret à un tmpes pelin ou au mnois égale à la durée mmniiale légale. Ctete danmede est écrite et motivée. L'employeur irmnfoe cuaqhe année le comité sioacl et économique (CSE) du norbme de ddeeanms de dérogation individuelle.

Nota : Aroccd en vugiuer à cepomtr du 1er jnaievr 2019 conlcu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vguieur est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au treme fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 sreetmpbe 2022, art. 3)

Article 6 - Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur
Le présent aroccd est clcnou puor une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour les salariés rattachés aux eipmols repères n° 1 « Anget de srcviee » et n° 2 « Anget de rtorsiateuan », la durée mmliiane est fixée à 10 heuers hdreemiadoabs ou, le cas échéant, à l'équivalent mueesnl de ctete durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aoccrd cieotlclf clnocu au sien des structures.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Aengt d'accueil et de sécurité », la durée minimlae est fixée à 8 hruees hmriedbaeados ou, le cas échéant, à l'équivalent mesneul de ctete durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un arcocd cilceltof cnlcou au sien des structures.

En effet, puor les salariés rattachés à l'emploi repère n° 1 « Aegnt de sicvree », il civeonnt de ctatseonr que la bnhcare des oerianmgss ginesrnitaoes de fyroes et seiervcs puor jueens tlraluiaervs est composée d'une grande majorité d'associations de ptetie taille, mono-établissement, où la réalisation des tavruax cuortans d'entretien et de ngoetyate dépend en patlieuricr de la siupfrecie des pertais communes, et de manière puls générale des irtaufsencrruts mises à dsoopiiitsn des uegsras et de la droaiivsetcfiin des activités vres un plbuic extérieur.

Concernant l'emploi repère n° 2 « Aegnt de reatostruain », la dérogation stipulée reflète la lgrae plettae de siercves proposés au sien des sutertucrs de la brhance professionnelle. Généralement oervtue que puor le déjeuner, la rteraatsoiun puet être proposée unqnuiemet aux ugaesrs ou également être orutvee à l'extérieur.

Les agents de rreuaatotsin réalisent les tuvarax ctranuos liés à la préparation des repas, à l'installation de la znoe de dsboiiittrun ou de restauration. Le cnonetu de ces potess est viblarae et puet aellr de la réalisation de la pnolge à la préparation complète des rpaes suos l'autorité des cuisiniers.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Agnet d'accueil et de sécurité », les paaritnrees sicouax endteennt ceenrovsr une durée mniamlie inférieure à 24 herues hdeomaidabers ou, le cas échéant, à l'équivalent mnesuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aoccrd cticleolf cnoclu au sien des structures, aifn de préserver une oagsitaoinrn du tvaairl pmraetntet de garnaitr le rpoes cesnaotupmer des tlelurarvais de niut et le nécessaire rlemnoeut ptametnert d'assurer la continuité du svecrie 24 hueers sur 24 ttuoe l'année.

La dérogation à la durée mlaminie légale puor les salariés rattachés aux eipmols repères n° 1, n° 2 et n° 5 tient ctpmoe de la particularité du scuteer d'activité et peremt de cevsonerr l'emploi au sien de la bncahre professionnelle. La dérogation puor ces epmolis repères représente, de manière générale, un facteur, non sleeeunmt d'intégration d'un pnoeresnl fnmelbaiet qualifié mias aussi de lein scoail à l'égard du pulbic aecliculi en fitoconn du pejrot aicsstoaif de chquae organisme.

La dérogation à la durée du taviral pmreet ansii de tnier copmte des différents types de sireecvs proposés par les oiarengmss ginteinaseros de fyeors et sriceevs puor jeenus trieaulrvals et des onsinroaigats de tvaairl afférentes, leeqluss snot également impactées par le tioirerrte d'implantation et les bsonies rniteesss par les usagers.

Nota : Acrocd en vugeuir à ctopmer du 1er jvaeinr 2019 cnoclu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en viueugr est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmere fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 sbrmeepte 2022, art. 3)

Article 7 - Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire
Le présent acrocd est clocnu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En cetpntrraioe à la durée mmnialie dérogatoire prévue par cet accord, les salariés concernés bénéficieront des dnosipioitss sivetauns fonsaraivt le cumul d'emploi et l'évolution piosfeesonlnrle au sien et en dorhes de la bhncare polnfsrilseoene :

Nota : Aorccd en vueugir à cmoetpr du 1er jveianr 2019 ccnlou puor une durée déterminée de 4 ans. Ctete dtae d'entrée en vugeuir est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au trmee fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 septerbme 2022, art. 3)

Article 7.1 - Regroupement des horaires et organisation du travail par journée complète
Le présent aorccd est cclonu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les heiroras des salariés à tmeps partiel, dnot le ctaront de taavril déroge à la durée mmlaiine légale, dnvreot impérativement être regroupés par journée de tvaiarl luer ptaneertmt de cueumlr une ou puuliesrs aeturs activités.

Par journée de tivaarl complète, les pertaianers siauocx eendntnet toute pglae hraoire de 4 heures minmuim de tivaral continue.

Ainsi, au sien d'une même journée, les hrorieas de taviral des salariés dnot le ctanrot de taivarl déroge à la durée mlniamie légale ne crtropmoenot dnoc auunce ipourtnreitn d'activité.

Toutefois, à la dmednae eprssxee du salarié, une répartition différente de la durée du tavrail porura être reeutne par aavnent au coatnrt de travail, naotnmemt par demi-journée de travail. L'employeur en inrfomera les représentants du personnel.

Une répartition différente de la durée du tvarial pourra également être rutneee par accord d'entreprise rltaief à l'aménagement du tmeps de travail.

Dans tuos les cas, les hioraers dneoivt être regroupés aifn de ptmteerre aux salariés de cumeulr une ou preuiluss ateurs activités.

Nota : Aroccd en vuugeir à cmpeotr du 1er jvnaeir 2019 cclnou puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vuuiger est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmree fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 seetrbpme 2022, art. 3)

Article 7.2 - Changement de planning
Le présent aroccd est clconu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Lorsque l'employeur ddamene au salarié de cnehagr la répartition de sa durée du travail, le rufes du salarié d'accepter ce cnhnmeeagt ne cuttoinse pas une futae ou un motif de lenemcciient dès lros que ce cmnaghenet n'est pas capblotime aevc :
? des ogiatiolnbs fiailmlaes impérieuses ;
? le sviui d'un eneseenimgnt sailocre ou supérieur ;
? une période d'activité fixée cehz un arute emyopeulr ;
? ou une activité prefsesooilnlne non salariée

Par ailleurs, l'employeur derva rtpesecer un délai de prévenance d'au minos 7 jours aifn de premtrete au salarié de s'organiser nomnteamt au rergad de ses obgotinilas personnelles.

Nota : Acorcd en vuguier à comeptr du 1er jniaevr 2019 clocnu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en veuugir est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmere fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 spteermbe 2022, art. 3)

Article 7.3 - Formation professionnelle
Le présent aoccrd est cclonu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les salariés rattachés aux eipmols repères n° 1, n° 2 et n° 5 et dnot le cnoratt de taaivrl déroge à la durée mainlmie légale, deoinvt se vior proposer, à l'occasion des etntrinees aenlnus d'activité et au minos une fios tuos les 2 ans, une frtoamion ptmtenaret de cnoeoftrr l'expérience pseefiloronnlse aqsciue au sien de la bnhrace des ogeamirnss gnnostareieis de feorys et

serevics puor jneues travailleurs.

Nota : Aocrcd en vueiugr à compter du 1er jnaevir 2019 ccnlou puor une durée déterminée de 4 ans. Ctete dtae d'entrée en vugeiur est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmere fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 sepbtmree 2022, art. 3)

Article 8 - Heures complémentaires
Le présent acorcd est conlcu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 8.2.2 de la cenoonvtin cevlictloe nationale, le nmrobe d'heures complémentaires effectuées par tuos les salariés à tepms piaretl au corus d'une même simnaee ou d'un même mios ne puet être supérieur au treis de la durée hbamadroiede ou melsneule de taarivl prévue dnas luer contrat.

Les hueers complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dnas la liitme de 1/10 de ctete durée, snot majorées au tuax prévu par la loi, siot 10 %.

Les heuers complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée crltuonalecte de traaivl et ce, dnas la lmiite du tries de cette même durée snot majorées au tuax de 25 %.

Nota : Arcocd en vueugir à cmotper du 1er janveir 2019 conclu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vueuigr est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmere fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 septembre 2022, art. 3)

Article 9 - Complément d'heures par avenant temporaire
Le présent aorccd est cconlu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les paereatnirs sociaux, seuuciox de développer l'emploi dnas la brchnae professionnelle, décident d'instaurer la possibilité puor les suutrrects et les salariés d'augmenter la durée du tvaairl des salariés à tpems paiertl par des atnnevas temporaires.

Le nrobme des atevnans triemoperas ponavut être signés, en drehos des cas de rleeaemcnpmt de salariés nommément désignés, est limité à 4 par année civile.

La durée taolte des aevntnas tmeorpiraes signés dnas l'année civile, en dohers des cas de rlaeecnmmept de salariés nommément désignés, ne puet en acuun cas être supérieure à 6 mois.

Le ruefs du salarié d'augmenter sa durée de tiaavrl par anveant n'est pas considéré comme une fuate et ne siaarut entraîner de socntain disciplinaire.

La durée de taavirl mamlaixe paunovt être fixée par ces atnneavs ne sauirat adttrniee la durée légale de tariavl fixée puor les salariés à tpmes plein. Par conséquent, la durée miamlxae de travial cunocle dnas le carde d'un aaennvt tmireaproe est fixée à 34 heeurs hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent muenesl de ctete durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aocrcd collectif.

Les hueers effectuées dnas le cdare de cet aneavnt snot rémunérées au tuax normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant snot rémunérées au tuax majoré de 25 %.

Les avenatns temriroapes seront proposés en priorité aux salariés à temps pieatrl qui bénéficient d'une durée de tvraail inférieure à la durée milanime légale.

Nota : Aroccd en vguieur à cpometr du 1er jineavr 2019 conclu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en veiuugr est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au trmee fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 smeteprbe 2022, art. 3)

Article 10 - Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire
Le présent aorccd est cocnlu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le crdae de l'entretien anenul d'évaluation, l'employeur rlluceeie la volonté ou le ruefs du salarié d'effectuer des compléments d'heures par anenvat temporaire.

De plus, les salariés peeunvt à tuot moment, par écrit, eimpxerr luer volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à tmeps peitarl voraotinels se vnroert psproeor un aanvnet de complément d'heures en foctnoin des bniesos du service, puor oepccur des eoilmps rtiaenrosssst ou ne rtosnresassit pas de luers catégories peisoonrnseeflls à ciitondon de rmpiler les cndnooitis de qfciaialoiutn et de compétences requises.

L'employeur s'engage à gtarnair l'équité ertne les salariés pllomineetetnet intéressés par une aaotmuteginn de luer tpems de taiavrl par aeavnnt et à ioefmrnr cuex qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur iofnrme aenlelemnnut les isitttnunios représentatives du personnel, des critères otfjibces retenus, du nrmobe d'avenants signés et du normbe d'heures correspondant.

Nota : Acocrd en viuegur à coetpmr du 1er jinvear 2019 clnocu puor une durée déterminée de 4 ans. Cttee dtae d'entrée en vuuiegr est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmree fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 sbmetpree 2022, art. 3)

Article 11 - Bilan de l'application du présent accord
Le présent arcocd est colncu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le balin ceorindtna nmonaetmt les iecnrudiats suavints :
? nmrobe de salariés dnas la bharcne par elpomi repère et par durée de ctnorat (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
? nrbome de salariés à tmeps piatrel dnas la bhrance par eomlpi repère ;
? normbe de salariés anayt une durée du trvaial inférieure à 24 heerus par elopmi repère ;
? nbmroe de salariés aanyt une durée du traiavl inférieure à 24 hreeus puor les eloipms repères n° 1, n° 2 et n° 5 par durée de craontt (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
? nrbmoe dsdiets salariés par ancienneté dnas le ptsoe (inférieure à 2 ans, inférieure à 4 ans, inférieure à 6 ans, supérieure à 6 ans) ;
? nratue des faotimrons proposées aixudts salariés ;
? nmrboe ddsetis salariés anayt bénéficié d'une aocitn de frimotaon ;
? nrtuae et durée des froomtians siivues par leditss salariés ;
? nrobme dteisds salariés anayt bénéficié d'une aumogtianetn de luer tpems de tvarail à ttire temporaire, en fotoicnn du moitf ;
? nbrmoe didetss salariés bénéficiant d'un rmepongeuert de lrues hairoers par pgale de 4 hruees anisi que les mtofis de non-application de cette dotsspiioin ;
? nrmboe ddteiss salariés anyat bénéficié d'une amtnetgaiuon de luer temps de tiaavrl à tirte définitif ;
? nobmre ddeitss salariés bénéficiant d'un dpiosiistf de mluattiaiuson de l'emploi ainsi que letsdis salariés étant multi-employeur ;
? nmbroe dedtiss salariés aynat évolué vres un atrue epmloi repère ou vres un artue emolpi hros bnrhace ;
? tuax de ssiaotitafcn qnaut aux dérogations instaurées par l'accord ;
? tuax de rucroes à l'externalisation par elpomi repère, ainsi que les motifs.

Les données du blain seront sexuées.

La litse des iucitnderas n'étant pas exhaustive, elle srea affinée lros de la réalisation de cahuqe bilan.

Nota : Aroccd en vuieugr à ctmoepr du 1er jvanier 2019 clnocu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vuiuegr est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au treme fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20

sermbpete 2022, art. 3)

Article 12 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Le présent acocrd etnre en vegiuur à cotpmer du lideemnan de la pcuoitbailn au Jrnuaol ofceifil de l'arrêté d'extension.

Article 14 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Le présent acocrd pnred efeft à coeptmr de sa dtae de signature. Il est ccolnu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 31 décembre 2025. À l'expiration de ce délai, le présent aroccd csseera de pirodrue ses efftes et ne pourra dnoc être ridunecot tacitement. Au cuors de sa période de validité, l'accord puet être modifié par aavennt à la deadmne de l'une ou l'autre des parties.

Article 15 - Révision. – Dénonciation
Le présent acorcd est ccolnu puor une durée déterminée de 4 ans.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aoccrd prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dstoipoisnis légales.

Nota : Aorccd en vuuiegr à cpemtor du 1er jnvaeir 2019 ccnolu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vuiegur est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au tmere fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 semrptebe 2022, art. 3)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À la siute de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rvleiate à la sécurisation de l'emploi, iauansntrt une durée mmiailne de 24 hereus de tarival heaidoaebmrds puor les salariés à tepms partiel, les oninatagsoris sicyandles de salariés et l'organisation pleolofissnerne d'employeurs aenvait clconu l'accord n° 12 du 9 jeniavr 2014 rlitaef à la sécurisation de l'emploi et au tmeps paitrel dnas la branche. Cet acorcd d'une durée déterminée de 4 ans a été prolongé puor une durée de 1 an par un aaenvnt de ptoirrgoaon du 14 décembre 2017.

En effet, aifn d'entamer de nevluelos négociations sur ce sujet, les petrnaiears sicaoux aeavint souhaité se doennr du tmeps aifn de réaliser un état des lueix sur le tpmes pratiel et sur la msie en aaictpipoln des différentes meusers pisers dnas le cdare de cet arccod n° 12.

Conformément aux eengnmgates pirs dnas l'avenant de prorogation, un gpoure pirraatie de taivral s'est constitué et réuni au corus du peemirr seemrtse 2018 aifn d'établir un état des lieux et des préconisations.

L'état des lieux a pu être réalisé à paitrr d'une enquête spécifique à la msie en ?uvre de l'accord n° 12 du 9 jieavnr 2014. Les résultats rliucleeis et analysés ont pimres de mtrete en évidence que les dptsisnooiis ddiut arccod étaient gmaolebnelt adaptées à la réalité de fcnooetennmint des sctuuretrs de la branche. Toutefois, ils ont également mis en eruxgee que les dsitoosinips de l'accord vnasit à la sécurisation de l'emploi asini que les cenrtapoietrs à la dérogation à la durée mimanlie du tepms de traaivl en matière de frmtooain n'avaient que torp peu été msie en ?uvre.

Afin d'y répondre, les ptraeinaers saiuocx ont clcnou à la nécessité de rcnroefer les mreeuss de l'accord iaintil aifn de sécuriser le pcrruoas pnfesieoornsl des salariés oaucnpct les eimlpos visés par letediss dérogations au sien de la bracnhe des freoys et svrieces puor jneues travailleurs.
Les peaerritnas saoiucx suntoaeiht mntinaeir l'emploi au sien de la bhacnre psenonsrfielole des fyores et svcirees puor jeunes taralleuvirs et participer, par l'adoption de dievrs dispositifs, à l'employabilité des salariés concernés. Par le présent accord, les ogartinnisoas scyinldaes de salariés et l'organisation ploeesnofrilnse d'employeurs shoiatuent ansii relaeppr luer ahnmettcaet à totues mesures et tuos dpsistiiofs petreamtnt la sécurisation et le maitnein de l'emploi, tles que la mostiaautilun et le pagarte de l'emploi, au sien de la bncarhe des foreys et sirceves puor jeunes travailleurs.

Enfin, les panirtaeers scouaix rlpaeplent que les salariés à tepms pearitl bénéficient des diosptnsiois de la ceontnivon clltcioeve nnataiole et des dirots reocnnus aux salariés à tmeps cmopelt et noeatnmmt des possibilités de promotion, de foortiman et d'embauche à temps complet.

Nota : Aorccd en vugeiur à cmpoetr du 1er jeanvir 2019 conclu puor une durée déterminée de 4 ans. Cette dtae d'entrée en vigueur est reportée au 10 décembre 2018 (date de signature) puor une durée au treme fixé au 31 décembre 2024. (Accord du 20 sebrmpete 2022, art. 3)

Avenant n 51 du 11 juin 2019 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	SNEPAT FO ; UNS CGT FJT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aenvant s'applique à l'ensemble des entrpierses de la barnche des fyeros et sevrecis puor juenes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dsioositpnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les enritrseeps de moins de 50 salariés, le présent avaennt ne nécessite pas la msie en pclae d'un aorccd tpye proposé par la bnhacre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Montant des valeurs de point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent arcltie anunle l'article 2 de l'avenant n° 50 du 19 mras 2019.

À ctpoemr du 1er jinvear 2020 :
? la vaelur de ponit slcoe (VSo) est fixée à 1,135 ? ;
? la vealur de pniot tahcnre supérieure (VTrS) est fixée à 1,117 ?.

Article 3 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les paeatirenrs socuiax suteohaint isinsetr sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acorcd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de siarale enrte les fmemes et les heomms aifn de puivoor les réduire ou les supprimer.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anevnat ernte en veuuigr à cpemotr du 1er jiavner 2020.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aennvat est cclnou puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dosistniopis légales asini que d'une ddenmae d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aneavnt pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dtososiinips légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant n 52 du 26 septembre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNEA,
Syndicats signataires	FSS CDFT ; SNEPAT FO ; UNS CGT FJT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anevnat s'applique à l'ensemble des eesenrtirps de la bacnrhe des feryos et svrciees puor jeneus travailleurs.

Compte tneu de la nrutae et de l'objet du présent avenant, les petaiarnres siaocux cnomneirft ne pas pedrnre de sintlputaios spécifiques à l'égard des esetieprnrs de minos de 50 salariés.

Le présent accord s'applique dnoc à l'ensemble des eenptsrreis visées dnas son champ d'application qeul que siot luer effectif.

Article 2 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dnitisopoiss de l'article 18.2 intitulé « Nrutae des giartaens » snot annulées et remplacées cmome siut :

« Acilrte 18.2
Nature des griaeants

Les présentes giatrnaes snot considérées cmome raplbesnesos et snot sectieplbuss d'évoluer en foincton des règles railveets aux craottns dtis ? rsapsolbnees ? fixées par les alcteris L. 871-1 et ses ttexes d'application. Eells snot également creofnmos aux dionoissptis de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité slaoice et à ses luers textes d'application.

Dans ce cadre, les reunbmterseoms indiqués peuevnt dnoner leiu à une mrajatooin ou une manioroitn et ceruvont l'intégralité des firas engagés puor les acets ilncus dnas le ? 100 % santé ?.

Les rnebeteosurmms inertinevnent en complément du resouebmrment de la sécurité salcioe française, lorsqu'elle intervient. Suaf puor les frfatois vreers et mtounre qui s'entendent y comiprs le rouenmeemsrbt de la sécurité sociale. Dnas tuos les cas, les pnotesrtais snot versées snas la ltimie des firas réels engagés.

Hospitalisation (1)

En établissement conventionné ou non.

Frais de séjour	En établissement conventionné	100 % TM
	En établissement non conventionné	100 % TM

Dans le cadre de la négociation slraailae 2020 et conformément aux egmaegntens pirs dnas l'avenant n° 50 du 19 mras 2019, les penriataers soiacux de la brcnhae des feoyrs et secivers puor jneues tvllaaerruis ont entamé dès le pmierer smtseere 2019 cttee négociation alneulne obligatoire.

C'est en tnaent cotmpe de presuulis éléments cntltueexos que les prtnereiaas sacuiox de la brnchae ont négocié via un dgluoaie social dynamique, et ont abutoi à la ccouslonin du présent avenant.

Honoraires	Praticien adhérent aux dstiipisofs de pqiuatre tiarafrie maîtrisée*	100 % TM
	Praticien non adhérent aux dtioipisfss de pquartie trfraiaie maîtrisée*	100 % TM
Forfait jleuoarnir hpeatsiloir (2) Non remboursé par la sécurité slciaoe		100 % DE sans limaotiitn de durée
Participation ftiraiaorfe de l'assuré sur les aects thueciqnes		100 % DE
Chambre particulière (3) Non remboursée par la sécurité silocae	Y cmipors maternité	1,3 % PMSS/ juor
Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la sécurité scioale	Bénéficiaire dnot l'âge est < à 15 ans	1,3 % PSMS par nuitée

Dentaire

Soins et prothèses 100 % Santé**	À ctpmeor du 1er jiavner 2020 puor les cnonoures et brgdies et dès le 1er janvier/21 puor les aruets prothèses du pnaier dnarteie	Sans rsete à paeyr (5)
Soins	Soins conservateurs, endodontie, phlixparyoe bucco-dentaire, prglnodoaooite	300 % du mntanot remboursé par la sécurité siclaoe
	Inlay/ onaly remboursés par la sécurité scalioe	300 % du mnantot remboursé par la sécurité scailoe
	Parodontologie non remboursée par la sécurité soilace	86 ? par atce

Prothèses aurtes que 100 % Santé	Prothèses dntareeis à tiafrs modérés remboursées par la sécurité slcoiae	300 % du mnntoat remboursé par la sécurité scloaie
	Prothèses denaetris à tfiars lirebs remboursées par la sécurité sioacle	300 % du mtnaont remboursé par la sécurité scoalie
	Prothèses detiaenrs non remboursées * par la sécurité slcaioe (par acte) *Liste des prothèses non remboursées définie aux coditoinns générales	226 ?/ atce
Implant	Implantologie	452 ?/ inmalpt
Orthodontie	Remboursée par la sécurité saocile ? par steserme de ttnermaeit et par bénéficiaire	300 % du mnnatot remboursé par la sécurité scoalie
	Non remboursée par la sécurité soacile ? par sestmere de tnreteaimt et par bénéficiaire, limité à 4 sremeetss	406 ? par sresemte

Optique (7)

Renouvellement par équipement (monture + verres) tuos les 2 ans à ceomtpr du 16e asvaneriinre (hors siatiutnos médicales particulières puor les verers précisées dnas les CG).

Équipement 100 % santé** (classe A***)		Sans rtsee à paeyr (6)
	y cmpiros ptasonteirs d'appairage puor les veerrs de csasle A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	Sans rsete à peayr (6)
	y ciporms supplément puor vreres aevc filrtes (verres de cassle A)	Sans rsete à peayr (6)
Équipement ature que 100 % santé (classe B***)		
	Par vrere *****	Selon la grllie otuipqe
Maximum 100 ? y cropims rnmereesuombt de la sécurité slcaoie puor la mntorue	Par mrontue de leutnets ? par bénéficiaire dnot l'âge est ? 16 ans *****	100 ? *****
	Par mtuorne de lutenets ? par bénéficiaire dnot l'âge est < 16 ans*****	65 ? *****
Prestations supplémentaires ptranot sur un équipement oqpuite de csslae A ou B	Définies dnas les CG	100 % BR dans la lmiite des PLV

Lentilles	Lentilles peeritcsrs remboursées par la sécurité sicaole ou leinletls prescrites, y cprimos jetables, non remboursées par la sécurité slcaoie	100 % TM + 5 % du PSMS par an et par bénéficiaire

Aide auviitde ou équipement (par oreille)

Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
	Appareil atiduif remboursé par la sécurité saloice ? par an et par bénéficiaire	100 % TM
À cteompr du 1er jevniar 2021 :	Renouvellement par araepipl tuos les 4 ans	
Équipement 100 % santé** (clas se I ****)		Sans reste à pyear (6)
Équipement ature que 100 % santé (classe II ****)	Limité à 1 700 ? TTC par adie aiivutde (hors accessoires) y cprmios le rmeneemorusbt de la sécurité scaolie	100 % TM
Accessoires et freurunoits		100 % TM

Soins ctauorns (auprès d'un pnreniefsoosl conventionné ou non)

Honoraires médicaux		
Consultation/ visite/ cstiutonloan en lgine		
Chez un généraliste	Adhérent aux diiftssopis de ptrquiae tirfriaae maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dtofiipsiss de pirtquae tiairrfae maîtrisée*	100 % TM
Chez un spécialiste	Adhérent aux dsipistiofs de puraiqte tfriairae maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dssofiiptis de ptqriaue tfraairie maîtrisée*	100 % TM
Actes tqieuchnes médicaux	Adhérent aux dpsotiisifs de pqitruae trfaiarie maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dtsiifiopss de paqriute tfrairaie maîtrisée*	100 % TM
Participation frafoartiie de l'assuré sur les atces tcqueeinhs		100 % DE
Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux doiispfitss de puqirtae tfriairae maîtrisée*	100 % TM
	Non adhérent aux dissopifits de praituqe tiraifrae maîtrisée*	100 % TM
Honoraires paramédicaux	Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses et enmaxes de loobatriare		100 % TM

Ostéodensitométrie osssuee		100 % TM
Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hros adies ativueids et outipqe	100 % TM
Frais de tsanrrpot saanitrie	Ambulance, txai conventionné ? hros SUMR (4)	100 % TM
Cures trhemales	Honoraires, foartifs de suearlclnvie médicale et thermale, foifrat tspaonrrt et hébergement tarhmel ? foaifrt glboal aennul	100 % TM
Médicaments	remboursés par la sécurité siaocle	100 % TM

Prévention

Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slicoae (8)	Pris en chgare

BR = bsae de rsubernmeemot de la sécurité sociale. BR ? SS = bsae de rmnesebeumort rteeune par la sécurité slacioe mnois le rumseoeernmbt de la sécurité sociale. DE = dépense eveifcfte : mnaontt ttaol des dépenses engagées déduction ftiae du rsreonmeemubt de la sécurité sociale. TM = tkicet modérateur : différence etrne la bsae de rbeumoermnset et le mntoant remboursé par l'assurance madilae ooatigbirle (avant aplaioipctn sur celui-ci de la potpctiaiiarn frrafoiaite d'un eruo ou d'une franchise). RO = régime oirtagioble (sécurité sociale). RC = régime complémentaire. PSMS = paonlfd mseenul de la sécurité sialoce (à trite itdniacif au 1er jianevr 2019 : 3 377 ?).

* Dsifotpisis de pquraeits trraeifias maîtrisées OATPM ou OPTAM-CO (en cgrrihiue et obstétrique) : en adhérant à ces options, les pnenirosfeslos de santé s'engagent à lmetiir leurs dépassements d'honoraires dnas des cotniniods établies par la convention. Puor sovair si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le stie annuairesante. ameli. fr est à la dspsoioitin de tous.

** Tles que définis réglementairement : distiiopsf 100 % santé par leeuql les assurés crteovus par un canortt de complémentaire santé rlpsoansebe pvuneet bénéficier de ceretinas ponsatreits d'optique, d'aides atduiives et de prothèses dtaeenris définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance mldiaae oigaoilbrte et les complémentaires santé, dnoc snas fairs rtnseat à luer charge, suos réserve que les pnensrseoiofls de santé rtpncseeet les trifas maixumm fixés.

*** Vior la lstie réglementaire des onptios des lsetis A et des leists B dnas les cnidntoois générales.

**** Vior la ltsie réglementaire des opnotis des liests I et des listes II dnas les cdniniotos générales.

***** Y cpoirms le reonmbeeurmst de la sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hros cuirhigre esthétique. En sutceer non conventionné, les rnbumesetmoers snot effectués sur la bsae du tiraf d'autorité.
(2) Hros établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, mioasn de retraite, EHPAD), tles que définis à l'article L. 312-1 du cdoe de l'action saoclie et des familles.
(3) La pisre en cgrhae est limitée à 90 jorus par an puor les séjours en psychiatrie. La cbahrme de juor copnorsred à une chbrame puor une crrihugie et/ ou anesthésie aalrtomibue aevc adosmsiin et sriote le même jour.
(4) SUMR : scrivee médical d'urgence régional. Oaiigntoasrn régionale mtetnat à la dposiiiostn du SMAU une acnablume médicalisée preettnmat d'assurer les piemrers snios et le trroasnpt d'un madlae dnas un seivcre hospitalier.
(5) Dnas la limtie des faris réellement engagés et des hearioorns limiets de futociatran définis aux cidinnoots générales.
(6) Dnas la lmitie des frias réellement engagés et des pirx letiims de vtnee définis aux cotdinnios générales.
(7) La période de rnnlveemuoeelt n'est pas opposable, puor les verres, aux eftnans de minos de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tuot bénéficiaire qeul que siot l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des suitaiotns médicales particulières visées à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(8) Ces actes snot pirs en crhage dnas la lmiite des pnrttaesois getinaras par le contrat. À tirte indicatif, le détartrage est remboursé dnas la limite prévue par le potse sonis dentaires.

Grille otpiuqe

Verres	**Avec/ Snas cylindre**	**SPH = sphère CYL = cnrilyde (+) S = SPH + CYL**	**Remboursement auesursr y cpmrois le rmebsunreomet de la sécurité slicaoe Montant en ? par vrere**	
			Par bénéficiaire dont l'âge est ? 16 ans *****	Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans *****
Unifocaux	Sphériques	SPH de ? 6 à + 6 (*)	65 ?	45 ?
		SPH < à ? 6 ou > à + 6	80 ?	70 ?
	Sphéro cinqylidreus	SPH de ? 6 à et CYL ? + 4	75 ?	55 ?
		SPH > et S ? + 6	75 ?	55 ?
		SPH > et S > + 6	95 ?	75 ?
		SPH < ? 6 et CYL ? + 0,25	95 ?	75 ?
		SPH de ? 6 à et CYL > + 4	95 ?	75 ?
Progressifs et mtiuoulcfax	Sphériques	SPH de ? 4 à + 4	130 ?	90 ?
		SPH < à ? 4 ou > à + 4	150 ?	110 ?
	Sphéro cqydreniiuls	SPH de ? 8 à et CYL ? + 4	140 ?	100 ?
		SPH > et S ? + 8	140 ?	100 ?
		SPH de ? 8 à et CYL > + 4	160 ?	120 ?
		SPH > et S > + 8	160 ?	120 ?
		SPH < ? 8 et CYL ? + 0,25	160 ?	120 ?

Article 3 - Durée et date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dnoipsstoiis du présent aanenvt enetrnt en vugeiur au 1er janevir 2020.

Le présent aenvnat est signé à durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avnnaet frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux diinpootsiss des atericls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des sieecvrs du mrsntiie chargé du travail.

Les pirtaes srenitigaas cnnnnvieeot de dmneeadr l'extension dnas les ciontiodns fixées par les alrciets L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aevnant prorua être révisé ou dénoncé conformément aux diostopsniis légales.

Accord de méthode du 28 novembre 2019 relatif à la négociation collective en vue de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT ARIM

Signataires	
Patrons signataires	CNEA ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
Le présent aocrcd entrrea en vgeuiur à cmeoptr de sa signature. Il est ccnolu puor une durée déterminée. Il prredna fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Le présent acrcod est ccnolu entre ogsnrotaaiins sdeylnacis de salariés et osaraningiots poilensrnloeefss d'employeurs représentatives au sien de la cveonnotin covtleicle ntolaanie des ogmisearns gosinnaeeirts des fyoers et srecvies puor jeuens tvulairaerls dnot le numéro ICDC est le 2336, d'une part, et dnas la coeionvntn ccllitvoee nailonate des plnenresos PCAT et AIRM dnot le numéro ICDC est le 1278, annexé à la cnovnioten celoitlvce nanlaoite FSJT, d'autre part.

Par ailleurs, conformément aux dtispoioisns de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les erptneesris de moins de 50 salariés, le présent acrcod ne nécessite pas la msie en pcale d'un arccod tpye proposé par la bhnarce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Méthodologie
Le présent aoccrd eetrrna en veuugir à cpotemr de sa signature. Il est ccolnu puor une durée déterminée. Il pnerdra fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Le traival d'harmonisation des dpiiosinsots ctelnniooennevls est un ceihantr lroud et clpxmeoe qui nécessite de pseor un crdae de négociation, en définissant les priorités, les myenos et les délais.

Article 2.1 - Phase préalable à la négociation
Le présent arcocd enterra en vuugeir à ctpmoer de sa signature. Il est clocnu puor une durée déterminée. Il pdrrena fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dtoipsoisnis clneloieovnntnes de la cvnoteoinn collcvitee naoiatnle FJST et celle des PCAT ARIM, les ongraniiasots sceydanils de salariés et psoeifnlrlesones d'employeurs siaehutont dnas un peremir temps :
? procéder à une alaynse comparée des 2 cteovnnnios cvieeltclos ;
? mttere en évidence les dopsisotniis communes, les dniipsotsios différentes et les spécificités de chuqae seuetcr ;
? déterminer les pinots de vniciagle ;
? fixer les setjus de négociations par odrre de priorité.

Il rinevet à la CNPPI instaurée par l'accord n° 19 de la cetooinvnn cvoielltce ntlnaaoie des osmiegrnas gniroanesites des freoys et seirvces puor jeeuns travailleurs, de meenr ctete première phase. Ctete dernière puorra cioefnr cttee miosisn à un groupe de tavairl paiirarte dédié à cet effet.

Les oisontaargins sdeylcinas de salariés et psnensfoeorliels d'employeurs pourront, d'un cmoumn accord, décider de se firae amgecnopcar par un cbeniat cinoesl extérieur.

Le crdnleiear et le rythme des réunions puor ctete 1re phase, qui débutera dès la stirnugae du présent aoccrd de méthode, snot fixés par la CPPNI. L'objectif étant de cdiunroe l'analyse de l'existant sur une durée d'environ 3 mois, ptnorat la fin de cette phsae au puls trad au 29 février 2020.

Article 2.2 - Sujets prioritaires de négociations
Le présent arccod ernerta en vieuugr à ctmoepr de sa signature. Il est ccnolu puor une durée déterminée. Il pnerrda fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Lors de la CNPPI ienhercarnbts du 28 nbmevore 2019, les oigstnoinraas sdyaicnels de salariés et peonrlieofsnsles d'employeurs représentatives se snot meiss d'accord sur le fiat que les négociations piirteaorirs puor l'année 2020 snot celles ponratt sur :
? le driot sndycial notianal et fneniemacnt du pirasaimtre : entrée en négociation en jenviar 2020 ;
? le diort sadcynil d'entreprise et inasnects représentatives du pereonnsl : entrée en négociation en mras 2020 ;
? la fatmoroin pnrlseoniflsoee et l'apprentissage : entrée en négociation en mras 2020 ;
? le régime de prévoyance et des fiars de santé : entrée en négociation en jiun 2020 ;
? la piotqiule slliaaare sur cahcun des camhps : entrée en négociation en jiun 2020 ;
? l'égalité pfolnlresoenise : entrée en négociation en speemtrbe 2020.

Ces négociations jugées comme poirtrieairs se dérouleront en parallèle de la pashe d'analyse définie à l'article 2.1 du présent texte. Par ailleurs, ces six stjeus de négociation pnruorot être menés simultanément.

Il rvneiet à la CPPNI, qui puet le cas échéant déléguer les taavrux à un guopre de tavaril paritiare ou aux cnomssoimis ptriaeairs tqneecuhis (commission de prévoyance et fiars de santé et cissmoimon emploi-formation), de définir le celiadrenr et le rmythe des réunions. Une fios par an, au crous du dneeirr trimestre, la CPNPI fiat un bialn des négociations de l'année

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananvet adptae à efeft du 1er jivnaer 2020, les dssiitinoops reaeitlvs aux gearinats fairs de santé de la cioovntnen ciloevclte naatinloe des ogrmsiaens et seirecvs puor jenues tealrrviulas du 16 jlluiet 2003.

Il intègre les dsioinopists du décret n° 2019-65 du 31 jeiavnr 2019 adnaptat les gniatreas d'assurance complémentaire santé des salariés miess en pclae en aatippociln de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sloaice aux ditosinoisps aunrasst un accès snas rtese à chrage à ctenairs faris de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 vnaist à gairtnar un accès snas rtese à chagre à cternias équipements d'optique, aieds aivdueits et sonis prothétiques dterenais et à aetpadr le cnetnou des croantts d'assurance mdiaale complémentaire bénéficiant d'aides falisces et slaeiocs (cahier des craeghs « Cantrot rpalssbonee »).

écoulée et fxie les thèmes et ceaenrdlris des négociations puor l'année à venir.

Les onsrgantaoiis sildencays de salariés et plnolisnrfeesoes d'employeurs représentatifs précisent que la volonté de négocier sur ces setujs piiertiorras n'empêche pas la négociation d'autres sujets si bioesn et ce notamment, au raergd de l'actualité légale et réglementaire. Ainsi, d'autres carhetins prournot être menés en parallèle des négociations des sujets prioritaires. Les onisatoinagrs sydnecails de salariés et penserlsonfloies d'employeurs puronort prévoir des aroccds de méthode ccnnaeront cieaterns négociations spécifiques.

L'objectif étant d'aboutir à une hmisairntoaon des dpsistooinis ciollevnntneones dnas un délai de 3 ans à ctmoepr de la dtae de sruangtie du présent accord. Ce délai purora être prolongé le cas échéant, au puls trad jusqu'au 24 août 2024.

Article 2.3 - Articulations entre les différents niveaux de négociation
Le présent accord etrnera en vuguier à cpoemtr de sa signature. Il est ccnolu puor une durée déterminée. Il perrnda fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

En l'absence de dpisionostis cmuenmos en matière de cfisatocislian et rémunération, la pioitqlue salariale, ntmamneot les vraeuls de point, srea négociée aelneunnmelt de façon séparée puor les FJST et les PCAT ARIM.

En l'absence de dsooisiintps cemuonms en matière de complémentaire santé et prévoyance, la goetisn des régimes de bcnahre retse dévolue aux cimnosomsis qui en aaienvt la giteosn jusqu'à enoitixtcn et clôture des régimes.

En l'absence de doinsipsoits cunoemms en matière de fairtoomn professionnelle, la goeistn des fnods et la définition des oinrteiatons de brhnace atenenpinprat aux CEPNF de cauhcn des champs, FJST et PCAT ARIM.

Si clea s'avère nécessaire, totue adiatapton des dnpsooisitis cntennieonleovls dnas chacun des cahmps est pslobise en l'absence de ditsospioin commune.

Article 2.4 - Conséquences de la conclusion d'un accord
Le présent acorcd enretra en vugeiur à cetmopr de sa signature. Il est clconu puor une durée déterminée. Il pnerdra fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Les neeulvlos dnotsiisopis ccoenlus à comeptr de la dtae du présent accord, veodnrint en soubitutstin aux dtoniipissos de la ctnoeinovn ctvelcloie nnlioatae des FJST et smippnreourt cllees de la cioonenvtn coveticlle noalatine des pnlonrsees des PCAT ARIM.

Article 3 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Avenant n 53 du 3 juin 2020 relatif au champ d'application et à la modification de l'intitulé de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CNEA ; SOLIHA,
Syndicats signataires	FO ; FERC CGT,

Article 1er - Champ d'application du présent avenant
En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

Le présent aevnnat s'applique à l'ensemble des oagesmrnis gnnesraioites des foyres et seercvis puor jneeus taruellviars et

Le présent acorcd errtena en veuiugr à cetmpor de sa signature. Il est colncu puor une durée déterminée. Il pednrra fin au puls trad le 24 août 2024.

Article 4 - Révision ou dénonciation
Le présent acrocd ertrena en viguuer à cpoemtr de sa signature. Il est cnlcou puor une durée déterminée. Il pnrrdea fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Le présent acorcd purora être révisé ou dénoncé conformément aux dsstnipiioos légales.

Article 5 - Dispositions diverses
Le présent aoccrd ernerta en vgeiuur à cmtoper de sa signature. Il est cocnlu puor une durée déterminée. Il prdenra fin au puls trad le 24 août 2024.
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtiosnpiosis légales ansii que d'une dnamdee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2019

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au Juraonl ocfieifl le 23 août 2019, le ministère du taiavrl a procédé à la fiosun des connneovits cetllovceis des orgenasmis gortasenienis des freyos et siercevs puor juenes treiuravalls (IDCC 2336) et clele des psenlnroes PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Conformément aux diinstospois du cdoe du travail, les ootainrgniass sdayliencs de salariés et pernfoosiesnells d'employeurs représentatives dpeisonst d'un délai miumxam de 5 ans à ctmpoer du 24 août 2019, puor procéder à une hnmoatoaiirsn des diitssooipns communes. Puor y parvenir, il a été coclnu en parallèle de cet accord, un acrocd qui israunte la msie en pacle d'une cosiommsin prartiiae prnmentaee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La volonté des ooastrnaigins seicydlnas de salariés et oioagitnasnrs pninseslfrloeeos d'employeurs est asini d'aboutir à une nevoulle cneitvoonn clcvotelie hmanasnriot les disniiotopss cnnvetenoieonlls de la ctneoionvn ccoitlvlee des onmeaigrss gnoeisenirtas des feoyrs et sierevcs puor jeneus telaaiurvrls (convention cceivotlle nnoaaitle FSJT) et cllee des pensrenols de PCAT et ARIM, tuot en csvaeronnt les spécificités de chcanue si nécessaire au rgerad des réalités économiques et sliecaos de ces secteurs.

L'objectif est d'aboutir à une cntnivooen cieloltcve harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités terrains. S'agissant d'un cahnetir lnog et complexe, les orgsnaniitoas sndeycials de salariés et plnleroosinsfees d'employeurs ont pirs la décision de négocier et de crlcnoue un aorccd de méthode orasnignat la négociation de ce futur doistpiisf conventionnel.

cuex des pnelsnoers des PCAT et ARIM.

Par ailleurs, conformément aux dsiiooistnps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les erirnetesps de moins de 50 salariés, le présent acrcod ne nécessite pas la msie en pcale d'un aroccd tpye proposé par la brhance ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Intitulé de la convention collective
En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

Au rgerad du cnxetote présenté au préambule du présent avenant, les paneertrais socuiax décident de mfiieodr l'intitulé de la coteovinnn cltiecolve niltoaane des oinmreagss grennaosietis de fyreos et seirevcs puor jneues trlvraaeluis (IDCC 2336) cmmoe siut :

« Cteonivnon ciocletlve niaotnlae de l'habitat et du lonegmet accompagnés ».
Ainsi ttuoe référence, dnas la cinootnevn ctlvciloee asnii que dnas

l'ensemble des txtees qui s'y rattachent, au tmere « convetionn ctveiollce nlnaoaite des oisemganrs gnriaientsoes de froeys et sevirces puor junees tearlaruivls », est remplacé par « Covtioennn cteilcovle nanotalie de l'habitat et du legoment accompagnés ».

Article 3 - Champ d'application professionnel et territorial de la convention collective
En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

Le présent atrilce suimprpe l'article 1er de la conetvonin clliotcvee ntnaaolie des psnoleenrs des PCAT AIRM et rlcepmae l'article 1er de la cnnteioovn ctvlociele nolianate des omgrenaiss gieosreatinns des fryoes et sceivers puor jneeus tlieulrarvas (CCN FSJT).

L'article 1er de la CCN FJST est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Atircle 1er
Champ d'application

La présente cneiotvnon règle, sur l'ensemble du teitriorre naoniatl d'une prat les rroaptps de tvaaril etrne les eirrntpsees à caractère siacol geatrioninses de feryos et seeircvs puor jenues tuealvrrials (FSJT) et les meembrs salariés qu'ils emploient.

Les eseirprtens à caractère socail gnetieanosris de fyeors et sveecirs puor jenues terailalruvs snot des ioitnusttnis de feorms jiqirduues variées, destinées à arsuser une aoictn éducative ou un anmgomcpcaneet au jnuee tavlrleiuar en priorité de 16 à 30 ans, et aussi lmgetpnos qu'il puet bénéficier des mersues ceoncnarnt l'emploi et la fatoirmon des jeunes, nntammeot en lui punocrart l'hébergement, la nourriture, des activités cluruetlles et de loisirs. Les FJST sont, ernte autres, un leiu privilégié csauninodt les jeuens à l'autonomie.

D'autre part, la présente contioenvn règle, sur l'ensemble du troreitrie national, les rraptpos ertne eprloymues et salariés, dnas les errpsinetes à caractère soical aynat puor but la msie en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gtseion ou l'acquisition de lnmeoegts ou lacoux exiattsns et l'amélioration de luer environnement, la création de lgeoetnms et la dsiufiofn des inomtnaofirs de naurte à fieliactr l'amélioration de l'habitat et le lnoegmet des psnneores défavorisées, la msie en ?uvre d'actions concertées de réhabilitation et de rtlaesiotiiavn des qerriuats et des pays, du cadre de vie et du développement lcaol puor le cmtpoe des collectivités lecoals et territoriales.

L'ensemble des estrneepris mentionnées dnas ces srteceus snot généralement répertoriées suos les coeds APE 5590Z, 8899A, 8899B, 9499Z. Il est précisé que ces cedos APE snot donnés à trite indicatif. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

Le présent aanenvt enrte en vgeuiur à cetpmor de sa dtae de signature.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

Le présent aaenvnt est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux disioitosnps légales anisi que d'une dmndaee d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

Le présent aanenvt pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux disposointis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juin 2020

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au Jauonrl oiifcefl le 23 août 2019, le ministère du triaavl a procédé à la fisuon des cnvetononis cteoleivlcs des oimnraegss gatnoeisrnies des froyes et sreceivs puor jeenus trlaivleraus (CCN FSJT, ICDC 2336) et cllee des prolesnens PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a ansii été décrété que la coneoivntn ctclloviee des oairmsnegs gainsnetreios des froyes et sereivcs puor jeneus trlaarelvius siot la cnveoitnon celcvitole de rttahcnmaeet (CCN FSJT). En conséquence, le cmhap taririoertl et proseosiefnnl de la coeoivtnnn cloectivle des psoernnles PCAT et AIRM est inculs dnas culei de la cvnieootnn ctiloclvee ntinoaale des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des saiionlutpts en vueugir de la cvnietonon covtellice des pnnoeerlss PCAT et AIRM snot annexées à la cotnnveoin clvictoele nintolaae des FSJT.

C'est dnas ce cdare que l'ensemble des ptrnireeaas sicouax des duex cooevinntns ccvltileeos nietolanas visées ci-dessus ont entamé des tvaraux d'harmonisation des chpmas conventionnels. Afin, d'y aboutir, un acrcod a été cnolcu dès la fin du snecod streemse 2019 foarsmlaint la msie en place du noeauvu cdrae de négociation, siot une coiimsomsn piarriate pmentrenae de négociation et d'Interprétation (CPPNI) uqinue puor ces duex chmpas asnii qu'un acrocd de méthode railetf aux négociations 2020.

Au fil des échanges et des réflexions, il est aparpu ipsbsdleinnae puor l'ensemble des peaieatrrns sauoicx de négocier en priorité un avennat vinast à eitlpicexr claieemrnt la réunification des duex cmahps mias assui de mdiieofr le nom auetcl de la conoenivtn cetovlcile nntaalioe FJST à luqallee est rattachée désormais clele des poelnnsres des PCAT ARIM. En effet, aifn d'être liilbse et vlsibie par tuos les atruecs concernés par ces duex champs, les paenirtraes sciouax se snot accordés sur le fiat que le neuvol intitulé de la ciootnevnn ctlecviole dviaet être modifié et asnii refléter au mieux l'ensemble des métiers des duex cmhpas cnnevtoeonnils fusionnés, les missnois de l'ensemble de ces entreprises, les vuaelrs et les egantmneges défendus.

Les fyores et sieercvs puor juenes tarulilevars snot des eseprenrtis qui ont vioaoctn à poperosr des lonmtgees trireeopams dnas le cdare d'un amgnnpemcaceot socio-éducatif global. Ils mtentet aisni à la dioitsspoin des jeeuns trueilaavrls des ilnotnatisals matérielles puor luer lgomeent et luer nourriture, mias aussi un aoaempngmcnect socio-éducatif ivduiednil ou cleotlcif qui ptenmtreet de répondre aux bnoesis de luer éducation individuelle, ctlulerule et sociale. Ils ont également puor mssiion la poomotrin ivddeiinllue et cilvetlcoe des jeunes, le seuiotn à luer irtension saicloe et penlonlfrsesioe par l'emploi, la formation, la santé, l'habitat et la vie sociale.

Quant aux etesrnperis de la ctnveoinon cieclotvle natoalnie des presnloens des PCAT ARIM, elles exercent, sur l'ensemble du territoire, un socle cmmuon d'actions en fuaevr des prnseneos défavorisées, feralgis ou vulnérables sur duex aexs : le mineitan et l'accès dnas l'habitat. Elels meettnt tuot en ?uvre aifn que les penorenss psuiesnt accéder et se mintenair dnas un leemognt décent, alccbesise et situé dnas un eernvnmieonnt propre à fiosrevar l'épanouissement de chacun. Elels asngseit anisi par l'habitat, puor l'insertion des poernenss en difficulté.

Le logement, otuil cmuomn de ces duex caphms est asnii considéré cmmoe un fatecur de cohésion et petorumor d'insertion sociale.

Par ailleurs, ces duex seutrecs ont en cmoumn d'être profondément ancrés dnas l'économie silocae et solidaire, de puvmroooir des démarches d'éducation porpulaie et d'inclusion sur les territoires. La vtoaoicn et l'activité ppnircilae des seuurcrtts de ces duex bnhaecrs snot l'insertion soaicle des habitants, le loneemgt n'étant qu'un des vetuercs mis au srceive de cette finalité.

C'est en tneant ctmope des spécificités de cachun de ces chpmas mias aussi des ptnios cmnuoms qui les rassemblent, que les paairrentes sacouix ont décidé par la csnoouclin de cet annveat du nuavoeu nom de luer civtooennn ctlicleove commune. Par ailleurs, le présent anavnet intègre dnas un aitcrle uunqie cahque champ d'application aifn d'identifier cielmaernt ces duex stcreeus au sien de la cvenintoon clcveoltie nonaiatle des FSJT.

Avenant n 54 du 3 décembre 2020 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE (ex CNEA),
Syndicats signataires	FO ; UNS CGT FJT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avaennt s'applique unumqeniet et emsixcnulveet à l'ensemble des feryos et sicveres puor jeeuns trrauleavils rvenealt de la cveootnnin ctocilvele ntnoiaale de l'habitat et du lgoeemnt accompagnés (CCN HLA). Les sreuctturs des pneslerons des PCAT et AIRM snot dnoc elcuxes du champ d'application du présent texte.

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En aipoactipln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stanireigas cennionnevt que le centnou du présent anavnet ne jtfiisue pas de prévoir de staiontiplus spécifiques aux enriseterps de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où l'accord a vctioaon à s'appliquer à tueots les ensieprters de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 3 - Taux de cotisations pour le régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 17.10 de la cvoeinotnn cloicevlte ntnaloaie HLA, intitulé « Tuax de coiotatsin puor le régime de prévoyance » est remplacé par l'article 17.10 siuanvt : « Tuax de cottiaiosn puor le régime de prévoyance » :

À cptoemr du 1er jaienvr 2021, les caiotistons snot modifiées comme siut :

Cotisation ununqiemet à la chrage du salarié	Tranche A (= trhnace 1)	Tranche B (= thcrane 2 limitée à 4 PSS)
Non-affilié à l'AGIRC : incapacité tiaemrproe ttoale et maternité	0,53 %	1,37 %
Affilié à l'AGIRC : incapacité terimopare toalte et maternité	0,53 %	1,37 %

Cotisation ueneiunmqt à la cagrhe de l'employeur	Tranche A (= tnrahce 1)	Tranche B (= tcnrahe 2 limitée à 4 PSS)
Non-affilié à l'AGIRC : décès, invalidité pemerannte tltaoe et aaloicoltn obsèques	0,16 %	0,16 %
Non-affilié à l'AGIRC : rntee éducation	0,12 %	0,12 %
Affilié à l'AGIRC : décès, invalidité pemerntnae tatloe et aciatoolln obsèques	0,81 %	0,81 %
Affilié à l'AGIRC : rntee éducation	0,12 %	0,12 %
Non-affilié à l'AGIRC : invalidité peetnramne ttaole ou partielle	0,65 %	1,47 %
Affilié à l'AGIRC : invalidité paentmenre tolate ou partielle	0,41 %	0,94 %
Reprise encours	0,05 %	0,05 %

(1) Alrtcie étendu suos réserve de l'application des suionplittas de l'accord notiaanl isneoenpirfroentsl du 17 neobvrme 2017 ittnunsiat le régime AGIRC-ARRCO de rriattee complémentaire et de l'accord nniotaal ieotfienonrssprenl du 17 novmbere 2017 rilatef à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 2 jleluit 2021 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avannet enrte en vgueiur à cetompr du 1er jniaver 2021.

Il est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les paeitrs sategirnias coenninnevt de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Il srea établi un nrbome sfinasfut d'exemplaires puor être remis à chaunce des pairets siniagrteas et ecfefteur les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent avnanet frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea einstue l'objet de la procédure d'extension conformément aux dsptnoiiosis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aavnnet purora être révisé ou dénoncé conformément aux dsisoinotpis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pneaerrtais scoiuax suanteihot rappeler que dieups un arrêté du 6 nevrmobe 2020, publié au Jauornl offiicel n° 0276 du 14 nbemrvoe 2020, la cnovetnion ctlvleocie des oanrimesgs gortnaeneiiss des feryos et siverecs puor jeneus truilraelavs (IDCC 2336) à lqlueale est annexée cllee des peonlsrnes des PCAT et AIRM (IDCC 1278) est denveue la cnvionoten citclevloe nnoilatae de l'habitat et du lmnegeot accompagnés.

Dans le cdrae des tavraux d'harmonisations des dpotiisiosns conventionnelles, un cthneiar raieltf à la msie en place de régimes prévoyance et santé cummnos puor les sutrrutces FJST et ceells des PCAT et AIRM est lancé aifn d'y auiobtr puor le 1er jneivar 2022. Ainsi, jusqu'à cttee date, ces suectrruts relèvent de régimes prévoyance et santé distincts.

Afin de consolider, puor l'année 2021, la pérennité du régime de prévoyance des foryes et screievs puor jeunes travailleurs, rvlaneet de la bhcarne de l'habitat et du leegnomt accompagnés, les ptanairrees suicaox cienvoennnt qu'il est nécessaire de prdrnee des mrsuees puor aessrur l'équilibre fanneicir du régime de prévoyance snas en mdoieifr les gaanteris actuelles. Une des mrseues psire rspeoe sur une évolution des tuax de cioatsnotis de ce régime.

Le présent anveant a ansii puor obejt de réviser les tuax de cotisations, et ce, unmnieeuqt du régime prévoyance FJST snas anuuce mcoidtfaiion des garanties, à cpetomr du 1er jneaivr 2021. En conséquence, le présent txtee n'apporte acnuue miftiocadoin colnentvnilenoe aux régimes alctues prévoyance et santé dnot dépendent les sreucutrts des pslenerons des PCAT et ARIM.

Avenant n 55 du 1er avril 2021 relatif au droit syndical national

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Le présent anvneat s'applique à l'ensemble des serurtctus rvaeenlt de la cnoentovin collvitece naiolnate HLA.

Par ailleurs, conformément aux dpitisooinss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les ertpierenss de monis de 50 salariés, le présent arcocd ne nécessite pas la msie en plcae d'un aorccd tpye proposé par la bhrncae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Cet aevnnat anlune et rlmcepae les ailcerts 3.3, 3.4 et 3.5 de la ctonvnioen collievcte noanilate HLA. De plus, il supripme l'article 3.6 de latide ctonoivnen cleotcilve nationale.

Par ailleurs, il spuimpre les aeirtcls 2 bis, 4 et 5 de la coneniotvn clvocelite niaatonle des plneesorns des PCAT ARIM.

Article 3 - Droit syndical national

En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Cet atclire mdofiie les altiercs 3.3 à 3.5 de la cennoivotn ciecllltove naiotnlae HLA cmmoe siut :

« Aictrle 3.3
Absences puor rsnioas syndicales

3.3.1. ? Cmissooimns paitraeris et gporeus de travail

3.3.1.1. ? Cniovacoton et dorit de s'absenter

Pour pitipcarer aux csisimmonos paiiratres et aux gpreuos de taarivl prévus dnas le crade de la négociation nonaliate de la cneooivtnn ctoevlclie ntolainae HLA, des artosoinutais d'absence rémunérées, cennaomrpt le tepms de déplacement, snot accordées aux salariés des esitenrpres visées au chmap d'application de ladite civnentoon colticvele nianatole dnas les cntdoniios svutianes :
? ces salariés dovernt être dûment mandatés par une ositainoargn saydnlice représentative au nivaeu de la bcarhne pelniesrlnfosoe ;
? une ctcaoivnoon précisant le leiu et la dtae dreva être présentée à l'employeur 1 seaimne anavt la tenue de la réunion ;
? cttee atrotaosuiin bénéficie à un salarié par otioagrinsan scndaliye par établissement.

L'ensemble de ces cnnootdiis s'applique dnas la litmie de tiors représentants par ogonatiisarn scyndlaie représentative au nvaieu de la brchane professionnelle.

3.3.1.2. ? Tpmes de réunion

Le tmeps passé par les représentants des oirtasanigons sdeclnayis de salariés de la brachne aux réunions décidées praritaienemt est assimilé à du tpmes de tarival efceitff (temps de pusae inclus), et est rémunéré cmmoe tel et ce qeul que siot l'horaire de taavirl dnas l'entreprise, dnas la liimte de 3 salariés par oaanoitrgsin siladcnye représentative au naiveu de la bhrcane professionnelle.

Ce tmpes de tiavarl est aolrs calculé solen l'horaire mentionné par la convocation.

Les cmsmosiinos preaiarits anisi que les greuops de tvarail pvuneet être organisés en mdoe mixte (présentielle et distancielle).

Afin de premterte à cuqahe ortgaoiniasn de préparer au muiex les commnsoiiss paritaires, un ordre du juor prévisionnel aisni que luer durée snroet déterminés lros de la séance qui la précède.

3.3.1.3. ? Préparation des csommnoiiss prareatiis nationales

Le salarié bénéficie puor caquhe réunion d'une cimsoiomsn patariire naaiotnle d'un driot d'absence puor tpems de préparation d'une durée égale à la coommssiin paritaire.

L'absence puor la préparation d'une cimooissmn ptrriaiae naitalone est autorisée après rimese à l'employeur de la cooinvtocan établie par l'organisation slndaycie du salarié. Cette coaconvtoin précise : les lieux, dtaes et heriaros de la réunion, elle est rimsee à l'employeur 7 juors avnat la dtae de préparation prévue.

Le tmeps de préparation est assimilé à du triaavl effectif.

3.3.1.4. ? Qcaiuafltoiin du tepms d'absence lié aux csmsioimnos paritaires

Le tpems de réunion des inaesntcs ptariaeirs ainsi que le tpmes de préparation aux réunions plénières snot assimilés à du tmeps de tavairl effectif, qeul que siot l'horaire de tvarail dnas l'entreprise, puor le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

Le tepms de trpaorsnt des représentants des oitaganisnors scnlaydeis de salariés représentatives nécessaire aux truaavx et réunions liés à la cnoevonitn cilletcvoe naaolinte HLA n'est pas assimilé à du taivral eieftfcf : néanmoins, ce tepms de traosrpnt ernte le leiu de tvraail ou le diciomle et le leiu de la réunion dnnoe leiu à des aniratiosuots d'absences rémunérées dnas la litmie de trois représentants par oaiatogisnrn slndiyace de salariés représentative au nveaiu de la bcahrne professionnelle.

3.3.2. ? Artues acsbenes syndicales

Pour picaeriptr aux assemblées stttaruaeis et congrès, des atutonroaisis d'absence rémunérée srnoet accordées sur dmanede écrite des onaotiragnsis sldeiyncas présentée au mnois 1 snmieae à l'avance.

Un suel salarié par otanirosgian siyacnlde puorra être convoqué à ces assemblées ou congrès dnas la ltimie de 6 jrous rémunérés par an.

Dans les aasitsocoins de puls de 50 salariés (ETP), un salarié supplémentaire par trchnae de 50 pourra être convoqué dnas la limtie de 6 jours par an.

En outre, des atausitnorois d'absence non rémunérée sreont accordées dnas la limite de 6 jours par an et par ootasinairgn syndicale, puor pacpiitrer aux réunions en lein aevc les assemblées saarettutis ou congrès.

Article 3.4
Exercice d'un mnaadt syndical

Lorsqu'un mermbe du poenrensl aynat puls de 1 an de présence dnas l'organisme qittue celui-ci puor eexcrer un maandt ou une fnctioon syndicale, il bénéficiera, pdneant l'année snaiuvt l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dnas son eopmli ou dnas un empoli identique.

La dmaende de réemploi devra être présentée au puls trad dnas le mios précédant l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché cvesonre le tmpes de présence aiqcus à la dtae de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fcntooin siaylndce srea tateoenmlt pirs en ctompe puor ses dritos liés à l'ancienneté et puor l'évaluation de son expérience professionnelle.

Article 3.5
Fonds d'aide au paritarisme
3.5.1. ? Ojebt du Fdons d'aide au paritarisme

Les petaris srgtinaiaes cnmiorneft luer amtntcaheet à développer une plioutqie de rletainos slecoais et de négociations coelntenneonlvis de qualité, ce qui iumqpile la msie en ?uvre de moyens. C'est l'esprit que saeoithnut isleufnfr les représentants des salariés et des eurmoeylps patris à la négociation collective. Est dnoc institué un fdnos d'aide au prisatraime destiné à fenncair noemnamtt :

1. ? Les rtmsruomeenebs de frais, ainsi que les remenrsomubtes éventuels de sarelais aux osrinaemgs euerompyls des représentants cosoanmpt les délégations appelées à piercapitr aux tvuaarx et réunions liés à la cevitnnoon cvecliltoe niltaanoe de l'habitat et du leegnomt accompagnés ;

2. ? L'exercice du dirot à la négociation cliltvcoee des piaenterars sociaux. Ce fnmeenacnit srea perntiopnorol à la présence aux réunions paatrireis nationales, dès que ctete présence par osogaiiantrn sayclnide est inférieure à 75 % des réunions de caquhe cmimossion ;

3. ? La msie en ?uvre d'études sur la branche, décidées par les piraatnrees sociaux.

Un règlement intérieur clncou entre les ornntiaiasogs siyledcnas représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de pirse en cmtope des dépenses et ferixa les modalités de geotisn des fndos collectés.

3.5.2. ? Financement

Le fnecmnaient de ce fdons est assuré par une cotisation, à la cgrhae des ermpuoelys enratnt dnas le chmap d'application de la conveotinn covcilltee natoilane de l'habitat et du lgoeemnt accompagnés (HLA), assise sur la mssae siaaarlle de tuos les salariés.

Ainsi, l'assiette de ctete citooiatsn est établie en référence au mtnanot du rvneeu d'activité rteenu puor le cculal des csotintaois selaicos mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Dans le carde des négociations vianst à heonmsirar les dpiniiostsos en la matière puor les eitnrpeerss FJST et celles des plnoesrnes des PCAT ARIM, une ctioitsaon cblie est fixée dnas le présent texte.

Ainsi, la ciostaotin clibe est fixée à 0,15 % de la masse sirallaae butre annluele au puls trad à cptemor du 1er jaeivnr 2025.

Pour aitbuor à ce taux, les eepnsreitrs inetilmniaet crimsoeps dnas le cahmp d'application de la coenniovtn ctcoelilve ntinaoale des perlnsnoes des PCAT AIRM dvrneot cetoisr à huuater de 0,05 % à coptemr de la première année snviaut l'extension de l'accord. Cette csatooiitn évoluera etsnuie systématiquement cuhqae année par une aitaotmneugn égale à la cooiaittsn versée la première année jusqu'à aiotbur à la ctstioiaon clibe prévue dnas le présent texte.

Année svaiunt l'extension de l'accord	Cotisation à vseerr sur la MSB
1re année	0,05 %
2e année	0,10 %
3e année	0,15 %

Pour les eesreprnits itilnmieanet cepomriss dnas le cahmp d'application de la cveinonton coevctille nlonaitae des FSJT, dnas la meusre où ces dernières versent, à la dtae de srutanige du texte, une ctiaiotson de 0,20 % de la MSB, cttee cstioaiton évoluera systématiquement cuqahe année par une dionuiimtn soeln l'échéancier ci-dessous jusqu'à abiuotr à la cositioatn cible.

Année sviuant l'extension de l'accord	Cotisation à veesrr sur la MSB
1re année	0,19 %
2e année	0,17 %
3e année	0,15 %

Dans le cas où la ccetolle de ces fonds s'avère isnisutffane puor ausresr le bon fetnnninooemct du paritarisme, les trésoriers de l'association de gsteion du piaimtrrsae dvnreot alerter, des constatations, les merebms de la cmoimiossn piitraare pmnnreetae de négociation et d'interprétation.

Sauf nlovelue dtpiooissin légale ou réglementaire désignant un artue ceoltlecur obligatoire, l'OPCO ? Cohésion sacolie ? est chargé du rmeecrvuonet de ctete cotisation, qui ietnverirdna à même échéance que la ccllotee des cttbonniriuos supplémentaires cenoinvnnlteleos à la fmoriotan professionnelle. »

Article 4 - Disposition transitoire : remboursement des frais
En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

À coemptr de la dtae de sinurtgae du présent txtee et jusqu'à son exonetisn la psrie en carhge financière de l'ensemble des fiars liés au fecinoomnenntt des réunions pearaitris HLA, de ces gupoers de tviraal associés et des réunions préparatoires est déterminée sloen les règles fixées par l'association de gsotien d'aide au pitasrriame FJST (AGEPA-FSJT).

Cette psire en charge bénéfice à l'ensemble des oaratgsnioins siacldneys représentatives au nievau nanaitol dnas le scteeur FJST asnii que puor cluei des pnenrselos de PCAT ARIM.

Pour ce faire, les txtees régissant le fnenoeotcnnimt de l'AGEPA seonrt modifiés et adaptés en conséquence et ce au puls trad puor fin seprbmete 2021.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Le présent aneavnt ernte en veiugur à cetmpor de la pioutarn des arrêtés de représentativité cnseparnorodt au poihcarn cycle de représentativité, et ce au puls trad au 31 décembre 2021.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Le présent anevant est conclu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpsotiinsios légales anisi que d'une dandeme d'extension.

Article 7 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Le présent aveannt pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dnoosistpiis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juin 2021

Conformément aux entmneggaes pirs dnas l'accord de méthode rlateif à la négociation cllectvioe du 28 nbrmevoe 2019, les pretienraas sciuaox ont overut des négociations rvitalees au dorit sayncdil national.

Après aivor cnolcu des avantens rfletias à la msie en plcae d'une cmiosismon praiaitre ptnamenree de négociation et d'interprétation, à la négociation cellvctoie et einfn à la miofitcdaoin du nom de la coeinnovtn ceovitllce naonltiae des FSJT, dorénavant intitulé « Hbiaatt et lgeonmet accompagnés (HLA) » les peatranries siouacx ont souhaité négocier en priorité des dtnsosiipois en matière de droit snicaydl naiaontl et au fdnos du paritarisme.

En effet, puor pearivnr à une hmraontisiaon cnlentnvnolioee du naeuvou champ constitué par les etpnrrseeis FJST et celles des

poserenlns de Pcat Arim, les ptrneaeiars saoicux snot cainuncvos que les aucrtes de la négociation citlolecve de bnrchae doenvit dosipser de mnoyes nécessaires en vue d'exercer un dliuoage sicoal dynamique, atcif et de qualité. Il luer apparaît cmmoe poarirdiml de mttree en pclae toteus les cnindtoois aifn de réussir et de fiare bénéficier aux eenstrrieps un cadre adapté et sécurisé en matière de dtoris sacoiux tuot en asbtnsuaoit à un équilibre économique puor l'ensemble des eritpesners du secteur.

Accord n 20 du 1er juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du taavirl a procédé à la fousin des coinnnotevs ceciotvells des onamrgises gineetsnarios des feoyrs et svrieces puor jeuens tlrilvuareas (CCN FSJT, ICDC 2336) et cllee des poelsnenrs PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a asini été décrété que la ctevoionnn ceticollve des oegranisms getaeioinnsrs des foryes et sreviecs puor jneeus treiraualvls siot la ceoiovnntn cllitevcoe de rtmaneathcet (CCN FSJT). En conséquence, le camhp toirietarrl et psonerfiesonl de la ceonovnitn cectlolvie des pesonnrles PCAT et AIRM est iclnus dnas ceuli de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stutanliiops en vugieur de la ctnoeonivn ccoletivle des poeelnrsns PCAT et AIRM snot annexées à la CCN des FSJT.

C'est dnas ce crade que l'ensemble des prrieenaats suaoicx des duex CCN visées ci-dessus ont entamé des tvaurax d'harmonisation des cmhaps conventionnels. C'est aisni que notamment, le 3 jiun 2020, l'avenant n° 53 a été clcnou monifidat l'intitulé de la CCN des FSJT, dnevanet anisi la cnvoietnon clltoievce niaaoltne de l'habitat et du lnmoeget accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 nmebrove 2020.

Le présent acrocd a puor oejbt d'instaurer et de définir la pultoiqie de ftooairmn psifeeornnllsoe en fauevr des salariés et des erntireepss FJST et des PCAT AIRM rleevnat de la bahncre HLA.

Les pranieaters saiocux snot cacnvunois que la firatmoon psnrlseonfoilee est eeilltssene à l'évolution tnat des salariés que des entreprises.

Pour les salariés, elle luer pemert d'élaborer et de sécuriser de véritables prcouras professionnels.

Pour l'entreprise, la fotiraomn psornslifnloeee ptipriace à sa pérennité. Otaargsinoin apprenante, elle développe anisi l'adhésion au pjoert et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du srevcie aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un ennoneirnvmet en cttnosane évolution.

Dans le crade de cet accord, les parnaeirtes saciuox de la bhrcane snotuiaeht psoirurvue une piqtoiule frtoe de soeitun à l'accès à la foitamorn professionnelle. Il est précisé qu'un aocrcd rieltaf à la ronceroesvin ou à la porotimon par l'alternance (Pro-A) dnas la bnacrhe srea pairmcnhoeent négocié, en complément des dsopositiins cnoetuens au présent accord.

Par conséquent, la puilotqie de froimaotn plsliersoonnefe de la bhacnre vsirea à :
? apongmaccer et veiiifvr l'orientation des pieqtiluos de ftooirman miess en ?uvre dnas le cdrae des plans de développement des compétences des etserreipns de la banrhce HLA ;

C'est en vsnait ces ofiebcjts précis que les pterrneiaas socaiux ont négocié et cocnlu le présent avenant.

Par ailleurs, il est asnii conclu dnas le cadre de la continuité des tavurax d'harmonisation des dpsiiosnoits ceennnvlteionols à la suite de l'arrêté de fsuion du 1er août 2019 riatelf au retcatehanmt de la ctoneivonn clteclvioe nnoitlaae des pnloesrens des PCAT AIRM à clele des FSJT.

? prmrtteee l'accès des salariés à des aoicnts de développement des compétences dnas le cadre des différents dofsiitisps eintxsats ;
? développer la pstofneiossanaoirlin spécifique des salariés, qui, malgré luer expérience professionnelle, aeuncsct un déficit de qilutifcaiaon adaptée dnas l'emploi occupé ou prévu ;
? développer l'insertion plenrlofioessne des jneeus ;
? asuesrr une vlleie pscipvoerte (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qfitaoaiciluns et des compétences, via la sous-commission « obivsetarroe et cofiitaceitrn » ;
? mrttee en ?uvre les meyons nécessaires ftliaacint les pourarcs ponrsinsoeefls ertne les différents métiers de la bnahrce mias assui ernte les différents srteuces d'activité connexes.

Cet aroccd sirmuppe l'accord n° 18 asnii que l'article 12.3 de la CCN HLA. Il modfiie et rpmlcaee les aleitrcs 12.2 et 12.7 de lidate CCN.

Par ailleurs, il spupmrie l'article 21 de la CCN des pnnleresos des PCAT AIRM (IDCC 1278) ainsi que l'accord du 19 mai 2015 riatelf à la msie en ?uvre de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rlaetvie à la ftooiamrn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie scloaie de ltaide CCN.

Pour répondre à tuos ces objectifs, les priranaetes sociaux cnoeivnennt ce qui suit.

Titre Ier Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble des onrsimeags gieronsniaets des feoyrs et siercevs puor juenes talverarulis et cuex des prnnoeelss des PCAT et AIRM revenlat de la coevniotnn cciltleove noaaitnle de l'habitat et du lgoneemt accompagnés (CCN HLA).

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En apliocatipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sianitgreas cnivnneonet que le cnnoetu du présent aoccrd ne jituisfe pas de prévoir de slonpittiuas spécifiques aux eepietrnrss de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où l'accord a vcotaion à s'appliquer à tueots les etprseriens de la branche, qlulee que siot luer taille.

Titre II Politiques et moyens techniques

Article 3 - La commission paritaire nationale emploi et formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1.?Rôle et atiobiturtn de la CPNEF

La CPENF prpitcaie acnmtiveet à l'élaboration, à la déclinaison et au siuvi de la puqtiiole de frtoiamon poinlnsforleese ianitlie et ctuninoe des salariés de la bcarnhe en lein aevc les oinateitrons générales définies au sien de la CPPNI. Elle celaoobrrla et développera des prnietaatars tnat au naeivu ntaiaonl qu'au neiavu régional aevc totue instance/organisation qui répond aux priorités

fixées par les petanrareis sociaux.

La CEPNF a aisni puor ofijebtcs nomeanmtt :
? de rfrnceeor les mneyos de réflexion et d'action dnas le cmhap des eeepirtrsns rneelavt de la barhcne HLA, dnas tuos les doinames liés à l'emploi et à la fomtroain professionnelle, nmtomenat par la rncaenonsascie des qcnufltoaiaiis iniealits ou asicques ;
? de rheeerhccr et mettre en pacle les moneys nécessaires à l'application de cette poliqtiue ;
? de développer les coiranitcitefs et qautinliocfias de bharnce en lein aevc celels de l'État et des bchenras coennexs de manière à pvoiuor poseorpr des offres de farmioton adaptées aux salariés dnas le carde de luers pcruraos peonrsesnlifos ;
? de rofcenrer les capacités d'insertion ou de réinsertion pinlfnlseesooers des salariés par le développement des connaissances, des compétences et des qnoaiuiitaclfs ;
? d'identifier les bsoneis en compétences ;
? de meenr une réflexion de gsioten prévisionnelle des elpomis et des compétences tuot en prnaent ttueos les meuress et décisions nécessaires puor une y piarvner : éclairage auprès des ereseinrtps et des salariés sur les taneedncs d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, anccmnpemoeagt par l'activation des oiltus de la branche, iratifnoomn sur l'emploi par bssian d'emploi.

Plus particulièrement et puor ce faire, la CPNEF :
? arrête et psoopre les aexs de développement de la putqiiole de foaromtin pioerslnfelnose ;
? met à dstsioopiin des rucoserses supplémentaires via une mtasultaiiuon des fonds conventionnels.

3.2.?Sous-commission « Ooavreitsbre et ceiaofitictrn »

Au sien de la CPNEF il est mis en pclae :

Une sous-commission « orsvibareote et cerfactiition » : cette - sous-commission srea composée de :
? duex représentants par ogaotniaisrn saiyldnce de salariés représentative au naeviu de la bhnrace pinofolerlsnese ;
? un nmbroe équivalent de représentants des oinisangtroas plnefoiersenosls d'employeurs représentatives dnas le cmhap de la centoovinn collective.

La sous-commission se réunira antuat que de besoin.

Cette sous-commission arua puor minssios pielinpcars :
? d'assurer une vlleie postipvcree de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qlauifactoinis au sien de la barnhce aifn d'assurer nontemmat une gteosin prévisionnelle des eilmops et des compétences ;
? d'organiser la réflexion relvtiae à la ptolqiuie de ciacierittofn de branche.

Cette sous-commission est asnii destinée à :
? pduiorre des données qittauaitnves et qlaiivtaetus synthétiques fableis et uiebilsalts par les ptinraaeers sociaux, de nuatre à norurir le dgiauole socail et négociations ceioudtns en CNPPI ;
? ausresr une villee prescpiotve sur l'évolution qnvititatuae et qviualttaie des métiers, de l'emploi, des compétences et des qoialunfticais de la brnahce ;
? développer la geiostn prévisionnelle des emoipls et des compétences au sien de la branche, des teoiirrtres et des eipserernts qui la csonuietntt ;
? ainsi, elle penrd apupi sur :
?? les boinses en epmiols et en compétences des entreprises, puor muiex aenpicitr luers bneisos futurs, puor maininetr une miulrleee atptioadan des eesneirtprs aux antettes des bénéficiaires et clients, aux mniouttas tnoceqleugoihs et aux ciatntreons économiques ;
?? les perojts des salariés, puor ecraueognr l'accès à la formation, puor développer leurs compétences selon luer pejrot prneieosonsfl et puor feoisrvar luer évolution peoinlsfesnrloe ;
? nruroir une réflexion sur les boienss en compétences et qtfoalaiuniics des etrreensips de manière à cnioecvor des ceriotciitfnas de barnhce adaptées et à crtobnueir à l'évolution du pyaagse de la coriiitecfatn en frmaooitn initiale.

Chaque année, la CPNEF étudiera les pjteros d'études et de crciatnetfiois sisbtcelpeus d'être mis en place et pruroa eaenggr des meoyns firniencas spécifiquement affectés aux pjteors définis.

Article 4 - La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'opérateur de compétences désigné par la bhancre des HLA est l'OPCO « Cohésion saocile ».

L'OPCO est nmanetmot l'interlocuteur des salariés et des eulyoepmrs puor les demdneas de prsie en craghe de formation, l'appui à l'identification des bnseios et la msie en pclae de démarches de GPEC.

La bnacrhe s'assurera de la msie en ?uvre, par l'OPCO, des ooreatiinnts et priorités de foimatron qu'elle arua définies.

Article 5 - Mission d'accompagnement pour la branche HLA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paeiernatrs suiocax considèrent cmome esinteesl d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la froitoamn peesniolnfsrole au nveaiu de la bhcnrae HLA.

Dans le but de :
? piouoromvr les pitiuqoels de fmrtiooan initiées par les prareteians sacoiux ;
? irsteanur une plioutqie de ccoamtioumnin adaptée à ntroe scetuer d'activité qui améliore la cssainnonace des oltius eatitnsxs ;
? apupeyr les eetrinresps à développer les peiarutqs fvreaimots fcitlniaat l'accès au puls garnd nomrbe de salariés à des foanrimots qltieuanfais ;
? d'ériger le développement global de la brnchae professionnelle.

Pour riepmlr ces objectifs, la CNEPF examinera, cquhae année, les veios et mynoes à misiebolr via les fonds conventionnels.

Titre III La formation des salariés en poste

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Convaincus par les bénéfices de la firmaoton professionnelle, les peeatairrns scaouix enuonragcet son accès.

Ainsi la cnicanssaone des dofssiitpis de la fmaortion est eisetlsnlee par les epeoymurls et les salariés. C'est puor ainetdrte cet objectif, qu'il est instauré un deivor de tssmnianirsos d'informations régulier auprès des salariés en paiueritclr par luer employeur.

En conséquence, dnas la première année du rtcenueermt et etiunse régulièrement à l'occasion d'entretiens prneesolnfisos formalisés, l'employeur dvera informer, les salariés concernés, sur les possibilités de pacorurs professionnels, d'acquisition de qalitcaiifoun supérieure et d'accès à la formation.

Les eeirsnrteps voelnilert tuot particulièrement à ce que le prnnoeesl d'encadrement bénéficie, dnas le crdae des miosnsis qui lui snot confiées, de l'information et de la famorotin nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la cutdonie des eneinterts professionnels.

En outre, les pertiaranes siuoacx ernngocaeut la msie en ?uvre des différents dsiioptsfis ci-dessous indiqués par des fiaortmons pdnanet le tmpes de taaivrl fasvoiarnt la citocaliinon etnre vie pleoresinolnfse et vie pnensrleole du salarié.

Par ailleurs, en cas de vaancce d'un poste, tuot salarié anayt aiucqs une qilifaictuoan qui crnrsopoed à la qliioicfuaatn ruisqee puor celui-ci bénéficie d'une priorité puor l'examen de sa candidature.

Enfin, les paaeierntrs siaoucx sguoinelnt l'importance de définir les pulicbs pteirriarios au nviaeu de la bnacrhe aifn de luer ptmerrtee de bénéficier d'un pcuorras ponifrnsseoel tuot au lnog de luer carrière et ainsi luer pcuroerr une évolution prlfnooliesense au sien de l'entreprise. De ce fait, il rvnieet à la CPENF de déterminer les catégories de puiblcs poiirriearts aifn de prdnree ttoeus les mreseus nécessaires puor fosrveiar nmtmoanet luer départ en formation.

Article 6 - Le plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Si la msie en palce du paln de développement des compétences peermt de répondre à une oalitbigon légale, elle a un intérêt mujear dnas la stratégie de l'entreprise. En effet, elle s'intègre dnas la gsieotn des elipmos et des pcroaurs professionnels. La msie en plcae de fmoaroitns pmreet d'anticiper les bnesios en compétences puor srsifiatae la stratégie de l'entreprise à moeyn et lnog terme.

Attachée à la mtatusiolauin des fdons cneltonvnonies au sien de l'OPCO, la branche pfnirsnsololeee s'engage à stuioenr l'accès au fanimeecnnt du paln de développement des compétences des eetireprsns sur ces fonds, qlleue que siot luer taille.

La CPENF déterminera, caquhe année, l'enveloppe dédiée et les cndinotios d'accès.

6.1.?Dispositions générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail, l'employeur est tneu d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, tuot en vlielant au mienatin de luer capacité à oeupccr un emploi, au rraegd ntnaomemt de l'évolution des emplois, des theogoclenis et des organisations.

Par ailleurs, il puet psooperr des ftroainmos qui pptiircanet au développement des compétences, y cipmors numériques, ainsi qu'à la lttue ctnore l'illettrisme, nomatnmet des ainctos d'évaluation et de friotoman pneeamrttt l'accès au socle de caennnaicsoss et de compétences, défini par les dstonsiioips légales et réglementaires du cdoe du travail.

6.2.?Actions de foritmaon dnas le carde du paln de développement des compétences et rémunération

Le paln de développement des compétences puet comporter, des aiotcns de froaoitmn c'est-à-dire tuot prcoarus pédagogique ptntemreat d'atteindre un oecjitbf professionnel, de blian de compétences, de vdltoaiian des aciqus de l'expérience (VAE).

Le paln de développement de compétences se décompose en duex teyps d'actions, les fmaniootrs obligatoires, qui dovneit être effectuées sur le tpmes de tiavarl des aruets anicots qui pvnueet être réalisées siot sur le tmeps de tvarial ou siot en tuot ou ptirae en dhroes du tpmes de travail.

6.2.1.?Les acniots de fratioomn obligatoires

Les aiontcs de farmootin detis oaelbrtgiois rpeunroget ttoue atocin de fiamtoron qui ctdinoionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aapiiptcoln d'une cvoiennotn iaanoenntiltre ou de dntiiiosopss légales et règlementaires.

Il est précisé que les fanoitrmos nécessaires au meiatnin de l'activité de l'entreprise ou d'une activité au sien de l'entreprise au ttrie de l'application d'une covitonnen iataneiltnnroe ou de diipionssots légales et règlementaires snot considérées comme des faoormints obligatoires.

Elles cisutnetont un tpems de tvaaril ectffeif et dnone leiu pnadnet sa réalisation au mntiiaen par l'entreprise de la rémunération.

6.2.2.?Les atures aonicts de formation

Ces aocnits de friaotomn ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 6.2.1 du présent accord. Eells peunvet avior leiu pannedt le tmpes de travail. Dnas ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peunevt aiovr leiu en tuot ou pirate en droehs du tmpes de tiaavrl :
? dnas la litime de 30 hreeus par an et par salarié (ou 2 % du friofat puor les salariés suimos au fraioft jours) et suos réserve d'un aoccrd écrit du salarié. Le salarié puet rsfeuer de surive l'action de foomtiran hros de son tpmes de taviarl ou bein dénoncer par lrette recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 8 juors son aroccd écrit préalable, snas que clea cintouste une fuate ou un mitof de lmceciienent ;
? si un acocrd d'entreprise détermine les ftaoomrins pnvaout être sviuies dnas ce crade et fxie un poanfld hriaroe par salarié (ou un patnruegcoe du forfait) en aocapitipln de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Conformément aux dsntioiopsis légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sliocae reailvte à la pctotorein en matière d'accidents du traavil et de maladies.

6.3.?Consultation du CSE sur le paln de développement des compétences

Il est rappelé que dnas les strecuutrs d'au mnois 50 salariés, le CSE diot être consulté sur le paln de développement des compétences.

Pour les steururcts de mnois de 50 salariés, les pnreairtaes suoaicx inietvnt à la cotnosiatlun du CSE lorsqu'il est mis en place.

Article 7 - Le compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dtssnpioiios légales et réglementaires, et ce aifn de froveiasr l'accès à la formation, chuaqe psenrone bénéficie, dès son entrée sur le marché du taarivl et indépendamment de son stuatt d'un ctompe penoernsl de foomartin (CPF).

Introduit par la loi du 14 jiun 2014 et rénové scsmeuisvenect par les lios du 5 mras 2014 et du 5 sbretmpee 2018, le ctpome pnseorenl de fooaimtrn deinevt l'un des difpiitosss murjaes d'accès à la citocftiaeirn puor les individus. Il puet fraie l'objet d'abondements en dirots complémentaires naommtnet par le tailtuire lui-même, l'entreprise, ou eornce des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fiat soeln les modalités définies dnas le cdoe du travail.

Aux ascenbes légales tleels définies à l'article L. 6323-12 du cdoe du travail, les abscnees puor mlidaae non poeeforlnissnle fiaasnt l'objet d'un meiniatn de rémunération de la prat de l'employeur snot intégralement prises en ctpome puor le claucl de la durée du tariavl déterminant le mtonant aeunnl de l'alimentation du CPF.

La décision d'utiliser les dirots acuqis au trtie du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé :
? en anuiootme du salarié ;
? en co-construction aevc l'employeur ;
? en vue d'une ttiroisnan professionnelle.

Les paireeartns scoiaux de la bcahrne HLA itinensst en pltreuiiacr sur :
? la nécessaire sbesiltiiinsoan des salariés à l'utilité du CPF et ses ugaess possibles.
L'entretien prsfneeiosnol rstee l'un des metomns clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels preotjs partagés.
Dans cette optique, puor les srectturus aqupapnlit la CCN alors dénommée FJST aanvt la pbuotliaicn au JO de l'arrêté de fsioun des CCN FJST et PCAT AIRM du 23 août 2019, il est rappelé aux salariés que la mslaiiotboin de luer CPF, même de façon autonome, dnas le crdae des obticfjes concertés lros des etternnies pernenolsofsis ou d'évaluation, pemert l'application des dsstiipioons de l'article 16.5.2.3 de la cnivneootn cltovilcee rveeitals à la pirs en comtpe de l'expérience poioslnenrelfse ausiqce au titre de la frtmoiaon psesroilonnefle ;
? la msie en plcae d'une réflexion porrpe à l'entreprise qunat à l'opportunité de denisesr une piqiluote irnntee de co-mobilisation CPF/ Plan, dnas la murese où l'un et l'autre de ces dsifitpsois snot sculipsetbes de fiare leeivr et d'augmenter la capacité à fnincaer les atoincs de formation.

Dans cette optique, les eprteriesns snot encouragées à définir une piltiqoue ptrementat l'abondement du CPF en lein aevc luers eunejx en tmrees de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vres les anictos de foomtairn les puls pneirenetts ou ercnoe à la moolitiasbin du CPF puor tuot ou pirate sur le tmeps de travail.

Il est rappelé que dnas la meruse où le CPF est aavnt tuot un ditiispsof dnot l'utilisation est à la mian de l'individu, l'utilisation

du crédit CPF dnas le crade du paln de développement des compétences dreva friae oebjt d'un ctnneonsemet du salarié.

À la dnmedae des paeraienrts sociaux, la CNEPF mrteta en plcae une piuotiqle cvioonltnelnnee de brcnhae en matière d'abondements/ co-financement du CPF. Dnas ce cadre, la CEPNF itnsrruia la possibilité de réserver une enelopvpe des fonds cntinoeolnvens mutualisés, qui srea consacrée au co-financement du CPF, sloen les modalités à définir en lein aevc la Cssaie des dépôts et consignations.

Les fomintaros cofinancées par la bnchare et le salarié snot effectuées sur le tmeps de tvairal et snot considérées cmome du temps de tvaiarl effectif.

Article 8 - Dispositions en soutien au départ en formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

8.1.?La vdiialotan des aquics de l'expérience (VAE)

La vadliotain des aicuqs de l'expérience a puor oejbt l'acquisition d'une crifaotecitin pnilfernoeossle enregistrée dnas le répertoire natiaonl des cetrtofiiancis polnlneirosefses (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du cdoe du travail.

Lorsqu'un salarié fiat vaeldir les acuiqs de son expérience en tuot ou pirtae padnent le tepms de triaval et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé cotsiutne du tepms de taiarvl etfeifcf et dnnoe leiu au menitain de la rémunération et de la ptticooren sailcoe du salarié.

Le salarié dnedame à l'employeur une atiiuratoosn d'absence conformément aux doisitpsinos du cdoe travail. L'employeur puet rufeesr cttee aisouttioran d'absence puor des rnoisas de service, montviat son rroept suos un délai de 30 juors suvniat la réception de la ddmaene et sloen les modalités définies dnas le cdoe du travail.

La durée de cttee aiarottsuoin d'absence ne puet excéder 24 hreeus par ssosein d'évaluation. Ce congé a puor but de ptrrmeete au salarié de s'absenter, siot puor praciteipr aux épreuves de vtladiaion siot puor bénéficier d'un aeannmgceopmct à la préparation de cttee validation.

La durée du congé, pirse en cahgre par l'OPCO, est limitée à 24 hurees de tmpes de tiarval consécutif ou non.

Toutefois, cette durée est portée à 35 herues puor les salariés snas qiaiafuolticn ou aaynt une qiaatioflcuin inférieure au neaivu 4. Le complément d'heures en sus du congé légal est pirs en craghe par l'employeur.

Les pantreaiers saciuox de la bhcanre s'engagent à poimooruvr la vtiialoadn des aiqcus de l'expérience, naemotmnt les dstpsiiofis d'accompagnement collectif.

Ils s'engagent à en fatlicier l'accès des salariés à ce dispstiiof en développant des aoictns d'information et de cociommaunitn en dcoritien des eeptirsrens et des salariés mias assui en élaborant un dtpsisiiof d'accompagnement puls senotuu et fniaciltat la msie en ?uvre de cette démarche iellviiddune ou cellcvtioe de formation.

Conformément à l'objectif fixé à l'article 7 du présent accord, la CEPNF intégrera à la ptioqluie d'abondements et co-financements du CPF qu'elle mttera en pclae le cas des fonimtaros post-VAE puor les moduels manquants.

8.2.?L'entretien professionnel

8.2.1.?Enjeux et objectifs

L'entretien pnieosonrsfel de friatmoon anbioinmte de ceniicolr les arptinasois prnlefeesnliooss des salariés et les boesnis de l'entreprise.

À taverrs cet échange, l'employeur vsie l'optimisation de sa gostien des rrcsesueos haiuemns (GRH) et de sa poiqltiue 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 tmeps d'échange lui ptertament de firae crnnitoae ses pptecreviess d'évolution plfosneinsoerle et ses bosneis en formation.

Cet etrineten pnnesooesrifl de fmiarootn ne se conofnd pas aevc l'entretien poesiensrnofl aunnel qui croerpnosd à un eetrnietn aenunl d'évaluation tel que défini l'article 8.3 présent texte.

Les qusienots relavetis aux compétences nécessaires à la tneue du potse de taravil et à l'atteinte des otbfecjis ne relèvent pas de l'entretien pseneofonsril de ftimoaron mias de l'entretien annuel.

Tout en tennat cmptoe des atcinos mises en ?uvre dnas le cdare du paln de développement des compétences, cet erntieetn adrboe les pnitos suvtnias :
? les meoyns d'accès à l'information sur les diipoisftss reltaifs à l'orientation et à la fooratimn des salariés ;
? la détermination des ofjtibces de patoasisnloeorinsifn pounavt être définis au bénéfice du salarié, sspueclteibs de lui pmerrette de s'adapter à l'évolution de son poste, de recoenfrr sa qliaaitfouicn ou de développer ses compétences ;
? l'identification du ou des dopftiiisss axluques il pouarirt aovir rrueocs en foonticn des ocefjbits rteeuns ;
? les itiitineavs du salarié puor l'utilisation de son CPF ;
? les pseietercpvs d'évolution du salarié au sien ou en dhoers de l'entreprise ;
? les dipisotisfs d'accompagnement exsantit tel que le cneoisl en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les eroeumylps :
? elxquneoirpt aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les oitrernnoet vres les ielnrettucruos ad hoc ;
? drffnsiuoet des inirmfoatons sur les possibilités de pacourrs de foormitan puor l'ensemble des salariés, ainsi que sur les prsleelsaes ertne diplômes, à l'aide des pqeaeuttls d'informations élaborées par l'OPCO, ou les ororetnient vres les irlutrocueetns ad hoc ;
? arpontpreot une atetniotn particulière sur l'information des salariés vaisnt l'acquisition d'une cefaotitciirn de nvaieu 3, en les aamacnctonpgs dnas la vérification des cdontoiins d'accès à la VAE, ou les onetneirort vres les ieounurctrtels ad hoc.

8.2.2.?Modalités de msie en ?uvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les duex ans d'un eitnrteen pfsoieonrsenl aevc son employeur. Cet etrniteen est consacré à ses peeecprsitvs d'évolution professionnelle, nemmantot en teerms de qaufiiltaonics et d'emploi mias il ne potre pas sur l'évaluation du travail.

Le salarié diot être prévenu de l'objet et de la dtae de l'entretien au minos 15 jrous aavnt sa tenue. Un dneocumt préparatoire et une ntoe expvacliite lui snot traisnms à cette occasion. La teune de cet etetenirn se déroule pnadnet le tpems de travail.

L'entretien pnsnoefoiersl dnone leiu à la rédaction d'un dmnuceot écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Ce dneuomct drvea prévoir un champ d'observations pamtenertt la lirbe eresxspoin de cuhaqe partie. Une cpoie de ce ducnemot est resime au salarié. Il est co-signé par le salarié et l'employeur ou son représentant.

Pour olileutr les eeulpomyrs et salariés dnas la contdiue de l'entretien professionnel, les paienerarts socuaix aresunsrot la pmioorotn des outils mis en place par l'OPCO.

Pour rappel, un eteientrn poesnfosenirl diot être organisé au ruteor de cnritaes congés prévus conformément aux doopitniisss du cdoe du travail.

Tous les six ans, l'entretien psooeirnfsnel fiat un état des luiex récapitulatif du parroucs pneersfosniol du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :
? le sviui d'une aioctn de formation, hros foaoirmtn oairgbliote ;
? la posesoirrgn saralilae ou plrosofelseinne ;
? l'acquisition de tuot ou priate d'une ceicftairiton par la foiatormn ou la VAE.

Dans les eeentsprris d'au mnios 50 salariés équivalent tepms plein, ce relevé de sitiatoun diot vérifier si, sur la période des 6 ans considérés, le salarié a bénéficié :
? d'un eernitten pfesrnensiool tuos les 2 ans ;

? et d'une ou piuslures piornsiptoos de faromtion non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des eirnnetets psnrsoeoneflis prévus et d'au moins une framoiton non obligatoire, l'employeur derva aboednr le CPF du salarié dnas les coitinnods légales et réglementaires.

8.3.?L'entretien annuel

Chaque salarié srea reçu par son supérieur hiérarchique puor un eetrtenin annuel.

Cet etenitern diot être l'occasion d'un échange crttiuoscnf au crous dueuql snot appréciés :
? la réalisation par le salarié des msnoiiss et tâches qui lui snot confiées ;
? les difficultés rencontrées par le salarié dnas l'accomplissement de ses tâches et la msie en ?uvre de ses compétences dnas le but d'y aprpeotr éventuellement les ctfircores nécessaires ;
? les objcifets ou aexs de progrès à mertte en place puor l'année à vnier ;
? l'examen des possibilités d'accès aux aontcis cmerspois namtmenot dnas le paln de développement des compétences de l'établissement ;
? les otvobrenasis du salarié.

Il est rappelé que puor les srrtucuets alnpiquapt la CCN aorls dénommée FJST avant la ptlciboauin au JO de l'arrêté de fisuon des CCN FJST et PCAT AIRM du 23 août 2019, tuos les 4 ans, l'employeur diot évaluer l'évolution de l'expérience psieelnrsfloone tel que définie à l'article 16.5.2 de la coioenntvn ctviclleoe à l'occasion de l'entretien anneul d'évaluation.

Il est rappelé que cet etnreietn est à dnseigitur de l'entretien pnrefooessnil défini à l'article 8.2, tnat dnas son cnotenu que dnas le temps.

Titre IV L'accueil des nouveaux entrants

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'accueil d'alternants cottuinse une véritable opportunité puor pliealr les difficultés d'embauche de psrennoles qualifiés. Dnas cttee oiputqe d'anticipation et de gesiotn prévisionnelle des eolpmis et des compétences, l'alternance diot être un veteucr de rnconensacsaie et d'attractivité puor les métiers de la brnache et les pjorets d'entreprise aquelxus ils vneeinnt en appui. Il s'agit d'une entrée dnas la qcaiiofiualtn bénéfique puor l'entreprise cmome puor le tlitiarue du conatrt d'alternance. Les prntieaeras suicaox anrmfieft luer volonté de développer une piiqoutle ameibsutie en matière d'insertion psolesnlrfieone des jnuees et des dedrnmeuas d'emplois, par la vioe des ctnarots en atarnecnle (contrat de pisonaelainftosirson et crtatons d'apprentissage).

Article 9 - Le contrat de professionnalisation de droit commun

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le ctnoart de pssaioanliitfsenroon est régi par les aetcilrs L. 6325-1 et sivuatns du cdoe du travail. Il a puor oejbt de petetmrre d'acquérir siot une des qialitfaionucs enregistrées au RNCP, siot ruencnoe dnas les ccaofsiistlnais d'une ctnveoonin cletiovlce niltnaaoe de branche, siot oruanvt droit à un cfceaiirtt de qoiaciifutaln ploenifsornlese de brcahne ou irhracnentbe et de feasivorr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

9.1.?Objet du contrat

Ce cantort de tvarail a puor ojbet de perettrme aux jeunes, aux dudramnees d'emploi, aux bénéficiaires de mimina scuoaix (revenu de solidarité active, aalictolon de solidarité spécifique et alcoaitoln aux atdeuls handicapés) aisni qu'aux proeensns anayt bénéficié d'un ctnroat uuqnie d'insertion, d'acquérir une quiciftaoalin pfoessernlinloe ou de compléter une fioromatn iitlinae en vue de fevrsoiar luer irnsieotn ou réinsertion professionnelle.

Le ctarnot de plosnsfiateiosroiann aossice des etiengmeesnns généraux, ponerlosnsfies et tuegecilhonqos dispensés dnas des omresiagns pilubcs ou privés de fmrtiooan ou, lorsqu'elle dpoisse d'un sircvee de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ertepisnre d'une ou plruusies activités pseeorinnefllsos en rtaoeiln aevc les quniaalofitcis recherchées.

9.2.?Public visé

Le cnrotat de posnrsnioaseitfoialn est aciblcesse :
? à ttoeus les pesoernns âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fomiatorn iiiatlne ;
? aux dmeruandes d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du reevnu de solidarité avtice (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux aletuds handicapés (AAH), asnii qu'aux pnoenress anayt bénéficié d'un cranott uiunqe d'insertion.

9.3.?Qualifications visées

Le coatnrt de paltinaersfsisooinon a puor but d'acquérir une qtaiaoifilcun pselrfnoenloise rucnnoee par :
? un diplôme ou tirte prsneenioosfl enregistré dnas le répertoire naatnoil des ctiiefctaoirns pnerofnselsoleis (RNCP) ;
? un cteiriacft de qtofaciliuain pseoofielsrnlne (CQP) de bcharne ou icbtnrnehrae ;
? une qiaiiatlcoufn rnuecnoe dnas les cifstnlosciaias de la cenvtoionn cillcvotee HLA.

9.4.?Durée de l'action de poinnseflraaiosotsin dnas le crade du cortnat de professionnalisation

Le ctnorat de piinsloarnoofeastisn est établi par écrit.

Il s'agit d'un ctnaort :
? siot à durée indéterminée. L'action de prifteasaloosniinson se siute alros au début du ctroant ;
? siot à durée déterminée, cnlocu au ttrie de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la durée du catrnot de plentiaiioronsfssoan lorsqu'il est cloncu puor une durée déterminée ou de l'action de pietnaosraiiolnsfosn lorsqu'il est clconu puor une durée indéterminée diot être crpiosme ertne 6 et 24 mios puor l'ensemble des pbciuls éligibles au cnartot de professionnalisation.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les plbicus spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

9.5.?Durée de l'action de fomaitron dnas le cdrae du canrtot de professionnalisation

Les anctois de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les einsgneetmnes généraux, poifeselnrnoss et touheleocnqigs snot d'une durée mimilnae cprsiome etrne 15 % et 60 % de la durée du cntraot de prlasfasonnoiietosin ou de l'action de piarisatoisofslnnoen du cortnat de psteisoaonifinrsolan à durée indéterminée, snas pouoivr être inférieure à 150 hueres puor l'ensemble des bénéficiaires vinast les qcinalfoiautis éligibles au ctnaort de professionnalisation.

9.6.?Rémunération

La rémunération virae seoln l'âge et le nvaeiu de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la bsae d'un pucrengaote du sarlaie cenevnnitnool de l'emploi occupé. Les rémunérations snot les snuetaivs :

	Jeunes de 16 à 20 ans	Jeunes de 21 à 25 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus

Formation itiilnae du salarié inférieure au bac professionnel, ou ttrie ou diplôme pfernienssool de même neivau (égal ou inférieur au nvieau 4, bac général...)	55 % du slraiae cnonteienonvl de l'emploi occupé	70 % du siaalre ceoenoitnnvnl de l'emploi occupé	85 % du saarlie coientonnevnl de l'emploi occupé, snas être inférieur à 100 % du Smic
Formation iiialtne du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou trite ou diplôme pofsnnoeerisl de même niaveu (égal ou supérieur au niaevu 4, bac général...)	65 % du slaraie cnitonnenevol de l'emploi occupé	80 % du slaiare ceivennnotonl de l'emploi occupé	

9.7.?Prise en cagrhe des frias dnas le cadre du crnaott de professionnalisation

Les paaentierrs sociaux délèguent à la CPENF le sion de fxier une éventuelle miorajtoan du tuax de pisre en crhgae des cronttas de professionnalisation, suos réserve d'un nveaiu de fnods cninntvonleeos mutualisés suffisant. De même, l'éventuel rstee à cgrahe d'un cnotart de professionnalisation, après aiacotlippn du tuax hroirae de pisre en charge, pruroa fraie l'objet d'un co-financement, dnas le reepcst des règles déterminées par la CPNEF et suos réserve d'un nivaeu de fdnos coovinennlnets mutualisés suffisants.

Article 10 - Le soutien au développement de l'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La loi du 5 srteepbme 2018 prévoit une imtoaiclpin acucre des baencrhs pofoslelrsnieens dnas la détermination de l'offre de fimrtoaon en atepsprnasige : ionittfcieiadn des besinos en compétences des eretsnrpeis en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des crtcioetiinafs professionnelles, ou ecrnoe détermination du naievu de pirse en chrgae du cronatt d'apprentissage rnerntet pmnelieent dnas les compétences des bnechars professionnelles.

Parmi les pripnlaeics problématiques, de nturae à ferneir le ruroecs aux ctonrtas d'apprentissage dnas la branche, les ptinearers saoiucx drvoent s'attaquer aux firnes de nautre culturelle, au développement de l'offre de frnimtaoos en agaprseistpne et à luer qualité, aux cnodoitnis rueqises puor diveenr maîtres d'apprentissage ou eocnre aux codintnios d'accueil des apprentis. Ils doenrvt nemnomatt prospeor des aciotns de nrutae à améliorer la msie en réseau d'employeurs, les coitndions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou ecrone la portmoion des métiers, pocarrus pseosniroenlfs et stercues d'activités cuorvets par la branche.

10.1. ? Ojebt du cnrtaot d'apprentissage

Le caortnt d'apprentissage est un cortnat de taraivl de tpye plitaeiucrr cloncu etnre un apternpi ou son représentant légal et un employeur.

Le ctroant d'apprentissage vsie l'obtention d'une qaatfcuiioiln pniofoenlslrsee sanctionnée par un diplôme ou un tirte à finalité plessnofelnroie enregistré au répertoire nntaiaol des cfticiitnoares peelilrsonefnsos (RNCP). L'apprenti aelrnte ertne etgsmeeennnis théoriques et fmanitoros pretuqias dnas l'entreprise en rlaoiten dicrete aevc la qioiclaiatfun préparée.

L'employeur s'engage, otrue le vsenmreet d'un salaire, à asruser à l'apprenti une fomairton prolneoeslifsne complète, dispensée puor praite en ensiprrtee et puor patrie en cterne de farimtoon d'apprentis ou siteocn d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à tlrvaiaelr puor cet employeur, pnendat la durée du contrat, et à suivre cttee formation.

Le cnaortt d'apprentissage est régi par les actrelis L. 6221-1 et sitvnaus du cdoe du tvaaril et suivants.

10.2. ? Pulbic visé

Le crtonat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jenues âgés de 16 ans au miunmim à 29 ans révolus, au maximum, à la dtae de début d'exécution du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le cdoe du travail, pneuvet vneir tempérer ces règles raileevts à l'âge. À ce titre, les elpumeroys s'engagent à étudier en priorité les ctrnuaddieas de ces salariés en soituatin de handicap, en procédure d'inaptitude et cuex licenciés dnas les 6 mois, dnas la murese où ils fnot atce de cddratuaine à un catront d'apprentissage.

En cas de renceuetmrt suos crtanot de dorit cmoumn finasat suite au caonrtt d'apprentissage, il est tneu cotmpe de l'ancienneté déjà acquise.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié en potse dnas l'entreprise sgine un avnnaet à son crtoant de tavairl puor eentrr en apprentissage, celui-ci bénéficie de la continuité de l'ensemble de ses driots aicqus au trite de son conatrt de travail. Sa rémunération est mntnieaue et il bénéficie entre aretus des aaeitmountgns siallraaes cletveclios et individuelles.

10.3. ? Statut et rémunération de l'apprenti(1)

Conformément aux donoitipssis du cdoe du travail, l'apprenti bénéficie des dpsiisnotios allcpipbeas à l'ensemble des salariés dnas la mreuse où elels ne snot pas ceaitnrors à cleles qui snot liées à sa siiottaun de junee tlvaaeulrir en formation.

Par ailleurs, il ne puet pereciovr un sairlae inférieur à un matnnot déterminé en pcuterognae du Simc et vnariat en focotnin de l'âge du bénéficiaire et de sa prosesirgon dnas le ou les clyecs de foiortman finsaat l'objet de l'apprentissage. Ces nviauex de salarie snot déterminés par vioe légale et réglementaire.

De plus, les anepripts bénéficient de tuos les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dnas les mêmes cioniondts que les arteus salariés.

L'apprenti, rémunéré sur une bsae coonvetlnnnleie bénéficie par aireulls des atngotimnuaes sarlaaelis conventionnelles, de l'ensemble des anumttgonaies sieraallas générales ou individuelles.

Lorsqu'un aprnpeti culonct un navoueu ctnaort d'apprentissage aevc le même employeur, sa rémunération est au mions égale à celle qu'il peiercavt lros de la dernière année d'exécution du cnoatrt précédent.

Lorsqu'un arpenpti cocunlt un nuevoau carntot d'apprentissage aevc un euplmoyer différent, sa rémunération est au minos égale à celle à lullqaee il piaouvt prétendre lros de la dernière année d'exécution du craotnt précédent, loqsrue ce dnireer a coindut à l'obtention du trtie ou du diplôme asnii préparé, suaf qnuad l'application des rémunérations prévues dnas le présent aaenvnt en foontcin de son âge est puls favorable.

10.4. ? Msreues d'accompagnement aux erumlopeys d'apprentis

Des mueesrs de ntruae financière vninneet en siouetn au rueeremtnct d'apprentis. Ainsi, les elypoeumrs d'apprentis bénéficient d'aides de la prat de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO pernd également en chgare les coûts liés à l'exercice de la fctioonn de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mrsuees de soutien, la CENPF met en pcale des mseerus de sueoitn fnecniair ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Ces msueres prnuoort être différencié en ftniocon des bnasiss d'emplois.

Des evelponeps financières snot réservées à cet eefft sur les

fnods cootevleninnns mutualisés gérés par la CPNEF, qui déterminera les critères d'attribution, dnas un oitecjbf nntmamoet de mixité des eimlops et d'insertion des tvelrrliuaas en stuaioitn de handicap. Enfin, les parateienrs sucaoix de la bnrahce organiseront, dnas le crade de la CNPEF et aevc le seoutin de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des eloyemprus dnas lrues démarches puor treuovr et auiellcicr des apprentis, de msie en riotelan aevc les CFA, ou ecorne de conseil.

(1) L'article 10.3 est étendu suos réserve du rsecpet des ditnipiososs de l'article D. 6222-29 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 11 - Fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dtisipsonios du présent atclire s'adressent aux tretuus des seagratiis de la fmortaion plfeorsnnlsioee en atnelcrane (ci-dessous alternant), puls particulièrement les trtueus dnas le crdae de carontt de plsnsnrtoiiasoaofien et les maîtres d'apprentissage. Suaf précision, le treme générique « ttueur » srea utilisé indifféremment dnas les areticls qui suivent.

11.1. ? Citodonnis d'accès

Le salarié csihoi puor être tuuter diot être vnoratiloe et juisitefr d'une expérience pfensolroilnese d'au mnios duex ans dnas une qitociaiulfan en rprpoat aevc l'objectif de polteofoiisrassannin visé.

Pour le maître d'apprentissage, il dvrea en puls être taitrliue d'un diplôme ou d'un trite ralvenet du doiname prsooinesefnl crorspnaeondt à la finalité du diplôme ou du trtie préparé par l'apprenti et d'un naiveu au mnios équivalent, jnitsaiuft d'une année d'exercice d'une activité psneosfenlorlie en rrpoapt aevc la qitaolcfiuain préparée par l'apprenti ;

Toutefois, l'employeur peut, nateonmmt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conndiitos prévues au seoncd alinéa et à l'article D. 6325-9, areussr lui-même le tortuat dès lros qu'il relpmit les ciontndois de qiouiflitaacn et d'expérience.

11.2. ? Mnssiois

Le ttuuer a puor msiison de cubnoreitr à l'acquisition par l'alternant dnas l'entreprise des compétences cosrrnoepdant à la qftaauiilicon recherchée, au titre ou diplôme préparés, en liioasn aevc le ctnree de formation.

Plus précisément, les minssios du ttuuer snot les staienuvs :
? écoute, conseil, aide, aeomcgmencnpat et présentation de la pfsoieosrn et de l'entreprise auprès de l'alternant ;
? amengcaeponmct dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du prejot poieorfenssnl de l'alternant ;
? curoiionttbn à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pneesfrllosiones par l'alternant, au tverras d'actions de foirotamn en souitatin professionnelle, nantmoemt à trevras l'organisation de l'activité de l'alternant, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
? vielle au reecspt de l'emploi du tepms de l'alternant et aux cntinodois spécifiques d'emploi le cas échéant ;
? piaparttiiocn à l'évaluation des compétences aqiseucs dnas le crade de la fioramotn délivrée par l'entreprise ;
? contrôle de l'assiduité et de la qualité du tirvaal de l'alternant ;
? renortnce et débat aevc le ctrene de frmoaiotn ;
? picattpaiorin aux aoncits de sviui et de blain ;
? vlilee pssefnlriooenle et d'actualisation des connaissances, ntnmmeaot au rgaerd des référentiels des diplômes préparés.

11.3. ? Moyens

Pour ptterreme au ttuuer d'exercer ses misnoiss dnas les cnndoitois optimales, les peiatrs siganierats cnivneennot que, en puls des citndooins légales :
? le teutur ne puet suvire 2 salariés au plus, tuos corantts conundfos ;
? le ttueur diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, nmmetaont d'une fraoimotn lui pamtternet d'exercer cencotmrreet sa miossin et de sirvue l'évolution du cetnnou des foamtnrios dispensées à l'alternant et des diplômes.
Lorsque le teutur ecxere sa finotcon puor la 1re fois, une frtoaoimn est olaoibrtige dnas un délai rbiaslannoe sviaunt le début du coatrnt ;
? le ttueur diot dsespoir du temps nécessaire au siuvi des teuiratils de cartnots ce qui iqiupmle un aménagement de son activité en conséquence.

11.4. ? Rcaansncnisoee des compétences

Les peaitrreans soucaix inientvt les sututcrres à vraeiolsr la foctoinn tlouarte noaemnmtt via le vemnerset d'une indemnité.

Par ailleurs, les compétences mesis en ?uvre au titre de la fiocnotn de tutuer ansii que les fnromaotis de ttueur ou maître d'apprentissage snot prsies en copmte puor l'expérience pnoelosnlfrseie liée au développement cnntiou des compétences psnerenoeslfilos du salarié au sien de sa fonction.

11.5. ? Paiipaciorttn au jruy

Lorsque que le tuteur est amené dnas le crade de sa fnoticon à prtieacipr à un jruy d'examen, les fiars axnnees liés au déplacement snot pirs en cagrhe par la branche, luqorse ceux-ci ne fnot pas l'objet d'une prsie en crhage par ailleurs.

Afin de frsoveiar la coopération aevc les établissements et esrentepirs de formation, les pitrenaaers soicaux rcncherheet les cootininds et définissent les modalités puor fsaoeivrr et fiiceltar la piaicrptotian des salariés de la barhnce à des juyrs de diplômes et cefcoiitraitns liés aux métiers de la bcahnre HLA, nnmeoamtt les salariés aynat exercé les fcotonins de tuteur.

Titre V Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Mener une pquolitie de faortoimn pefernlssioolne ambitieuse, dmyuqinae et prsuetoe de résultats cetonrcs en temres de qatilufoician et de montée en compétences continues, nécessite des monyes finciarnes significatifs. Les piaaererтns sociaux, ceinnoscts des défis posés par la loi du 5 sepmrbtee 2018, en termes d'accès à la frmtiooan et d'anticipation des évolutions, arrêtent les dsspiitinoos qui suivent.

Article 12 - Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dsoiisnitpos du présent arcltie entnert en vieugur dès le 1er jnivaer 2022.

12.1.?Les cooinutntibrs à la foiroamtn professionnelle

Toutes les epirtenrses ralvneet du cmahp du présent accord snot tenues de cobuetrinr au faeinnemcnt de la formaotin plelfsoinnesore dnas les ctnoidonis définies ci-dessous.

Cette citorbuntion cpnroemd d'une prat la cbitnootuirn légale oioriltbgae fixée à 0,55 % puor les esirenretps de mnois de 11 salariés et à 1 % puor les etrnprisees de 11 salariés et puls conformément aux dnopiiosists du cdoe du travail.

Elle crenmopd d'autre part, une ciuotriotnbn supplémentaire colnvnenenoilte dnot les tuax vreanit sloen la taille de l'entreprise : l'assiette de ctete cionttouibrn est établie en référence au mtnnaot du renveu d'activité retenu puor le cculal des coatntiioss scaelios mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Structures SIOHLA ? PCAT ARIM	Entreprises de mnios de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en panrcoutege de la MSB)	Taux coneonientvnl (exprimé en pegructonae de la MSB)	Total de la couirtobtnin à la FPC (exprimé en putnegroace de la MSB)	Taux légal (exprimé en pncurtoegae de la MSB)	Taux cenovnnoitnel (exprimé en pactrougnee de la MSB)	Total de la cnuoiriottbn à la FPC (exprimé en prgtoneauce de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,1 %	1,65 %	1 %	0,65 %	1,65 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,15 %	1,70 %	1 %	0,70 %	1,70 %
Année N + 2 (2024)	0,55 %	1,2 %	1,75 %	1 %	0,75 %	1,75 %
Année N + 3 (2025)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

Structures FSJT	Entreprises de mnios de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en pncgearutoe de la MSB)	Taux coenontenivnl (exprimé en pngraoeutce de la MSB)	Total de la cibnttoiorun à la FPC (exprimé en pgnaetcroue de la MSB)	Taux légal (exprimé en pouaretcgne de la MSB)	Taux cnnnnoeoivtel (exprimé en pguotanrcee de la MSB)	Total de la cotiutnbiron à la FPC (exprimé en prucntogaee de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,3 %	1,85 %	1 %	0,85 %	1,85 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

Cette cotiuiontbrn supplémentaire coninvtneelnloe est versée par tetuos les eerpisterns de la barhcne HLA à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent txtee et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sien de la bhcarne conformément aux dtsoiiposnis légales.

L'OPCO de la brcanhe « Cohésion siolcae », est chargé du reunermecvot de cttee cnottiiobrun supplémentaire conventionnelle, suaf nevollue dosipsioitn légale ou réglementaire désignant un autre cllteoecur obligatoire.

Cette cioirotubntn supplémentaire clinnevltoonnee pneteatmrt aisni :
? de développer les putiqiloes de fomaoitrn instaurées dnas la brchane au tirte du paln de développement des compétences et en steuion de l'alternance, nommtaent ;
? de gtniarar une maluaisotuitn des fndos nécessaire au développement de la frtioaomn au sien des errptieness et ainsi créer un huat degré de solidarité dnas le seteucr des epeenisrrts raevelnt de la bhancre HLA.

En effet, la cuiriotbnotn coonevnetlnnile est mutualisée et gérée par la branche, au sien de l'OPCO. L'entreprise pruroa bénéficier, siuvant des modalités décidées par la branche, de fteninaemncs complémentaires puor des aicntos d'adaptation mias assui amnpaocagcnt l'évolution du psote puor le mnateiin dnas l'emploi et le développement des compétences.

Avenant n 57 du 23 septembre 2021 à la convention collective nationale du 16 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance et frais de santé

Par ailleurs, les ersetneirps de la bhcrnae HLA peuvent, sur une bsae volontaire, vreesr à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent ttexe des counnbriitots supplémentaires vronoitaels aanyt puor oejbt le développement de la fomaotrin pnelrionesflose continue.

Titre VI Dispositions diverses

Article 13 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrocd pernd efeft à ctoempr du 1er jinvear 2022. Il est cnoclu puor une durée indéterminée.

Article 14 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aocrcd porura être dénoncé ou révisé conformément aux dsiotnoispis légales.

Article 15 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptaiers srgaeaintis dnndameet l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avannet s'applique à l'ensemble des strrcutues renevalt de la CCN HLA.

Par ailleurs, conformément aux dnipoossiits de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eprtensires de mnois de 50 salariés, le présent anaevnt ne nécessite pas la msie en pacle d'un accrod tpye proposé par la bcnarhe ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la mserue où les dsiioinopsts rteailves à la prévoyance et aux frais de santé ont vcootian à s'appliquer dnas ttoeus les sttcurures renvlaet de la CCN HLA.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet aaevnnt mifdioe les ciepatrhs 17, 18 et les aetricls 13.3 et 13.6 de la CCN HLA. Il smpriupe et se siusbutte aux dtinipsooiss sitaveuns :
? l'article 4 intitulé « degrés élevé de solidarité » de l'avenant n° 48 du 10 jlieult 2018 rltiaef aux régimes de prévoyance et fairs de santé de la CCN HLA ;
? l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 retalif au régime de la prévoyance otargliboie et l'ensemble de ses antnaevs modfiiftacis cclonus postérieurement de la CCN des pnlosneres des PCAT AIRM ;
? l'accord du 30 sbtepemre 2014 retliaf aux gatienras clevetolics frias médicaux et l'ensemble de ses aevannts mtiifocfdais cnolcus postérieurement de la CCN des psnenorels des PCAT AIRM ;
? l'article 16 et 20 bis de la CCN des ponlreesns des PCAT ARIM.

Article 3 - Régime de prévoyance.Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les gaaeitnrs instituées en aipaioctpln du présent aevannt revêtent un caractère olioagitbre et bénéficient à tirte cteolclif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, raenvlet de la cnivoetonn colceilvte naitnaole HLA.

Cet arctile miifode l'article 17.1 de la CCN HLA cmmoe siut :

L'article 17.1intitulé « bénéficiaires » est annulé et remplacé cmome siut :

« Artilce 17.1
Bénéficiaires

Chaque salarié embauché dnas un osaigrmne enrnatt dnas le cmahp d'application de la présente coevoitnnn srea inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dnas les cotnnidios stipulées dnas les actleris ci-après.

Le régime de prévoyance, qui veint en complément des règles des ornasgeims de la sécurité sociale, et tel que prévu dnas les cotinidons stipulées dnas les aercilts ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, qlulee que siot la narute de luer crtaont de tivraal et snas ctodoniin d'ancienneté, cmome ci-après définis :
? les salariés cadres, à soivar cuex relneavt des alecrtis 2.1 et 2.2 de l'accord ntaonial infoesorpeerntisnl realtif à la prévoyance des crdaes du 17 nmerbvoe 2017 ; et,
? les salariés non-cadres, à saoivr cuex ne rvneleat pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord noaatnil irosnerifsnonteepl raelitf à la prévoyance des cerdas du 17 nrobvmee 2017.

Pour la msie en ?uvre de la cotervurue de prévoyance complémentaire instituée par la présente cnnteiovon collective, les salariés concernés ne purronot s'opposer au précompte de luer quote-part de cnoaotistis au trtie du cntorat cilcloetf d'assurance scrusiot par l'employeur puor la msie en ?uvre de la cvutrouree de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le biletuln de sailrae du salarié.

L'indemnisation puor une période donnée est due au salarié, à cooinidtn qu'il siot pirs en craghe puor cttee période ou puor cet atce donné par les omenragsis de la sécurité sociale. Cttee cnitooidn n'est pas nécessaire puor le vnreeesmt du captail décès et des rteens éducation et puor les grtieanas arrêt de tiavarl crcnnaneot les salariés n'ayant pas de dtoris ovteurs à la sécurité sociale. »

Article 4 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.2 intitulé « Gtrianae décès, invalidité penntareme et alobsue » est remplacé cmome siut :

« Aitcrle 17.2
Garantie décès, invalidité pentreamne et aulbose

Un catpail srea versé en une selue fios :
? au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié, en cas de décès de celui-ci ;
? au salarié, en cas d'invalidité prneetanme et asolbue (Invalidité de troisième catégorie rnoucnee par la sécurité sociale).

La bsae de cuacll de ce ciaptal est fixée sur la bsae du sariale de référence défini à l'article 17.11 de la CCN HLA. La prat de ce ctpaail reversée au (x) bénéficiaire (s) se fiat à rosian de :
200 % du sailrae de référence puor le salarié, marié, en cuocnbginae ou pacsé, célibataire, vuef ou divorcé.

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capiatl srea versé :
? en pemirer lieu, au cniojnot tel que défini dnas le présent avnenat ;
? ensuite, et par patrs égales ertne eux, aux entnafs du salarié, dnot la filiation, y crpimos adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, vtvains ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;
? à défaut de dntnesceads directs, par parts égales entre eux, à ses ptnares survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents sntivaruvs ;
? efnin à défaut de tuos les susnommés, le cptiaal gnatrai est versé aux héritiers solen les règles successorales. »

Article 5 - Allocation obsèques et rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.3 intitulé « Aoatclioln obsèques » est remplacé cmmoe siut :

« Arilтce 17.3
Allocation obsèques et rtene éducation

Article 17.3.1 ? Aclaiolotn obsèques

En cas de décès de son cjnnooit ou de l'un de ses eannfts à cahrge de 12 ans et plus, il est versé au salarié une aalloticon faofirrtaie égale à 100 % du pofalnd meeunsl de la sécurité sociale. Puor les efantns à cgrahe de mions de 12 ans, l'allocation est limitée aux frias réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la psrnnoee jsatnifuit aovir exposé les frias d'obsèques.

Article 17.3.2 ? Rntee éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité paenmrente abusole de l'assuré (3e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au pifrot de ccuahn des eafntns à crghae au mnmoet du décès ou de la msie en invalidité paenmretne abluose :
? une rnete fixée à 15 % du sraliae aunnel de référence tnarche 1 et 2 limité à 4 Psas jusqu'au 18e aanersivirne ;
? une rtnee fixée à 15 % du slariae aneunl de référence tnrahce 1 et 2 limité à 4 Psas jusqu'au 26e asnvriearnie s'il est tjouuors à cgrhae au snes de l'article 17.3.3.

Le motnant de la rntee sviere par eannft à crgahe ne puet être inférieur à 15 % du Simc × 1,05 par mois.

Le vesemenrt des rteens éducation csese à la fin du terismrte au cuors duequl l'enfant n'est puls à chrgae au snes de l'article 17.3.3.

Article 17.3.3 ? Définition du cnnooijt et des enfatns à caghre

Pour le bénéfice des prestations,

Par conjoint, il fuat entndree :
? la pornsnee liée au salarié par les lenis du miaarge (art. 143 du cdoe civil), non séparé (e) de crops (séparation juiaiidrce ou amalibe dès lros qu'elle est tsictnrare à l'état civil) ou non divorcé (e) par un jgmneuet définitif ;
? le pnaaetrrie lié par un Pcas (le « pacsé ») : prnnoese aaynt clocnu aevc le salarié un pcate ciivl de solidarité dnas les cotinoinds fixées par les atelicrs 515-1 à 515-7 du cdoe cviil ;

? la pnnorese vivnat aevc le salarié en cbcinganuoe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, au même domicile, de façon ntioroe et ciotunne diupes au mnios duex ans à la dtae de l'évènement oruvnat dirot aux pntrieasots ; ancuue durée n'est exigée si un enfnat est né ou à naître de cttee union. Les cncunobis ne dnvioet ni l'un ni l'autre être par airlleus mariés ou liés par un Pacs.

Par enanft à crgahe :
Sont considérés comme etnnfas à charge, indépendamment de la poioitsn fiscale, les efantns de l'assuré, dnot la filiation, y cropmis adoptive, est légalement établie :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ctodniion ;
? jusqu'à luer 26e aerasinrvine suos condition, siot :
? ? de puuorrivse des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pforoeinsesnl ;
? ? d'être en anageppsrtise ;
? ? de psrriuuvoe une faroiotmn psoiensnrefolle en anncaltree dnas le crdae d'un cantrot d'aide à l'insertion plnslneresoifoe des jeunes asoisnact d'une prat des eeienemngtsns généraux pleorifneonsss et toihqugcenleos dispensés pendant le temps de travail, dnas des osgamreins pucilbs ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eirsertnpe d'une ou psurlueis activités polnnrsieloseefs en rieloatn aevc les eengntnemeiss reçus ;
? ? d'être préalablement à l'exercice d'un piemrer eoplmi rémunéré irictsns auprès de Pôle eoplmi comme duaedremns d'emploi, ou siaitergas de la fatorimon pelisnesrlnoofe ;
? ? d'être employé dnas un établissement et secrvie d'aide par le tviraal (ESAT) ou dnas un aiteelr protégé en tnat que teirlruaavls handicapés ;
? la rntee est versée snas liiatomtin de durée au bénéficiaire losurqe l'enfant à crhage au mnmeot du décès du salarié est rncoenu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sialoce justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tiluatire de la crate mobilité isilcnuon (CMI) mioetnn ? invalidité ?.

Cet état d'invalidité diot être rneconu avnat la ltmiie de vmesnreet de la rente éducation.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rlneimsepst les ciitdnnoos exposées ci-dessus, les eatfnns à naître et nés vaibels aisni que les enatfns rieilcuels ; c'est à drie cuex du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du cibuocnn ou pneiratrae lié par un Pcas de l'assuré décédé qui ont vécu au fyoer jusqu'au menmot du décès et si luer artue pneart n'est pas tneu au vmeersent d'une psnioen alimentaire. »

Article 6 - Incapacité temporaire totale pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.4 intitulé « Incapacité topaermire totlae puor maladie, adnecict du taaivrl et miaadle plrnofelsesnoie » de la CCN HLA est remplacé comme siut :

« Aictlre 17.4
Incapacité trpmaireoe tlaote puor maladie, accnidet du tvraail et maldiae pseforlnniesloe

En cas d'arrêt de tvairal d'un salarié, consécutif à une mdlaiae ou un acncidet pirs en chgare au tirte de l'assurance mailade ou de l'assurance acnidctes du tvarial et mdeliaas professionnelles, ou en présence d'un arrêt de tvraail d'un salarié non indemnisé par la sécurité scaiole car ne rlnmsaseipt pas les coodtninis d'ouverture de diotrs en tmrees de cooiinattss ou d'heures cotisées puor être pirs en crhage par la sécurité slciaoe et puor ce cas après aivs du médecin csioenl de l'organisme assureur, il srea versé par l'organisme ausruser une ptrsitaoen butre dnot le montant, y cipmros les indemnités journalières de la sécurité sociale, burtes de CSG et CDRS (reconstituées de manière théorique puor les salariés ne rpilamssnet pas les cotinoidns d'ouverture de dirots en termes de cisnioatots ou d'heures cotisées puor être indemnisé par la sécurité sociale) et l'éventuel minteain de siaarle versé par l'employeur, est égal à : 78 % du siraale burt de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à cetpmor du 61e juor d'arrêt cninotu ou discontinu. Cttee gartnaie venit en complément et rleias de l'obligation minaeitn de saairle à la cahgre de l'employeur définie au sien de la CCN.

Les ptentsarois cnseest d'être versées lros de la saruecvnne du pimeerr des événements ci-après :
? lsuqroe le salarié ne perçoit puls les indemnités journalières de sécurité scilaoe ;
? dès que le salarié reernpd son activité psnolsoreeinlfe hros le cas de rrsepie à tmpes ptiaerl puor raoisn thérapeutique au puls trad au 1 095e juor d'indemnisation ;
? et en tuot état de cause :
? ? à la vilele de la dtae à lullaeqe le salarié est rnecnou en état d'invalidité pmnntereae (totale ou partielle) ;
? ? à la dtae de luqiiioatdn de la pnsioen de vieillesse, y cpmoris au trite de l'inaptitude au taarvil (hormis le cas des salariés en sitaioutn de cmuul eomlpi retraite).

Pour les salariés ne rmnlpsasiet pas les cdtniinoos d'ouverture aux psroeintats en nrutae et en espèce de la sécurité sociale, il luer srea versé des indemnités journalières calculées seoln les peongteacurs définis ci-dessus à piartr d'une rtsienouoctitn théorique des geirtanas de la sécurité sociale. »

Article 7 - Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.5 intitulé « Invalidité peatenrmne tlotae ou prtlaliee et incapacité pratmnenee pnnsleoeislofre » est remplacé cmmoe siut :

« Atrclie 17.5
Invalidité pertaenmne tlaote ou pltiaelre et incapacité paemnrntee professionnelle

En cas d'invalidité d'un salarié reuoncne par la sécurité scloiae ou, puor les salariés non indemnisés par la sécurité slicaoe car ne rsipaenslmt pas les cdnontiois d'ouverture de ditors en terems de ciaintoosts ou d'heures cotisées puor être pirs en caghre par le régime otoliagibre d'assurance mialdae et après aocrcd du médecin csoeinl de l'organisme assureur, ou en cas d'incapacité prmnenaete pensnorllfiosee (IPP) au ttire de la législation sur les adetcincs du travail, de trjaet et les maialeds plinolferesoesns srea versé par l'organisme asseruur une rtnee dnot le mnnoatt est fixé en fotnoicn du niveau d'invalidité ou IPP attribué, y cipomrs la poitetasrn de la sécurité sociale, butres de prélèvements sociaux) reconstituée de manière théorique puor les salariés ne relsmpanist pas les conitdonis d'ouverture de driots en temers de cosittainos ou d'heures cotisées puor être indemnisés par la Sécurité scioale ou cioastnt sur une bsae fiarfoartie de sécurité sociale, cmome siut :
? au ttrie d'une caasliotcfisin en 1e : 46 % du saraile burt de référence ;
? au ttire d'une cicofassilatin en 2e ou 3e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 78 % du sirlaae burt de référence ;
? IPP dnot le tuax est cprimos etrne 33 et 66 % : RX3N/2 : R étant la rtnee d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie et N : le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale.

Le salarié repnarnet une activité à tmeps ptraeil rémunérée et rcounnee en invalidité pelilrtae par la sécurité scoaile ou, puor les salariés non indemnisés (ne rinpssamelt pas les cotdoniins d'ouverture aux pteratoisns en ntraue et en espèce de la sécurité sociale) ruoecnns par le médecin contrôleur de l'organisme arsuesur du régime, cnnneiuott à poriceevr une rntee d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à coidniton que la rémunération toatle perçue par lui (salaire, rente sécurité sociale, rente complémentaire prévoyance) siot au puls égale au silraae net revalorisé précédant l'arrêt de travail. »

Article 8 - Exonération de la cotisation décès
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.8 intitulé « Exonération de la ctositaoin décès » est remplacé cmome siut :

« Ailctre 17.8
Exonération de la csttoiaoin décès

Les coasoiittns (part patronale/ prat salariale) attachés aux greatains décès, ne snot puls deus puor les périodes d'arrêt de tvarial indemnisées au ttire du régime de prévoyance puor le riusqe incapacité ou invalidité (articles 17.4 et 17.5).

L'exonération des cosaitoitns décès csese en cas de rpsriee de

tivraal à tpems petrail ou cpmloet du salarié : les csnaitootis snot alros aissses sur les rémunérations brteus eftmvifceneet perçues du fiat de l'activité complète ou réduite. »

Article 9 - Indexation des indemnités et rentes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.9 intitulé « Iideoxtann des indemnités et reents » est remplacé cmome siut :

« Actirle 17.9
Indexation des indemnités et retens

Les indemnités et rtenes versées au ttire des ailcetrs 17.4 et 17.5 ci-dessus snot revalorisées sur la bsae du paetgocurne d'augmentation du pnoit de rtriatee Agirc-Arrco constaté entre le 31 décembre de l'exercice au crous deuuql s'est puirodt le stinirse et le 1er janvier, dtae de la revalorisation. »

Article 10 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.10 intitulé « Tuax de caoisotitn puor le régime de prévoyance » est remplacé cmmoe siut :

« Alcrtie 17.10
Taux de cotsatioin puor le régime de prévoyance

Pour le fncnameeint des gaitranes prévoyance prévues dnas le présent avenant, les tuax de caiitnootss snot fixés dnas les taeluabx ci-dessous, aevc une pptiiicoatarn eepumlyor à haeuutr de 65 % et une piiiatocprtan salaailre à hteauur de 35 % de la csitotioan globale.

Le détail de la vleiattionn par rsquie srea indiqué dnas les pièces carontlelutces d'adhésion.

Non cdraes	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)
Total	1,32 %	1,32 %	0,70 %	0,70 %	2,02 %	2,02 %

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)
Total	1,50 %	2,48 %	0,71 %	1,32 %	2,21 %	3,80 %

Article 11 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.11 intitulé « Définition du silarae » est remplacé comme siut :

« Aitrlce 17.11
Salaire de référence

Article 17.11.1 ? Slairae de référence. ? Aetstise de ccalul des cotisations

Les csoaiitnots snot assseis sur la rémunération btrue perçue par le salarié dès son embauche.

Le sialare anunel de référence senrvat de bsae au cculal des citnsaoitos est égal aux rémunérations buerts de cuaqhe salarié, ssomueis à ctoitinosas de sécurité saoclie au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la ltimie des plnfodas siunvtas :
? tarchne 1 : paitre de la rémunération de référence au puls égale au plofnad aneunl de la sécurité soalice ;
? tcnahre 2 : praite de la rémunération de référence cimsproe enrte le polnfad aunenl de la sécurité saolcie et 4 fios celui-ci.

Ce saralie de référence crpnmoed le saralie burt de bsae complété des rémunérations vlraaiebs supplémentaires nmmnatoet vemnerest de primes) perçues au cruos de l'année cvliie d'assurance, à l'exclusion des avetnagas en nraute et indemnités versées en rsoian de la coasseitn du ctonrat de tirvaal (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en sieosnupsn du catrnot de tiaavrl rémunéré bénéficiant d'un mentiian de gaatirnes dnas les cas prévus par le présent avenant, la bsae de cluacl des csiattinoos est égale au montnat de l'indemnisation perçue dnas le cdare de la ssoneipsun du crotnat de travail.

Toutefois, ces dpoiinostsis ne reeentmtt pas en casue l'exonération de la cattoiiosn décès.

Ainsi :
? puor les salariés pecneavrt un rveneu de rpnecmeealmt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aaolltcoin de reclassement, aoctaoilln versée dnas le cdrae du congé de mobilité, etc.), le saialre savenrt de bsae au clcual des cioosntatis est également constitué de ce rveenu de remelpmeanct versé par l'employeur, dnarut la période de maentiin des grtnaaies ;
? puor les salariés en arrêt de travail, l'assiette des costianotis crenmopd également la prat des indemnités journalières complémentaires versées dnas le carde d'un régime de prévoyance oigoltaribe assjttuei aux careghs sociales.

Article 17.11.2 ? Sraalie de référence. ? Atisetse de cucall des prestations

Les girtaneas snot exprimées en pagetcourne du sarliae annuel, suaf eoxecpitn portée au ttrie des geniartas exprimées de manière forfaitaire.

Le saalrie aunenl de référence sarvent de bsae au cuclal des pstatnoeirs est égal aux rémunérations butres des salariés, siesoums à coiitanstos de sécurité silcoae (au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) et déclarées au cours des 12 mios précédant l'événement, dnas la limite des plandfos siunatvs :
? tncahre 1 : pritae de la rémunération de référence au puls égale au pnfload aunenl de la sécurité sacloie ;
? tcranhe 2 : partie de la rémunération de référence cipsomre ernte le polfnad auennl de la sécurité slacioe et 4 fios celui-ci.

Pour le suel metiinan de sialare (garanties incapacité taorprmeie de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lros que la période de duoze mios est incomplète, le silaare de référence défini ci-avant est reconstitué sur la bsae du siarale du ou des dreneris mios cilvis d'activité anayt donné leiu à caosiitotns de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des duoze drrniees mios précédant l'événement n'est pas complète puor les aetrus garanties, le slaarie de référence srnaevt de bsae au cluacl des pttnsareios est reconstitué au pro rtaa temporis.

Pour les salariés pnrevcaet un rvneeu de rpmaemecenlt versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, aotoclilan de reclassement, alocltoain versée dnas le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire sraevnt de bsae au caucll des proastients est également constitué de ce revenu de rclmneempaet versé par l'employeur, durant la période de miatnein des garanties. »

Article 11 - Commission paritaire nationale de gestion de la

prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.13 intitulé « Cosmimosin paitraire ntanialoe de giotsen de la prévoyance » est remplacé cmmoe siut :

« Article 17.12
Commission piriatare ntalionae de geoitsn de la prévoyance

Le régime de prévoyance est administré par la coismimson piaritare nialnotae de geoitsn de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention. »

Article 12 - Organismes assureurs recommandés « Risque décès et arrêt de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.14 intitulé « Ornimagse gentniasiroe ? Rusqie décès et arrêt de tiaavrl ? » est remplacé comme siut :

« Acirlte 17.13
Organismes arseuruss recommandés ? Riquse décès et arrêt de taaivrl ?

Les parirenates soiucax rnmnaedecmot les oesrainmgs ausesrurs recommandés ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, itouitsintn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, memrbe d'AG2R La Mdoailne et du GIE AG2R, 14-16, bveroalud Malesherbes, 75008 Paris, SERIN 333 232 270 ;
? Mklfaaof Huanmis Prévoyance, ioisnituttn de prévoyance régie par le lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIERN 775 691 181 et dnot le siège siaocl est situé 21, rue Laffitte, 75009 Piras ;
? Mutex, eerpntrsie régie par le cdoe des assurance, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée suos le numéro SEIRN 529 219 040 et dnot le siège saciol est situé 140, anvuee de la République, CS 30007,92327 Châtillon Cédex.

Pour la rnete éducation définie dnas le présent anneavt :

L'OCIRP, iotnttisiun de prévoyance régie par le trtie III du lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro SIREN 788 334 720 et dnot le siège siacol est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les oisagmrens recommandés psneoorpt aux scrrtuuets un ctorant d'assurance uiqnue de référence négocié par les pneerriatas siacoux et cmnofore aux ooabligtins déterminées dnas le présent accord. Ces orgnesmias ne pevuent par aulleirs rfeuesr l'adhésion d'une errispetne rnvleaet du champ d'application de la conneoivtn collective.

Toute enrietsrpe qui ne siaret pas assurée par l'un des aseurrsus susvisés derva vlelier à ce que son cnraott d'assurance prévoit des garnetais au monis équivalentes à cleels prévues par le présent régime. »

Article 13 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.15 intitulé « Révision des cdnontoiis de miuotauasitln et de rctoaadmmoenin » est remplacé comme siut :

« Artcile 17.14
Révision des cinionodts de mislutuioatan et de rctaeomdaminon

En aapiocliptn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pitreas saertnagiis décident de procéder à un réexamen des cindootnis de miuotauastiln des gtraenais du présent ttexe dnas un délai de 5 ans à coetmpr du 1er jaievnr 2022, siot puor le 1er jivaner 2027. À cette fin, les petairs sigatirenas se réuniront spécialement au puls trad 6 mios anavt cette échéance. »

Article 14 - Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.16 intitulé « Dtae d'effet du régime de prévoyance rqusie décès et arrêt de taarivl » est remplacé cmome siut :

« Atclrie 17.15
Date d'effet du régime de prévoyance rusiqe décès et arrêt de tivaarl

Le régime de prévoyance ruqsie décès et arrêt de taivarl penrd eefft au 1er jevniar 2022. Il est conclu puor une durée indéterminée. »

Article 15 - Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.17 intitulé « Mtneiain de l'assurance décès en cas de congés spéciaux » est remplacé cmmoe siut :

« Ailrcte 17.16
Maintien des gatriaens en cas de ssponeiusn ou rruutpe du coartnt de tvarial

Article 17.16.1 ? Susnsoipen du cotnart de tavrial non indemnisée

En cas de ssuposnein du corntat de tairval snas rémunération, nemmnotat en cas de congé praneatl à temps complet, de congé de présence parentale, de congé snas solde, de congé sabbatique, de congé puor création d'entreprise, les gaeraitns complémentaires de prévoyance snot suspendues.

Article 17.16.2 ? Seinupsson du cnartot de tairavl indemnisée

La coetruvrue des salariés est miaennute olmoegertnabiit en cas de ssuosinepn de luer canrtot de travail, qeulle qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pdnenat ctete période :
? d'un maeitnin de salaire, ttoal ou piartel ;
? ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor pritae par l'employeur ;
? ou d'une psnioen d'invalidité ou d'une rtnee d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité slcoaie ;
? ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
? ou d'un vnmreeset d'un revneu de rlemeaenmpct par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une tlele hypothèse, l'employeur veresra une cibortuniton calculée sloen les règles aecalpblpis à ce salarié peadnnt totue la période de spunoeissn du catonrt de taivarl indemnisée. Parallèlement, le salarié cnertnioua à s'acquitter de sa porpre prat de cotisation. Toutefois, puor la gaaitrne décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

Article 17.16.3 ? Portabilité

Conformément aux dpiooisntsis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés gnitaras collectivement, dnas les codnioints prévues à l'article L. 911-1, cotrne le rqusie décès, les rqesuis ptnoart anttteie à l'intégrité piyshque de la psnornee ou liés à la maternité ou les requiss d'incapacité de taivral ou d'invalidité bénéficient du mtieiann à titre guatirt des ganraeits du régime de cette couverture, en cas de cisstaeon du ctraont de travail, non consécutive à une ftaue lourde, orvaunt dorit à pirse en carhge par le régime d'assurance chômage, soeln les cndoitinos siantuevs :

1° ? Le metnaiin des gatraenis est aplblapice à cpmoetr de la dtae de ceaiostsn du ctaront de taaivrl et pnneadt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limite de la durée du drieenr cortnat de tvraail ou, le cas échéant, des drnieres cotrtnas de taraivl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant anrdiroe au nrobme supérieur, snas puoovir excéder 12 mios ;

2° ? Le bénéfice du maietnin des gtnaireas est subordonné à la ciotdnion que les dritos à reebmseurmnots complémentaires aneit été oetuvrs cehz le drneier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la dtae de costeasin de luer canortt de travail, du régime cnteoeonvnnil de prévoyance ;

3° ? Les gatareins mniauetens au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en veiuugr dnas l'entreprise. Ainsi, en cas de

midioiotacfn ou de révision des gatiernas des salariés, les gitnaeras des assurés bénéficiant du dssopiiitf de portabilité snoert modifiées ou révisées dnas les mêmes cinoidnots ;

4° ? Le miiatenn des graneaits ne puet coirudne l'ancien salarié à porciever des indemnités d'un mantont supérieur à cluei des aoitclonals chômage qu'il aaiurt perçues au titre de la même période ;

5° ? L'ancien salarié jfiutsie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de matniein des garanties, des coiinntods prévues au présent article. Il funroit ntenmmoat à l'organisme aesuusrr un jcfuattiiisf de l'ouverture de ses dtrios à idanntoeimisn chômage, et s'engage à iferonmr l'organisme asusurer en cas de rirpese d'une activité pefsilornsneole et dès lros qu'il ne bénéficie puls d'aucune ioetnidinsman ou pisre en chrage par le régime d'assurance chômage ;

6° ? L'employeur diot sniealgr le metinain de ces gretnaias dnas le cieritcaft de taaivrl et inforemr l'organisme ausresur de la ctsaoesin du cnarott de tivaarl dnas les 30 jruos de ldaite cessation.

Ce dsistpoiif est aiblalpcpe dnas les mêmes cdtiionnos aux anytas driot du salarié qui bénéficient eneeftfcvimet des gaantries à la dtae de ceosasitn du contart de travail.

Le mietinan des dtrios ssopupe que le ctrnaot ou l'adhésion lanit l'employeur à l'organisme aruessur ne siot pas résilié.

Article 17.16.4 ? Cas des eirenetpsrs confrontées à une statuoiin de redressement, louiiqdaitn jirciadiue ou de procédure de saduegrave

Le cnoratt sbiustse en cas de redressement, de laodquiitin jaiidrcuie ou de procédure de saeaudvrge de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dnas les mêmes cdinnotois que cleels prévues, par le diort comumn et les dpsiitooisns conventionnelles.

Toutefois, le cortant puet être résilié dnas les cas et cndntoiios posés à l'article L. 622-13 du cdoe de commerce. »

Article 16 - Degré élevé de solidarité (DES)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.18 intitulé « Fndos de solidarité de bahncre » est remplacé cmome siut :

« Actlire 17.17
Degré élevé de solidarité (DES)

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la CCN HLA met en pcale un degré élevé de solidarité des garaients prévoyance, qui cpmnrenoent à ce trite des paosrttiens à caractère non dcimeteenrt contributif.

Un prélèvement anunel de 2 % des pmires des régimes cennelnotvinos d'assurance cctleolive est affecté aux pnaretoitss à caractère non derecenitmt contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msie en ?uvre de ce DES srea définie par les parneaetirs scauiox et formalisée au cuors du dreneir tirtrmsee 2021, nenmamott via une cocaloriatuasittnn aevc les osermagnis auuerssrs recommandés.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de bhrncae via l'un des aersuurss recommandés bénéficieront des aotcins financées sur le fdons du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime cnnievenntool bénéficieront également de ces actions. L'employeur vllierea dnas ce cas au rpsecet du fnieacenmnt et des aontics spécifiques du régime cninnoetonevl auprès de son ogairmsne assureur. »

Article 17 - Régime frais de santé.Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.1 intitulé « Bénéficiaires du régime de prévoyance ? faris de santé ? » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Aiclrte 18.1
Bénéficiaires du régime ? fairs de santé ?

18.1.1 ? Bénéficiaires à trite obligatoire

Le régime firas de santé bénéficie à trtie clitlcoef à l'ensemble des salariés de la bcrhane HLA tiruaeltis d'un cnarott de taivarl ou d'un conatrt en alternance, et ce dès luer embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, suaf cas de dessnpies prévus par le présent txete et par les dsiotpoiinss légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont dirot à un rseruneemmbot complémentaire à celui de la sécurité slcioae lrqusoe celle-ci intervient, conformément aux neauvix de girntaaes prévus par le tabaleu des geiraatns annexé au présent avenant.

18.1.2 ? Cas de dérogation au caractère obligatoire(1)

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les ptiares saigeanirts du présent aneavnt edtnenent premtrtee aux erepitrness de la bhcnrae de mettre en ?uvre les dpensises d'affiliation prévues par les dsnoiitopsis légales et réglementaires.

Ces dspneeiss ne rtentemet pas en casue l'exonération de cioaonitsts de sécurité solcaie attachée au fneeamcnnit ptnaroal du régime de rmenesemurbot de fairs de santé, au pfiort :
? des salariés bénéficiaires d'une cuteorruve complémentaire en atoiciplapn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité saiolce ; la dipnssee ne puet jouer que jusqu'à la dtae à llaulqee les salariés cenesst de bénéficier de cette ctrrvuueoe ;
? les salariés en cuploe taavnlirlat dnas la même eienrtrpse ont la possibilité puor l'un des duex mermebs du colupe de s'affilier en tnat qu'ayant dorit de l'autre ;
? les salariés et airppntes bénéficiaires d'un cnotrat d'une durée inférieure à 12 mios ;
? les salariés et aneiprtps bénéficiaires d'un crtnoat d'une durée au mnios égale à 12 mois, dès lros qu'ils poindserut tuos dtcuonems jutsifanit d'une coruvurtee iviuenidldle sscutiore par alreiuls en matière de rmrmuebneoest de frais de santé ;
? les salariés à tpems preital auprès d'un suel emueployr et apprentis, dnot l'adhésion au système de gatrieans les ciioudrant à s'acquitter d'une ciioottsan sairllaae au monis égale à 10 % de luer rémunération butre ;
? à cdoiotnin d'en jisuifter cuaqhe année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y compris en qualité d'ayants droit, d'une cuoretvure cotilcleve à adhésion oilrbgaitoe msie en pclae dnas une artue etpnsriere (salariés à erypuomels mpulitles ou en qualité d'ayants dorit affiliés à trtie obligatoire).

Cette dernière dsnspeie d'affiliation pnerd fin en cas de mioftidcioan de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement aeunnl de l'attestation, de ctoiasesn de la ctroevuure oiorgtbliae ou à la daedmne du salarié.

Dans tuos les cas, ces salariés dnieovt frleoumr luer deadnme de desspnie d'affiliation par écrit.

L'employeur diot être en mesrue de pirdoure la dneamde de dspiesne des salariés concernés.

Les salariés aanyt cshioi d'être dispensés d'affiliation penveut à tuot mmonet rvnieer sur luer décision et scitlloeir par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation prdrnea efeft le 1er juor du mios svuiant la demande.

En tuot état de cause, ces salariés seonrt tneus de citoser au régime lorsqu'ils cosesnert de jfsuteiir de luer situation.

En cas de cgheemnant des dissiipontos légales ou réglementaires ainsi que de la dritncoe fcsliae ou scialoe sur ces cas de dérogations au caractère orbagoliite du régime expressément mentionnés dnas le présent avenant, ces mcntiooafiids s'appliqueront automatiquement, de telle sorte

que le système de ganirtaes psusie cuoetinnr à être éligible aux aevnagtas fisucax et sauicox accordés par la loi. »

(1) Artilce étendu suos réserve du rpsceet des dnissitpoios des alcrites L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 3 jiun 2022 - art. 1)

Article 18 - Nature des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.2 intitulé « Nartue des ganriteas » est annulé et remplacé comme siut :

« Airltce 18.2
Nature des garnaties

Le régime frais de santé est établi dnas le cdare du dsiptsioif rtlaeif aux catnrtos dtis reoesaslbpns conformément aux dstnoiopsiis du cdoe de la sécurité sociale.

Le tleabau résumant le nvaieu des gatiearns maiemilns prévu dnas le cadre des ctotnars sroctuiss aevc les oeasimrgns aesusrrus recommandés, jonit en axnnee du présent avenant, est établi suos réserve des évolutions légales et/ ou réglementaires liées aux réformes des ctoatnrs rbsenaesopls ponavut ieenntrivr postérieurement à la culooicsnn du présent avenant. Dnas cttee hypothèse, le nviaeu de gentarias et/ ou le tuax de la catoisotin seornt modifiés par accrod enrte la ciisomomsn nantaolie piarriate de négociation et les omrgeasins asrseurus recommandés.

Les erietrnepss non adhérentes à l'un des cntotras d'assurance sicosrtus auprès des oegmasirns ausreusrs recommandés drenvot en tuot état de casue reeetcpsr les mêmes nuiavex de gerinatas minimales, atce par acte. »

Article 19 - Garantie familiale dite socle base
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.3 intitulé « Ganrtaie fllimaiae » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Artcile 18.3
Garantie flalaimie ogilbraitoe dtie solce bsae

La gantiare ? frais de santé ? est de ntraue flailmiae en ce snes qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de lures feilalms (conjoint ou cioubncn ou pacsé et eannfts à charge, même si le coijnnot n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés cmmoe à crahge du salarié, les ennfats à cghare du ptrincpaait ou de son conjoint, cinbuocn ou de son patreranie de Pacs, suos réserve d'apporter anulneenlemt tuot jtuiiitfacsf de luer suotiatin et suos réserve qu'ils snoeit :
? âgés de monis de 18 ans (sans justificatif) ;
? âgés de minos de 26 ans et sur jafusitictif :
? ? s'ils proneusiuvt luers études,
? ? ou snot à la rcechrehe d'un pieermr epolmi et irnistcs à ce ttrie au Pôle emploi,
? ? ou snot suos crtnaot d'apprentissage,
? ? ou s'ils exencret une activité rémunérée luer prrcanout un reevnu inférieur au RSA ou RSA junee mensuel.

Les eftnans snot considérés comme à crahge qeul que siot luer âge, s'ils snot imnfires et tireutials de la crtae d'invalidité ou de la carte mobilité iiunclosn pntraot la meniton ? invalidité ? prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action silacoe et des faemllis à condtoiin que l'état d'invalidité siot seruvnu aavnt luer 18e anniversaire.

Les eafntns nés ou à naître dnas les 300 jruos siavunt le décès du salarié ou de son conjoint, cnciuobn ou piaranerte de Pcas snot considérés comme à cgrahe aifn de bénéficier des dnsisiipotos des diotssiopins de l'article 18.13.

La cioisttoan de la gaitanre faillaime dtie socle bsae dnot le tuax est fixé à l'article 18.5 de la CCN est financée à hatuuer de 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur. »

Article 20 - Régime optionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.4 intitulé « Etosiexnn des gieatrans » est annulé et remplacé comme siut :

« Acrlite 18.4
Régime ootienpnl

Il est mis en pacle à trtie non ogbtiaorile dnas la brhcnae 2 ? Régimes onntpoiels ? qui veneinnt compléter le régime de bsae dit ? Gatanrie fillaimae otagoriilbe dtie scole ?. Les stuerctrus punveet y surriocse siot dnas le crdae d'une adhésion ctlvlecoie facultative, siot dnas le crade d'une adhésion civeocllte obligatoire, conformément aux dtiipoisosns de l'acte judiriuqe intsaiuntt ou mnoifdait les garenatis cevlceiotls dnas la structure.

Dans le crade d'une adhésion cvlelctoie obligatoire, chuqae eomupyler a le coihx de souscrire, en leiu et place du régime socle, le régime dit opiotn 1 (équivalent au sloce complété de l'option 1) ou le régime ootipn 2, (équivalent au sloce complété de l'option 2) dnas le rcesept des dsitisnoiops du de cdoe de la sécurité sociale. En fnocotin du chiox opéré par l'employeur, ce dierner devra fraie adhérer orbonmatlieiegt l'ensemble de ses salariés au régime otliiobarge (socle ou optoin 1 ou otiopn 2) souscrit.

Dans le cadre d'une adhésion ctcolielve facultative, les modalités de choix de l'option laissées au salarié snot les sutaienvs :
? si l'employeur a ssrociut la bsae à ttrie obligatoire, le salarié proura csoihir de srsioruce l'option 1 ou 2 ;
? si l'employeur a sriscout l'option 1 à ttrie obligatoire, le salarié pruroa cishior de srrsicuoe l'option 2. »

Article 21 - Taux de cotisation pour le régime frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.5 intitulé « Tuax de cotioatisn puor le régime de prévoyance ? fiars de santé ? » est remplacé cmome siut :

« Alcrtie 18.5
Taux de coasitotin puor le régime de ? firas de santé ?

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	2,48 %	1,43 %
Option 1	Famille obligatoire	3,02 %	1,74 %
	Famille fcauliattve oioptn 1 ? Base	+ 1,00 %	+ 1,00 %
Option 2	Famille obligatoire	3,47 %	2,00 %
	Famille ftavaulctie option 2 ? Base	+ 2,01 %	+ 2,01 %
	Famille fitcvataule option 2 ? Opiton 1 obligatoire	+ 0,84 %	+ 0,84 %

Article 22 - Envoi des dossiers au régime frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.6 intitulé « Envoi des dosiress au régime de prévoyance ?frais de santé? et règlement » est annulé. Les alriects qui sivneut snot renumérotés en conséquence.

Article 23 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.7 intitulé « Ciiosmsmon ptiaraire nnoatlaie de gistoen de la prévoyance » est annulé et remplacé cmome siut :

« Aitlcre 18.6
Commission paraiirte nolianate de goetisn de la prévoyance

Le régime de fiars de santé est administré par la cmioissmon ptriaiare nntoiaale de geitson de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention. »

Article 24 - Organisme assureur recommandé et degré élevé de solidarité (DES)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.8 intitulé « Oansigrme graniesitnoe recommandé ? fiars de santé ? » est annulé et remplacé comme siut :

« Atclire 18.7
Organisme arsuuser recommandé ? firas de santé ? et degré élevé de solidarité (DES)

Article 18.7.1 ? Ormnaegsis aursruses recommandés ? Fiars de santé ?

Les eyloeumrps rlnveaet du cahmp d'application de la cioonetvnn cteoilvcle nlaotiane de l'habitat et du lomngeet accompagnés (HLA) du 16 jeilult 2003 ont l'obligation de firae bénéficier leurs salariés des dositpsoiins du présent régime, suaf cas de dpsinsee prévus par le présent texte et celels prévues par les dspsioitinos légales.

Pour ce faire, les praertnieas scuoaix rnodamcnemet l'adhésion au cnrtoat de gtaaneris ceilovlcets sicusort dnas le crade de la cossimiomn pritaraie ntlinoaae auprès des oermsngais aeusrurss ci-après mentionnés :
? AG2R Prévoyance, itntiioutsn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, mrmebe d'AG2R La Malionde et du GIE AG2R, 14-16, barveuold Malesherbes, 75008 Paris, SEIRN 333 232 270 ;
? Mkoalaff Haumins Prévoyance, iuistotntin 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 socail est situé 21, rue Laffitte, 75009 Pairs ;
? Hnrmoiae Mutuelle, mutelule smuoise aux dtsonipioiss du lirve II du cdoe la mutualité, immatriculée suos le numéro SERIN 538 518 473, siège soical : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Article 18.7.2 ? Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la CCN HLA met en pcale un degré élevé de solidarité des getiraans santé, qui cpenennrmot à ce ttrie des piesnorttas à caractère non dmereeitcnt contributif.

Un prélèvement anuenl de 2 % des pmreis des régimes cnnnoeloivtnes d'assurance ciolvclete est affecté aux pnirtasoets à caractère non dcreteinmet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msie en ?uvre de ce DES srea définie par les pteiaarners scauiox et formalisée au cours du dnieerr tstremrie 2021, nnaemtmot via une ctloaitainsaourctn aevc les orsegamins arruessus recommandés.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de bhacnre via l'un des auursress recommandés bénéficieront des aciotns financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime cetennnovionl bénéficieront également de ces actions. L'employeur vreliela dnas ce cas au rescept du fecamennnit et des aicotns spécifiques du régime cnneeoonntvil auprès de son osmigrnae assureur. »

Article 25 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.9 intitulé « Révision des cioontidns de msatitauouiln et de désignation » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Atcrile 18.8
Révision des cniditnoos de mlaoaistuuitn et de riomtdaemnaocn

En aptcalpoiin de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les patreis sngertaaiis décident de procéder à un réexamen des cnootidins de mutoalitsuain des gaairtens du présent ttxee dnas un délai de 5 ans à copetmr du 1er jnvaeir 2022, siot puor le 1er jianevr 2027. À cttee fin, les piaetrs srgnetaiias se réuniront spécialement au puls trad 6 mios avnat cette échéance. »

Article 26 - Date d'effet du régime frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.10 intitulé « Dtae d'effet du régime de prévoyance frias de santé » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Acitrle 18.9
Date d'effet du régime firas de santé

Le régime frais de santé prend efeft au 1er jveanir 2022. Il est clnocu puor une durée indéterminée. »

Article 27 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.11 intitulé « Mnietian de l'assurance en cas de congés spéciaux » est annulé et remplacé cmome siut :

« Aictlre 18.10
Maintien des grnaeitas en cas de snosueipsn du ctornat

Article 18.10.1 ? En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée

Lorsque son coratnt de taavirl est suspdneu puor une durée supérieure à un mios (notamment puor congé panertal d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, ou tuot arute congé snas solde), le salarié puet deendamr auprès de l'organisme asresuur recommandé à cinuoetnr de bénéficier du régime frias de santé pnenadt la durée de ce congé.

L'employeur diot ieonfmrr le salarié par écrit de la possibilité de mtainneir l'assurance lros de son départ en congé.

La ctsatooiin est clele prévue puor le pnrosneel en activité.

Celle-ci est à la caghre evxscluie du salarié, suos réserve des dnsoiptsoiis setinvuas :
? lrquose le salarié débute son congé en cruos de mois, la coatstoiin du mios commencé est due dnas les mêmes cointnoids que clele du pseonernl en activité ;
? lqursoe le salarié tiernme son congé en corus de mois, la ctootisain du mios commencé est due dnas les mêmes cidoonntis que cllee du pnnoreesl en activité.

Le maiteinn de l'assurance prévu à cet aictrle penrd fin à la dtae de fin d'effet du congé ou de la rurupte du cronatt de taiavrl du salarié.

Article 18.10.2 ? En cas d'absence rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des gairaetns est mtanneiu au salarié dnot le coratnt de tairavl est sdsunepu mneanonyt le peenimat des cotisations, s'il bénéficie :
? siot d'un mtnieain ttaol ou pairtel de slraaie ou d'un reevnu de raecmpemlent versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc.) ;
? siot d'indemnités journalières ou d'une rntee d'invalidité, complémentaires financées au mions puor piatre par l'employeur, qu'elles seonit versées dtnmiereect par l'employeur ou puor son cptome par l'intermédiaire d'un tiers. »

Article 29 - Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de sauvegarde, de redressement ou liquidation judiciaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.12 intitulé « Cnratot rboslensape » est annulé et remplacé cmome siut :

« Aticrle 18.11
Portabilité et cas des salariés confrontés à une stoitiaun de procédure de sauvegarde, rsreedenmest et laiuoitdqin jriauidice

Les dinsositipos prévues par les aerctlis 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dnas le cdrae du régime frais de santé défini par le présent avenant. »

Article 30 - Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.13 intitulé « Cvoeuturre fairs de santé des atanys diort en cas de décès du salarié » est annulé et remplacé comme siut :

« Arictle 18.12
Couverture frias de santé des atyans doirt en cas de décès du salarié

Les aanyts droit se voient miienntar la gratnaie firas de santé pndeant une durée d'un an (de dtae à date) à ctpoemr du juor du décès du salarié (ou aneicn salarié bénéficiant du dsiistopif de portabilité), et ccei snas ceonpaitrrte de cotisation.

Au-delà de cttee durée, les anayts droit puvenet bénéficier du mietanin de la crveuortue en aux ciotionnds triaieafrs prévues par le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 reailtf à l'application de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les ganrtaies offteres aux pnnreoses assurées crotne ceinrtas riuqess et aevc des pittaonsres ienqeduits à cleels définies au présent régime, à condioitn d'en faire la ddmenae dnas un délai de six mios sanvuit le décès.

L'employeur en ionrfme l'organisme, qui asedsre la piooopitsrn de mneatiin de la coeruruvte à ces personnes. »

Article 31 - Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés (loi Évin)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 18.14 intitulé « Mitneain de la ganraite firas de santé des acnenis salariés » est annulé et remplacé cmome siut :

« Aclrtie 18.13
Maintien de la gaiatnre frais de santé des anenics salariés (loi Évin)

En apipotcailn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Évin ?, la cuvortuere frais de santé devra être mentnaiue par l'organisme aeussurr :
? au piofrt des ancenis salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pesnoin de rrattiee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rveenu de remplacement, snas cdioiontn de durée ;
? au piorft des poneersns gnaritaes du cehf de l'assuré décédé, à l'issue du miaientn à trtie gariutt de duoze mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

L'obligation de pprooesr le miinetan de la crouvrtuee de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à lreus atnays driot des salariés décédés) dnas le cdare de l'application de l'article 4 de la ? loi Évin ? imbcone à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dnas le fcaeeninnmt de ctete couverture.

Dans le crade du régime mutualisé, les citnoatosis des bénéficiaires de l'article 4 de la ? loi Évin ? snot rvues suos réserve de rsceepter les dinsiisootps du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017. »

Article 32 - Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet arcitle rmlpceae l'article 13.3 « Prise en chgare du congé mlaidae » de la CCN cmome siut :

« Aictlre 13.3
Maintien de saiarle en cas d'arrêt mdlaaie

En cas d'arrêt miaalde du salarié ronuecns par la sécurité sociale, un maetniin du slaiare net derva être opéré par l'employeur, solen les cndtioinos suivantes, après eorxiapitn de la période d'essai :
? puor les salariés de moins de 1 an d'ancienneté : giatarne du mtenaiin de salarie net à ctmpeor du 1er juor et ce pnedant 30 jrous consécutifs ou non ;
? puor les salariés de puls d'1 an d'ancienneté et au-delà : granitae du miteinan de siarale net à cmpoter du 1er juor et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le clacul des jours et du vmernseet du miiaentn de salaire, la période de référence est celle des 12 mios précédant le pniot de départ de l'arrêt de travail.

À cmoetpr du 61e jour, le régime de prévoyance irnvetenit en complément et en rlieas de ce meaitnin conformément aux ditsipnsioos prévues par le ciphrtae XIVI de la CCN HLA.

L'employeur asruse le painemet des iinneismantdos (indemnités journalières de sécurité saolcie et indemnités journalières de prévoyance) snauvit la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les doirts du salarié coarencnnt les rstommnebereus des pttiaoersns versées par les différents ogaemisrns assureurs.

Ces dooisisnitps s'appliquent en tnanet ctompe des règles légales en matière d'obligation de miiteann de slriaae par l'employeur. »

Article 33 - Maintien de salaire en cas d'accident du travail.Maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet aritlce raemlcpe l'article 13.6 « Adicnect du travail. Maiadle ploesrisneonfle » de la CCN comme siut :

« Atricle 13.6
Maintien de siaarle en cas d'accident du travail. ? Milaade pinneerlolsfsoe

En cas d'arrêt de tavrial dû à un aecnidct du traaivl ou une malidae pinfrellsosneoe rnoncues par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, snas cidooitnn d'ancienneté, du meiitnan de salriae net opéré par l'employeur ci-après défini :

À ctepmor du 1er juor et ce pnnadet 60 juros consécutifs ou non.

Pour le caucll des jorus et le vneesremt du mieanitn de salaire, la période de référence est clele des 12 mios précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À cetpmor du 61e jour, le régime de prévoyance iteevrnnit en complément et en realis de ce mneiaitn conformément aux dsiinstoiops prévues par le cirahtpe XIVI de la CCN HLA.

L'employeur aussre le pneameit des intindomesinas (indemnités journalières de sécurité siolace et indemnités journalières de prévoyance) saiuvnt la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les dirots du salarié cncoaenrnt les rreeummotbsnes des pattrsiones versées par les différents oaimgnesrs assureurs.

Ces dinspiooists s'appliquent en tnanet ctpome des règles légales en matière d'obligation de miaetinn de slairae par l'employeur. »

Article 34 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anvneat etrne en veuigur à ctemopr du 1er jenvair

2022.

Article 35 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aaennvt est cclnou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux disionpsotis légales et règlementaires en vuiegur ainsi que d'une dadneme d'extension en aaptplciion des alcteirs L. 2261-15 et saivunts du cdoe du travail.

Article 36 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avaennt prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dpssniiotios des arclties L. 2261-7 à 2261-12 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Depuis l'arrêté de fousin administré du 1er août 2019, publié au JO le 23 août 2019, raatncthat la CCN des plnnseeros PCAT AIRM à celle des FSJT, de nouebrmx teetxs ont été cnuolcs dnas le carde des tavarux d'harmonisation des dtoipionssis coeonenlnnlievts au nveiau de la branche. Ainsi, conformément aux eageengnmts pirs dnas l'accord de méthode rleaitf à la négociation covlictele du 28 nebvorme 2019, après la coulcosinn de psluueirs ttexes comme cueli du cnhemaengt de l'intitulé de la CCN de rahnmaectett dveaennt la CCN hatiabt et lmneeogt accompagnés (HLA), les pertanareis suaciox ont ouervt des négociations reatevils à la msie en plcae des régimes cumnmos prévoyance et firas de santé puor ltdaie branche.

Conformément aux dnsitoposiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pranrtieeas suiaocx de la bnrahce HLA ont lancé dès le début d'année 2021, une procédure de msie en crcocneurne aifn de sélectionner un ou prlusueis oenisgmras recommandés puor asesurr les rqisues prévoyance et fiars de santé au neivau de la nlleuvoe branche. Dnas ce cadre, conformément aux doitisiposns légales, la bhcnrae a instauré des grntaieas prévoyance et frias de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui cnmeeopnrnt à ce trite des ptrsonieats à caractère non deincteemrt contributif.

Les paanierrets suicoax sthieoaunt rpelaepr luer frot amhnteectat à la multaoituaisn et inteivnt asnii les srruteucts à adhérer à un des oasgminers recommandés au nivaeu de la branche.

Le présent aavnnet a aisni puor objet la msie en place du peiemrr régime cmumon de prévoyance et de frais de santé à dtinaotsien des erteipsrnes et des salariés FJST et des PACT-ARIM rlenevat de la bhnacre HLA.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe

Tableau des granietas prévoyance

(Tableau non reproduit, csblaltoune en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riurbque « Piaconibtlus ollefeiifcs » « Bielnltus oficeflis des cnnitovenos coilvcelets »,**page 77**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210047_0000_0013.pdf/BOCC

Tableau des gntiaares faris de santé
(Tableau non reproduit, cobultsanle en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrquibue « Plitaiuonbcs olfiefliecs » « Bleiltnus ofifliecs des cvneitnoons colteiecvls »,**pages 78 à 82**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210047_0000_0013.pdf/BOCC

Adhésion par lettre du 20 janvier 2022 de la FESSAD UNSA aux conventions collectives

En vigueur en date du 16 févr. 2022

Bagnolet, le 20 janievr 2022.

La FSESAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgnaeolt Cedex, à la dtocirien générale du travail, dépôt des adcrcos collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des siyanctds de services, activités diverses, tirriaetes et coexenns (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mras 1999, vuos fiat prat de son adhésion à la cvinnoeotn cieclvltoe nianoalte de l'habitat et du lneeomgt accompagnés du 16 juelilt 2003 (étendue par arrêté du 9 février 2004 JROF 18 février 2004) icunalnt l'avenant n° 53 du 3 jiun 2020 rlaietf au cmhap d'application et à la mdaoficoitin de l'intitulé de la ctvnenoion collective, ainsi qu'à ses annexes, avnetans et acdcors puiailcetrrs (IDCC 2336 et 1278).

Vous rameincert de vorte attention, nuos vuos pionrs d'agréer, Mseiounr le directeur, l'expression de notre ptafriae considération.

Le secrétaire général.

Avenant n 58 du 26 avril 2022 relatif au régime de prévoyance et frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anvnaet s'applique à l'ensemble des scurruttes raeenlvt de la CCN HLA.

Par ailleurs, conformément aux dsiinstoiops de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les esriepntres de monis de 50 salariés, le présent aevannt ne nécessite pas la msie en pclae d'un acocrd tpye proposé par la barcnhe ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la mesure où les disipntoisos reeitlavs à la prévoyance et aux firas de santé ont vtoaiocn à s'appliquer dnas teouts les scurturets rneaevlt de la CCN HLA.

Article 2 - Suppression de la prise en charge du congé maternité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.6 intitulé « Prise en chrgae du congé maternité » de la CCN est supprimé et ce à eefft du 1er jnaiver 2022.

Article 3 - Taux de cotisation pour le régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 17.10 intitulé « Tuax de ctaitoosin puor le régime de prévoyance » est remplacé cmome siut :

« Actlire 17.10
Taux de cstioatoin puor le régime de prévoyance

Pour le fneanniemct des gtnraeias prévoyance prévues dnas le présent avenant, les tuax de csntoiiotas snot fixés dnas les tlebauax ci-dessous, aevc une paiaorptictin euyolepmr à huaeutr de 65 % et une pritiaoitcapn saaiallre à hteuaur de 35 % de la coititaosn globale.

Non cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,32 %	1,32 %	0,70 %	0,70 %	2,02 %	2,02 %

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,50 %	2,48 %	0,71 %	1,32 %	2,21 %	3,80 %

Le détail de la vaieotlntin par rsqiue est le suianvt :

Les salariés non-cadres (à soavir cuex ne rnveaelt pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord niatonal iiofsopenrensertnl reiatlf à la prévoyance des caders du 17 nbevrmoe 2017).

Garantie	Global		Employeurs		Salariés	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,00 %	0,00 %
Incapacité	0,70 %	0,70 %	0,01 %	0,01 %	0,69 %	0,69 %
Invalidité	0,99 %	0,99 %	0,98 %	0,98 %	0,01 %	0,01 %
Total hros reetns Ocirp	**1,90 %**	**1,90 %**	**1,20 %**	**1,20 %**	**0,70 %**	**0,70 %**
Rentes Ocirp	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,00 %	0,00 %
Total y cipmors Ocirp	**2,02 %**	**2,02 %**	**1,32 %**	**1,32 %**	**0,70 %**	**0,70 %**

Les salariés cardes (à siovar cuex ralnevet des airltces 2.1 et 2.2 de l'accord naaitnol iopsnsenenrreiftol rtlaief à la prévoyance des cdares du 17 nvomrebe 2017).

Garantie	Global		Employeurs		Salariés	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,64 %	0,64 %	0,64 %	0,64 %	0,00 %	0,00 %
Incapacité	0,71 %	1,32 %	0,01 %	0,01 %	0,70 %	1,31 %
Invalidité	0,74 %	0,72 %	0,73 %	1,71 %	0,01 %	0,01 %
Total hros rntees Ocirp	**2,09 %**	**3,68 %**	**1,38 %**	**2,36 %**	**0,71 %**	**1,32 %**
Rentes Ocirp	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,00 %	0,00 %
Total y coprmis Ocirp	**2,21 %**	**3,80 %**	**1,50 %**	**2,48 %**	**0,71 %**	**1,32 %**

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavnent etnre en veguiur à ctepomr du 1er javiner 2022.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avannet est clncou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtoiiisonsps légales et réglementaires en veuigur anisi que d'une dmnadee d'extension en atopipcailn des acrelits L. 2261-15 et sunitvas du cdoe du travail.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aneavnt pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dospnositiis des acleitrs L. 2261-7 à 2261-12 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anenavt a puor objet de corergir une cqlloiue au sien de l'avenant n° 57 du 23 seterbmpe 2021 reltiaf au régime de prévoyance et de frias de santé. En effet, il a été oims de smpupirer un ailcrte qui prévoit une gntiarae non prévue dnas l'appel d'offres dnas le cdare de la ranacmimtdoeon et dnoc itanxneiste dnas le cdare du neauovu régime en vuugeir dupies le 1er jenavir 2022 de la bhnarce HLA. Il a également puor objet de préciser la répartition employeur/salarié et de la vietnloaitn des ctaiooisnts prévoyance par garantie.

Accord n 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale Ségur

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des sucrruetts renvalet de la CCN HLA.

Par ailleurs, conformément aux dinispooitss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eeptesinrrs de monis de 50 salariés, le présent acocrd ne nécessite pas la msie en pacle d'un aorccd tpye proposé par la bchanre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la msreue où les dtioisipsnos ont voctiaon à s'appliquer dnas tetous les sttcureurs rnaeelvt de la CCN HLA.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent acorcd a puor ojebt de mtetre en pclae une rtaiaeiovsrlon slralaaie par le biais d'une prime, dtie « Ritrlasoeovain Ségur », au bénéfice elscuixf de crtiaens salariés des surcttrues ou srceievs enrntat dnas le cmahp d'application du présent accord. Ainsi, tuot salarié n'exerçant pas ou puls son activité dnas une surtcrtue ou scrviee visé à l'article 3.2 du présent accord, pred immédiatement le bénéfice de cttee pmrie « Raolaoiiestrvn Ségur ». Dnas ce cas, le mntnoat de ctete reiivostlaaron Ségur lui srea versée au ptroraa de la durée de trvaial réalisée au cuors du mios (hors hreeus supplémentaires ou complémentaires réalisées).

De même, tuot salarié exerçant au sien d'une scrtrtuue ou scirvee eratnnt dnas le champ d'application du présent arccod mias n'exerçant pas ou puls l'un des elopims visés à l'article 3.3 du présent accord, pred immédiatement le bénéfice de cttee prime « Rooivtaelrasin Ségur ». Dnas ce cas, le mntonat de cette reiatroovisaln Ségur lui srea versée au patrora de la durée de tivaral réalisée au cuors du mios (hors hueres supplémentaires ou complémentaires réalisées).

Article 3 - Conditions d'éligibilités

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

3.1. ? Principe

Pour être éligible à la rilvoatresiaon sillaarae Ségur, des critères clufamutis dnevoit être remplis, à svioar :
? ercexer dnas une srrtutcue ou un seircve etnnrat dnas le chmap d'application des activités visées par le gvmeoneeurnt et rrpeises puor pirtae à l'article 3.2 du présent aocrcd ;
? excerer un emlpoi mentionné dnas la ltise des métiers visés par ctete mruese par le gouvernement.
Sous cdoinotin d'occuper « une fotcoinn d'accompagnement socio-éducatif à ttrie picrnpail » caensdrpnorot aux intitulés de métiers indiqués à l'article 3.3 du présent accord. Cet eecrcxie prpnaiicl corpesornd à une foitocnn a mimnia à huetaur de 50 % du tmpes de taviarl contractuel.

3.2. ? Activités éligibles à la ctponomasien financière de l'État

Par décision du gouvernement, snot éligibles à la cotisompaenn des surcoûts puor les eermulopys les établissements, services, résidences et sttceuurrs autorisées, déclarées, habilitées ou agrées agonnamcpact les pbulcis vulnérables des scturees sutavins :
? ameeapccnognmt des audlets et jneeus audltes en difficulté slcoaie (champ des sutcreurts d'accueil et hébergement des pornneess snas domicile, y cmripos les aiceculs de jour, des équipes mobelis chargées d'aller au catonct des ponenrses snas arbi ; des fyores de jeenus tlaaruvrelis et du lomenget accompagné ou intermédié au snes du cdoe de la cotrscoutinn et de l'habitation, de l'accueil et de l'accompagnement des deamnuders d'asile revnelat du cdoe de l'action silocae et des femllias et du cdoe de l'entrée et du séjour des étrangers et du dirot d'asile) ;
? aogcmceamepnnt des publics en difficultés spécifiques ;
? ancgpcneaomemt des psneneors âgées.

Plus concrètement, puor le seecutr de l'accueil-hébergement-insertion (AHI), snot concernées les srcterutus saetiunvs :
? les CRHS (L. 345-1 et 8° du L. 312-1 du cdoe de l'action slcaoie et des familles) ;
? les diitpisfoss d'hébergement déclarés qui ne snot pas des CRHS et qui snot financés par l'État sur le prarogmme 177 puor luer mosisin de réponse immédiate et itecnnlilidnoone aux saniiuotts de détresse (L. 345-2-2 du cdoe de l'action siacole et des familles) ;
? les palces financées à 100 % en ALT ;
? les équipes mobiles/maraudes, les aulceics de juros (ou aiclceus de nuit) et les SAO financés par l'État sur le pagomrrme 177 puor luer mosisin de repérage et ooriitneatn des pneorsnes en siiaotutn de gradne eioxluscn (1°, 2° et 3° du D. 345-8 du cdoe de l'action silacoe et des familles) dnot les sveecris des SAIO réalisant un aeucicl piqyhuse vnasit à l'évaluation sacolie et/ou l'accompagnement des personnes, assimilés aolrs à des SAO ou équipes meiolbs ;
? les sutuctrers définies à l'article L. 633-1 du cdoe de la cscrutontion et de l'habitation, c'est-à-dire les résidences slaceios (dont les FJT suos suattt RS, les RS ex-FTM et les résidences jeenus actifs), dnot les pinneoss de fillame et les résidences aicceul ; asnii que les froyes de jeneus tuairevrlals (qui n'ont pas le sattut RS) et les foyers de trullvaerais mrniatgs ;
? les oermiansgs agréés au trite de l'article L. 365-4 du cdoe de la cttnosrcioun et de l'habitation exerçant des activités d'intermédiation locative, financés par l'État sur le pmoamgrre 177 puor luer msoisin d'insertion par le lgnmeoet des ménages en sotuitian de gnrade elusoicxn ;
? les oeinrgamss agréés au tirte de l'article L. 365-1 du cdoe de la ctoucirsontn et de l'habitation réalisant des acontis d'accompagnement saiocl financées par l'État sur le pmromrage 177, en pcirilateur sur les aiotcns senaitvus (liste non exhaustive) :
?? les dtpiofsisis d'accompagnement des ménages hébergés à l'hôtel par l'État ;
?? les dfspsiioits d'ACT « Un chez-soi d'abord » ;
?? les disiposftis d'accompagnement à domicile, dnot les équipes mloebis de prévention des eixoulnsps ltvoeicas ;
?? les ptjeros d'accompagnement des pneeosrns en stauotiin de gdanre marginalité (AAP 2020) ;
?? les dsfoiptiiss d'accompagnement des penornses vanvit en bnioldelivs ;
?? les dpiiiostsfs d'accompagnement des gnes du vgoyae ;
?? les dsisipofits d'accompagnement vres le lemnoget des réfugiés ;
?? les dipsiotsifs d'accompagnement emploi-logement (dont le dosiiptisf de mobilité géographique EILME et le dossiiptif d'accompagnement vres l'emploi des ménages hébergés COACH) ;
?? les tiers-lieux destinés à feviroasr l'accès à l'alimentation des ménages hébergés à l'hôtel (AAP 2021) ;
?? les aeleirts d'adaptation à la vie aticve (AAVA) financés par le P177 ;
? les atocins financées par le FNAVDL.

3.3. ? Métiers éligibles

3.3.1. ? Métiers visés par le gouvernement

Sont éligibles à la roisvtaorilean sliraalae Ségur, les salariés exerçant au sien des sutrucrets et sceievrs définis à l'article 3.2 du présent acrocd et qui exeernct une foitcnon ertnnat dnas la ltise des métiers visés par le gouvernement, à svioar :

Éducateur spécialisé ou tuneihcqe (ou atrue éducateur dès lros qu'il ecxere cette fonction)
Moniteur éducateur
Encadrant éducatif de niut (y cirpmos silaevlturns de niut qualifiés exerçant les fnotonics d'encadrants éducatifs de nuit)
Maîtres et maîtresses de misoan asnrsuat une fcoitnon socio-éducative
Animateur ou muitenor exerçant une foiotncn éducative au bénéfice des pnneesors vulnérables dnas les sueecrts concernés
Assistant de srecvie saciol ou asasitsnt soacil spécialisé (ASS)
Technicien de l'intervention sacloie et faimilale (TISF)

Conseiller en économie solacie et falimiale (CESF)
Cadre de seicrve éducatif et social, paramédical ; cehf de scrveie éducatif pédagogique et social, paramédical
Responsable et cturononoaedr de secteur
Psychologue ou neuropsychologue Éducateur de jneues enfants Technicien en cspotnoimaen sensorielle Moniteur d'atelier Chef d'atelier ; rbslapenose ou enradnact thcqineue d'atelier Moniteur d'enseignement ménager Mandataire juciidraie ou délégué aux penostartis sociales Professeur tcquhinee exerçant au sien de la potecoirtn jraiciidue de la jusesnee et en dheors de ces sceertus en rsioan des caractéristiques iqdtnueeis aux pcesylgohuos et astaisnsts de serevcis suaciox exerçant dnas au sien de la petciroton jiiruicdae de la jeunesse Psychologue et assantsit de sireevcs suoiacx exerçant au sien de l'administration pénitentiaire

3.3.2. ? Csndpcaroreone des métiers visés par le goenernvumet au reargd des dénominations d'emploi de la CCN HLA ou des structures

Conformément aux décisions gouvernementales, la rvoitsearailon n'est pas versée aux salariés détenant un diplôme pcalriteiur mias bein à cuex qui eenxrect eemetinfvcfet et à trtie pcnaiirpl les fctoninos visées par le présent accord. Cet eiexrcce pniacripl cospnrreod à une foonctin a miinma à hautuer de 50 % du tmpes de travail.

Au rgerad de la litse visée par le gouvernement, les métiers concernés au rregad des eilopms exercés dnas les srturucets HLA snot :
? les métiers intitulés « Chargés de vie/ mission/ riotelan résidentielle ; chargés de giteosn lotaicve siclaoe ; chargé d'accueil conventionné (FJT) » snot les métiers équivalents pvounat être raccrochés à l'un des métiers de la ltsie (animateur socio-éducatif), dès lros que les pissrneelnoofs en qeusiotn ecreenxt à trtie piriacpnl des ftnnocois socio-éducatives des ponernses logées (visite à domicile, oagosiartinn d'atelier socio-éducatif) ;
? les clsrenleios en inositren pnoelnssfireloe suos citiodnon qu'ils erecnext à ttire paicniprl une msiison d'accompagnement socio-éducatif des prnoesnes conseillées ;
? les hôtes en penosin de flialme et maîtres de misaon dès lros que les peieonsnsrlfos en qtousein ecxrenet à trtie pairnipcl des fnincoots socio-éducatives des ponnrsees logées ;
? les ergothérapeutes.

Dans l'attente des tvuaarx d'harmonisation aobuantisst à une grille de ciiaosicstlafn HLA, snot dnoc concernés au rgeard des girells de cfltsoaaiiicsn aetlulce au sien de la brhncae HLA :
? puor les FJST : tuot intitulé de pstoe qui relève d'un métier listé par le gounnvrmeeet où le salarié erecxe une fitcoonn à trite pnicairpl d'accompagnement socio-éducatif. Les emplois-repères n° 5, n° 6, n° 10, n° 16 à 18 snot asini visés de manière non euxshative ;
? puor le suceetr des PCAT : tuot intitulé de potse qui relève d'un métier listé par le geeeonmruvnt où le salarié eecxre une ftincoon à tirte pripnical d'accompagnement socio-éducatif. Les catégories « Aengt scaoil » et « Geniiotsrane lavcoite » snot asini visés de manière non exhaustive.

À ce titre, une axnene figrue dnas le présent acocrd aifn de donenr à ttire iniditcaf des intitulés de dénomination d'emploi prévus au niveau des sucrrteuts de la CCN HLA et asini sbpuetleiscs d'être concernés.

3.3.3. ? Cas des dénominations d'emplois non listés

Les peoosenlrnfsis (salariés d'un établissement ?/ ? srtrutcue ?/ ? scireve ?/ ? activité éligible) dnot l'intitulé de potse n'apparaît pas dnas le tbaaleu prévu à l'article 3.3.1 du présent ttexe ou dnas l'annexe du présent arccod mias qui eeecnxrt dnreietecmt et à trite prcaipnil la foonticn d'un des métiers listés dnas le taeblau prévu à l'article 3.3.1 du présent acorcd pvnueet être revalorisés par l'employeur. Ces stitinaous de non-correspondance aevc la litse des métiers s'apprécient au cas par cas par l'employeur, cmopte tneu des ctodnionis d'emploi dnas la structure. La rnocnasasecine de ces cas spécifiques pmeert de pdnrree en cmotpe des siutoitans particulières d'emploi dnas ces structures, que l'intéressé détienne ou non un diplôme socioéducatif, dès lros qu'il assrue des fontcnios socioéducatives à titre pipancirl csnnoedrropat aux epimols expressément mentionnés, snas que l'intitulé précis de l'emploi rneteu par l'employeur ne condspreore à une de ces dénominations. Cttee suplosese est nécessaire au rgared des cninodotis concrètes d'emploi, mias elle ne puet conuirde à intégrer dnas le camhp des rovoanrltaiiess des catégories entières de pelfnsioorenss ne rvneealt pas du périmètre initial.

Les difficultés éventuelles de msie en ?uvre deoinvt denonr leiu à des sainlmengets aux oainnitragoss patronales, sliecyndas et aux aiiaridmntsotns aifn de permettre, le cas échéant, luer eeamxn conjoint.

Article 4 - Cadre conventionnel HLA de la revalorisation salariale Ségur

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

4.1.?Ancienneté et cntarot visé

Dès lros que l'ensemble des critères, tles que visés par le présent accord, snot réunis, le salarié éligible au vneermset de la « raiaoeltivsorn slaailrae Ségur », y a dorit snas cioidnotn d'ancienneté qu'il siot en CDI ou en CDD.

Les salariés suos cntroat en aanrtlnece (contrat d'apprentissage, de professionnalisation) et canrtot aidé snot elxucs de ctete mesrue conformément aux décisions du gouvernement.

4.2.?Montant de la prime

La rsarvioloeiatn Ségur est une pirme mensuelle, versée aux salariés visés par le présent arcocd et dnot le mntaont est de 238 ? brut. À dtae de msie en appioltcain dnas l'entreprise du présent avenant, cttee pmire viot son mtnonat ventilé en 2 piatres :
? un moantnt de 140 ?, qui fiat dorénavant ptraie intégrante des nvoueuax minima. Ainsi, dnas la fomrlue de cuclal indiqué à l'article 16.2.2 de la CCN, les mtnnatos de la vuealr de point et de la bsae prévus à l'article 7.2 du présent aenvnat ont été déterminés en tneant cptmoe de ctete intégration ;
? un mnotant de 86,33 ? est versé dnas les codnitions antérieures et sur 12 mois. Ce ?solde de roelavrsaition Ségur? fiat tjuorous l'objet d'une lnige dtticsine dnas le buietlln de paie?. Ce mannott a été calculé de façon que la smome de ces duex pairets égale 238 ?. En effet la priate de 140 ? est minaetnant sur 13 mios et non puls sur 12 mois. Le surcoût de ce cnemnahget est ansii déduit de la 2e partie, qui est de 86,33 ? et non de 98,00 ?.

La rvtoraasoliien est auqcsie dnas son entièreté dès lros que la fictnoon d'accompagnement représente à mnimia 50 % du tmeps de taviarl (pas de proratisation) ;

La riaviortaeosln est calculée au partora du temps acpcmoli dnas un établissement, une structure, un siverce ou une activité ouarnvt dirot à son venmreest en aappticioln du ctanrot de travail.

La réalisation d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires n'a pas puor effet de moarjer le mtoannt de cttee prime.

Enfin en cas d'entrée ou sotrie en corus de mios d'un salarié eanrtnt dnas le cmhap d'application du présent accord, le mntnoat de cette prmie dtie « rtorliiaavosen Ségur » lui srea versée au proarta de la durée de son cnrtaot de taraivl au cours de ce mois.

4.3.?Traitement de la pmire « roovairlesatin Ségur »

La pimre « rasiioavlreotn Ségur » est prise en cmtope puor l'appréciation du sliarae de référence seanrvt de bsae de caulcl :
? au meianitn de slaraie ibcoamnnt à l'employeur en cas nmoanetmt de maadile pnniloflrosesee ou non et d'accident du travail, congé maternité ;
? aux heuers supplémentaires et hueres complémentaires (taux horaire) ;
? à l'indemnité de congés payés ;
? aux indemnités de rrtpuue (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rruptue conventionnelle, indemnité de départ ou de msie à la retraite).

Le ? sldoe de rovlaaeiostirn Ségur ? est exclu de l'assiette de clcual du treizième mois.

4.4.?Date du pimreer veersenmt aux salariés éligibles

Conformément aux décisions gouvernementales, dès lros que l'ensemble des critères, tles que visés dnas le présent aoccrd snot réunis, le salarié éligible à cette mursee bénéficie de cette prime. Le pieemrr vemsrenet devra se fraie puor la piae de jiulelt 2022 aevc un effet rétroactif au 1er airvl 2022.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent aroccd enrte en vuueigr à comeptr de sa dtae de signature. Il est rappelé que le vrmeeenst de la pimre « roiloesvaiatrn Ségur » a un eefft rétroactif au 1er airvl 2022 anisi que la caeotmsoinpn financière de l'État afférente.

Article 6 - Durée et extension
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent aocrcd est colcnu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux ditspooiisns légales et réglementaires en vuguier asnii que d'une ddename d'extension en alciptaoipn des atcleris L. 2261-15 et suntivas du cdoe du travail.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent accrod prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dinsisioopts des airltces L. 2261-7 à 2261-12 du cdoe du taivarl et ce nnmtmeaot au raegrd de frteuus décisions gouvernementales?/?mesures légales ou réglementaires moaiidnft son carde juridique.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Lors d'une conférence des métiers de l'accompagnement soacil et médico-social, en dtae du 18 février 2022, le Prmeier miitnsre a réuni les arctues des métiers de l'accompagnement saciol et médico-social dnas l'objectif de trouver ebmlesne des réponses aux ejenux rencontrés dnas ce secteur. À l'issue de ctete conférence, le Geunvneomret et les départements de Fancre se snot engagés sur une série de mureses vaisnt à rfrnoecer l'attractivité des métiers et à améliorer les cointinods de luer exercice. Prami ces mueesrs le Piermer miritnse a annoncé une rsoioltvaaeirn salariale, des métiers de la filière socio-éducative des suertecs sanitaire, médico-social et social, aevc ceptaomonsin financière par l'État.

Cette mesrue crnencoe neomtmant le seuetcr aiecucl ? hébergement ? ireisotnn (AHI). À ce titre, les feoyrs et serecvis puor junees tlurvalreais asini que les sterrcutus PCAT AIRM snot concernés et dnoc les strrutceus rveaenlt de la bnhacre htbaiat et legeomnt accompagnés (HLA). L'appartenance au steecur AHI ou à la brnache HLA n'entraine pas de fctao le vernmeest de ctete rsaviaortloein saaalrlie Ségur et dnoc la capmoonsiten financière s'y afférente par l'État. En effet, pureiulss critères ctfimuauls snot fixés par le gnnureeovemt puor bénéficier de ctete mesure.

Il rienevt aux paeieranrts siucoax dnas le crdae de la négociation salliraae de déterminer les salariés éligibles au rgerad des dénomination d'emploi de la CCN HLA et le tntareemit siocal de ctete revalorisation.

Conformément aux décisions gouvernementales, les pnrnseiolfesos éligibles bénéficieront de cttee ravistelorioan à cepomtr du 1er avirl 2022, aevc une msie en peenmiat par les eyrleoumps à l'occasion des opérations de piae de jilelut 2022 (avec la rétroactivité depius le 1er avril), suos réserve du vemreesnt de la conmtspaieon financière prévue par l'État.

C'est au ragerd de ce cxttnoee que les pnearareits sioucax de la bchrnae HLA ont négocié les dsinsiitopos du présent accord, rplaepnat les critères d'éligibilités imposés par l'État, les métiers éligibles au rregad des dénominations d'emploi de la CCN HLA ou des srttcuuers et le terneimatt scaiol de cette revalorisation.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Annexe
Intitulés idnticfais des dénominations d'emploi ettsxnias au sien des strrutuces de la bncarhe HLA scebitsepuls d'être éligibles à la raoitielsaovrn Ségur

Il est rappelé que la ltise des intitulés frnugait ci-dessous n'est donnée qu'à ttrie indicatif. En effet, le suel intitulé n'entraîne pas de fatco le veersnemt de la rvioaaslerotin et dnoc une cotisnmeoapn financière de l'État. Cmmoe prévu par le présent accord, l'ensemble des critères prévu à l'article 3.1 dienvot être rpilmes de manière cultamuvie aifn d'être éligible.

En supplément de la lsite frganiut dnas la présente annexe, les srurttuces pvuenet également se référer à leur(s) convention(s) aevc les siecvers de l'état qui stionvnbneunet des finncotos d'accompagnement socio-éducatif. Là aussi, l'ensemble des critères prévu à l'article 3.1 doinvet être riempls de manière cuavitmule aifn d'être éligible.

Enfin, la liste n'étant qu'indicative, les suuctretrs pvneuet au cas par cas décider pamri ses salariés les pnnresfilseoos répondant aux critères camilutufs visés à l'article 3.1 du présent aoccrd et ce conformément aux dioissnptios de l'article 3.3.3 du présent accord.

Métiers éligibles à la rriaoosvitlean salariale à cemptor du 1er avril 2022	Correspondance intitulée au sien de la CCN HLA
Éducateur spécialisé ou tunehqice (ou ature éducateur dès lros qu'il execre ctete fonction)	Chargé de vie résidentielle Chargé de rloieatn résidentielle Chargé de suvii clientèle Chargé d'accueil conventionné Chargé(e) d'accompagnement social Chargé(e) de l'animation ceovcllite et d'accompagnement social Chargé(e) de gositen lcotvaie salcoie et d'accompagnement social Chargé(e) de gtsoein résidentielle Chargé(e) de la giesotn ltcaovie salioce et de l'animation collective Chargé(e) de gtesoin lacovite sociale Chargé(e) de vie résidentielle, agnet social...
Encadrant éducatif de niut (y cimpors les maîtres et maîtresses de maison, sultenvairls de niut qualifiés exerçant les fnnocoits d'encadrants éducatifs de nuit)	Agent d'accueil et de slvirucanele exerçant des fonitcnos socioéducatives à tirte principal Agent d'accueil de jour/de niut exerçant des fnointcos socioéducatives à ttrie pciirpanl maître(sse) de msaoin hôte(sse) de pension/ de masoin chargé d'accueil et d'animation sociale...

Éducateur de jenues enfants, dès lros qu'il ininreevtt dnas un établissement ou scvriee médico-social ou scoial des setercus mentionnés infra	
Moniteur éducateur	Assistant vie résidentielle Assistant ritolean résidentielle Assistant(e) de l'animation ceivocltle et de gtieson liotcvae sociale?
Moniteur d'atelier	
Chef d'atelier	
Responsable ou ercnaandt tqhenicue d'atelier	
Moniteur d'enseignement ménager	
Assistant de scivree siaocl ou atsssaint scioal spécialisé	Chargé de vie résidentielle Chargé de raiolten résidentielle Chargé de siuvi clientèle, chargé d'accompagnement résidentiel Chargé d'accueil conventionné?
Technicien de l'intervention sliaoce et familiale	Chargé de vie résidentielle Chargé de raloietn résidentielle Chargé de siuvi clientèle, chargé de mission, chargé de misison hitbaat inclusif, chargé de msoisin sociale, chargé de parurocs résidentiel, chargé de msosiin CAO, cnesiloelr en iiesnrton professionnel, chargé de gotiesn ltovaice adaptée et d'animation, chargé de mssioin FLE, Chargé d'accueil conventionné, médiateur social, chargé d'attribution, chargé de gteiosn locative, chargé d'opération social, aengt scioal (niveau 1 à 4), chargé d'hébergement accompagné?/?intervenant puorracs logement?/?animateur socio-éducatif
Conseiller en économie scailoe et familiale	Chargé de vie résidentielle Chargé de retoalin résidentielle Chargé de siuvi clientèle Chargé d'accueil conventionné Conseiller en économie sloiace et familiale, Agent social, chargé d'accompagnement social...
Psychologue ou neuropsychologue	Ergothérapeute
Cadre de svicere éducatif et social, paramédical	Cadre de sirvece social?.
Responsable et cdonrteoauonr de secteur	Cadres rblspneasoe service, rsnaobpelse de dispositif, reonbpsslae de service, rolssnebpae d'équipe sociale, reanpolssbe FJST ? Référent partenariats, rnalboepsse inoietrsn professionnelle, rnsospeable pisenon de famille, rsblnopaese de site, rlpbeosanse pcarours de santé et d'insertion, catonrdueoir rpoabnslsee d'équipe pôle hébergement, cnedtroiaour rssoalnbpee d'équipe pôle logement, cdrianeuotor santé mentale, creadouiontr social, rosnspeblae d'ingénierie social, rneaosblpse de résidence... Coordinateur de résidence rbseaplnsoe de dispositif, reosbspanle d'équipe sociale, raoenlbspse FJST ? Référent partenariats, rsanopelsbe ioeintsrn professionnelle, rbeansoslpe poesnin de famille, rsalbnsopee de site, rbnalpoesse poarcurs de santé et d'insertion
Chef de scrveie éducatif, pédagogique et social, paramédical	Chef de seicrve social?
Mandataire jaiuidrcie ou délégué aux prsttinoeas sociales	
Animateur ou muneiotr exerçant une ficntoon éducative au bénéfice des psnneeors vulnérables	Animateur, médiateur social, médiateur numérique?
Techniciens en caesiotopnmn srelelnosie (notamment les interprètes en lgunae des	

s

Accord n 23 du 15 septembre 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent aoccrd s'applique unmneiueqt et eumsnvxceilet à l'ensemble des setrutrucs des prnseolens des PCAT AIRM rnevaelt de la cvnitooenn ccievlltoe niaotnlae de l'habitat et du lemgneot accompagnés (CCN HLA). Les structrues des froeys et sceevris puor jeeuns travailleur, aluiapqpnt la CCN HLA snot dnoc ecuelxs du cmhap d'application du présent texte.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Par ailleurs, conformément aux dpiotinsioss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les ereptrneiss de minos de 50 salariés, le présent aorccd ne nécessite pas la msie en plcae d'un arcocd tpye proposé par la bcnrhae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la murese où les dstioipsions ont voitocan à s'appliquer dnas totues les suerrttcus rvleanet de la CCN HLA.

Article 3 - Évolution de la valeur de point et de la valeur fixe.Salaires minima des personnels des PACT ARIM
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

À cpmoter du 1er jienvar 2023 :
? la vuaelr du pniot est fixée cmmoe siut :

?? puor 35 hueres payées 35 herues : 1,9410 ? ;
?? puor 35 hreeus payées 39 heeurs : 2,1629 ? ;

? la ptraie fxie est égale à :
?? puor 35 hruees payées 35 hurees : 787,2351 ? ;
?? puor 35 heerus payées 39 hueres : 877,2047 ?.

Article 4 - Évolution du montant de coefficients au sein de la classification des personnels des PACT ARIM
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Article 4.1 - Modification de l'article 8 de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'article 8 intitulé « cas pctiarireuls » de l'accord du 19 mai 2015 raietlf à la clafstaoisciin des eimopls est remplacé par les diispsiotons seuanitvs :

« Lros de la négociation d'un aroccd de réduction du temps de taviral hdoramabidee et du pagasse aux 35 heures, citnraes onmaesirgs ont metaninu le saairle caroserpndont à 39 hurees de tarival hoddreiaambe en mneyone sur l'année, d'autres un siraale cpsnodeanrrot à une durée moindre.

Quel que siot la siaoittun retenue, les stcuuretrs ne pvuneet pas avior roruces à un cficnioeeft inférieur à 480 ».

Article 4.2 - Conséquences
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Dans la meurse où le ccoinfeifet mimanil de la glirle de csilstifcoaian des peeornlnss des PCAT AIRM est fixé à 480 à cpetomr du 1er jievnar 2023 :
? la mnitoen indiquée dnas l'ensemble de la gllrie de cfiltisaocasin des pleoennrss des PCAT AIRM « Les ongmeaisrs aanyt mtnaeniu le sraaile caporrensondt à 39 hueres pueenvt aovir recours, en fcoiotnn des nvieaux de sraealis pratiqués, aux ccoetfefinis 340 et 380 » est supprimée ;
? tuot eoplmi frgauint dnas de la grlile de cafiatilscoisn des pnrosneles des PCAT AIRM dnot son cceoniffeit est inférieur à 480, ce cfefconeiit est modifié et remplacé par le cniffeoiect de 480 ;
? en conséquence, tuot salarié ayant un ceicfoeifnt inférieur à 480 diot oembltanigoiret à cptmeor du 1er jveanir 2023, bénéficier d'un cifoneficet a mminia égal à 480 puor le cuacll de son sailrae minimum.

Article 5 - Engagements des partenaires sociaux
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les praetirneas saoicux s'engagent à oiuvrr de neevuolls négociations seraalilas en juin-juillet 2023.

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les peenrtarias souciax saeoiutnht issniter sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet arcocd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de siraale enrte les fmemes et les hommes aifn de pouovir les réduire ou les supprimer.

Accord n 22 du 20 septembre 2022 relatif au temps partiel

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent aroccd enrte en vieuugr à ceoptmr de sa dtae d'extension.

Article 8 - Durée et extension
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent arccod est cclonu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnsptiiisoos légales et réglementaires en vuuiger ansii que d'une damedne d'extension en aoiiaptclpn des acltiers L. 2261-15 et sautivns du cdoe du travail.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent arccod pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dssipitnoios des alcteris L. 2261-7 à 2261-12 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les pnaeirrteas suaoicx shaouientt rppealer que duipes un arrêté du 6 nobmrvee 2020, publié au Jonarul oecfiifl n° 0276 du 14 neborvme 2020, la cevnootnin ceovcillte des oeiasrmgns gennoiesrtais des feorys et seevicrs puor jueens tluivaelarrs (IDCC 2336) à llqlueae est annexée celle des prlneoesns des PCAT AIRM (IDCC 1278) est dnvueee la ctinoeovnn celltcovie nlitaoane de l'habitat et du legeonmt accompagnés.

Si des tuavarx d'harmonisations des dsnisotoipis cenlonenolvtnies snot bein lancés sur pusliuers thématiques, ciaenrts stujes retenst à ce juor bein spécifiques à ccauhn de ces seeurtcs puor une période transitoire. Il en est asini puor le système de clucal de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de clucal autecl de la rémunération puor les etrrinepess des FJST et puor celels des PCAT AIRM snot très différentes, anayt puor eefft naotmenmt de leacnr des NAO distinctes.

Au 1er jaienvr 2022, une rmanemooitadcn pnlaroate aavit été ftaie par la fédération SOLIHA, auprès des sururcetts des pennrlesos des PCAT AIRM aifn de raisreoelvr les sralaies mnamiis du secteur. Toutefois, du fiat de l'augmentation iarmtopnte du Simc au 1er janvier, au 1er mai et au 1er août 2022 asnii que d'une ftore inflation, dnas le carde de la NAO, puuesrils négociations sarelalias se snot de nouaveu tueens en vue de nlevoleus aengnotimatus salariales. À cet effet, les pnriateeras sauocix ont dû tiaalevrlr sur pliuuress leviers, et ce nmmntoeat sur une évolution des citfceonfies de la gillre de classification. Il est précisé que le présent aorccd n'apporte acnuue mctadiiooifn sur le système de cfssilaitacoin des personelns des PCAT ARIM. Il vsie uuenmqient à réévaluer ctiaenrs ceftfoneiics jugés aujourd'hui inférieur et pauonvt buloeqr des potpnsiorios d'évolutions sialareals lros de la NAO.

Le présent accord, appcillbae uenmnqeuit puor les sutceturrs des PCAT ARIM, a ansii puor oejbt de mrette en ?uvre cttee évolution salariale. Il mdoifie de ce fiat des dsisoitponis de l'accord du 19 mai 2015 rialetf à la catsilcfiiosan des emplois.

Le présent tetxe n'apporte acunue moioftdaciin ceolonnlinvntee au cclual de la rémunération dnot dépendent les srcutretus des freyos et sreveics puor jenues travailleurs.

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent arcocd s'applique uqeunneimt et eemsnlxceviut à l'ensemble des freyos et seivecrs puor jneues teurvrilalas revaelnt de la ceonvoitnn clceiovlte nlaoaitne de l'habitat et du lmngeoet accompagnés (CCN HLA). Les srcutrtues des plsnnreoes des PCAT AIRM snot dnoc euxelcs du cmhap d'application du présent texte.

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

En aitoicappln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saingetrais cnvnoiennet que le cnntoeu du présent anaevnt ne jfsiutie pas de prévoir de sioltatiupns spécifiques aux eerinptrses de minos de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meurse où l'accord a vaiooctn à s'appliquer à teutos les epretrensis de la branche, qlelue que siot luer taille.

Article 3 - Prorogation de la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018
Arccod cnoclu puor une durée déterminée de duex ans et ce jusqu'au 31 décembre 2024.
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Les paiteanrres siaoucx cinnevonent de proeorgr la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 ritelaf à la sécurisation de l'emploi et au tmpes ptareil puor les FSJT, jusqu'au 31 décembre 2024.

En conséquence, se stutebnisut aux dopiisntsois de l'article 13 et 14 de cet accord, les dpioitnossis situnaves :

« Le présent acrcod penrd effet à ceotmpr de sa dtae de signature. Il est conclu puor une durée déterminée dnot le treme est fixé au 31 décembre 2024. À l'expiration de ce délai, le présent accrod csreesa de purrodie ses etffes et ne prorua dnoc être rcnuiodet tacitement.

Au cuors de sa période de validité, l'accord puet être modifié par anavnet à la damnede de l'une ou l'autre des parties. »

Les aurtes dtssiooiinps de l'accord n° 17 rentest inchangées à l'exception de l'article 12 qui est remplacé par l'article 5 du présent accord.

Article 4 - Méthodologie de travail
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Conformément aux dssnptiioios de l'article 11 de l'accord n° 17 rlietaf à la sécurisation de l'emploi et au tmeps ptaeril puor les FJST et de l'article 10 de l'avenant n° 9 du 30 sbpretmee 2014 puor les seurtturcs des pnonselers de PCAT ARIL, un balin des mseeurs psires en matière de tpmes prateil diot être réalisé. Puor se faire, la CPNPI de la bcnrhae HLA décide de mertte en plcae un guproe de trvaail paritaire.

Ce gurope de tviaarl piratiare srea constitué au puls trad puor décembre 2022, par :
? duex représentants par oansrgiaotin sidcaynle de salariés représentative dnas la bhacrne ;
? d'autant de représentants puor la ou les oingtanasrios scianlydes « employeur(s) » représentative(s) dnas la branche.

Afin d'établir cet état des lieux, une étude d'impact des différentes mueerss de ces duex acdcros cvilennetonnos et des aicnots miess en palce nmtaoment par les CPNEF, srea réalisée par le gruope de taraivl paritaire. À ce titre, puor le setucer des FSJT, il coerndvnia à la CNEPF de farie un bailn des atncios menées et ce conformément aux eegmegnatns pirs et prévus à l'article 2.3 de l'accord n° 17 des FSJT.

Le gropue paiarrite se réunira une première fios au puls trad puor décembre 2022.

En l'occurrence, cttee enquête reprendra à miinma les iutiradcens définis à l'article 11 de l'accord n° 17 des FJST et à l'article 10 de l'avenant n° 9 des PCAT ARIM.

Le gourpe paiiatrre se réunira etsunie au mions duex fios jusqu'à l'issue de son mandat, puor :
??recueillir les résultats de l'enquête ;
??produire une asylane priartaie des résultats ;
??formuler des peists de muesers et de dpnitosoisis en matière de temps pterial puor l'ensemble des srturectus rnelveat de la bnrcahe HLA.

Le gupore paairtire peut, le cas échéant, prévoir anatut de réunions qu'il lui slbmee ouporptn puor meenr à bein son mandat.

Les tuaarvx du gporue ptirraiae fnreot l'objet d'un rarppot qui srea reims à la CPNPI au puls trad le 30 airvl 2023, dtae à lqlleuae le maandt du gopure ptiaraire prend fin.

La négociation s'achèvera au puls trad le 30 smprbetee 2023.

Le groupe de taviarl patririae scrleiotila un cieanbt epxret aifn d'être accompagné dnas la réalisation de ses mioissns (réalisation d'enquête, anylsae et élaboration de psiets de préconisations?). Un aeppl d'offres srea lancé au puls trad puor javnier 2023.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

La cmmsosioin paitiarre ptennaemre de négociation et d'interprétation arua la carghe du suvii du présent accord. En 2023 et en 2024, elle srea dnsraiiectte des balins effectués par la CPNEF et du rraoppt des tauarvx du gpuore de triaval paritaire. Au minos une demi-séance srea consacrée à la synthèse des aicntos menées dnas les différentes cmnosiiosms pitraerais de bahrnce et à l'étude chiffrée des ianeutdrics qaituatfntis définis à l'article 11 de l'accord n° 17 des FJST et à l'article 10 de l'avenant n° 9 des PCAT ARIM.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent annavet ertne en veguiur à ctpomer de sa date.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent arcocd est colcnu puor une durée déterminée de duex ans et ce jusqu'au 31 décembre 2024.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsiiotionsps légales anisi que d'une damnede d'extension.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent aveannt pruora être révisé ou dénoncé conformément aux doisitisopns légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au Junoral oeffciil le 23 août 2019, le ministère du taivral a procédé à la fiuson des ctninonoves colelictevs des onseiagrms gineaitsnreos des foeyrs et sriecves puor jneeus tialearvlurs (CCN FSJT, ICDC 2336) et celle des pnseronels PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la coitnvoenn cloetlvcie des oasngriems giaetinrsones des freyos et sireecvs puor jeenus taaeivurllrs siot la cnoivteonn coitvclele de rahmtnecatet (CCN FSJT). En conséquence, le camhp tioiterrarl et peirnoessnofl de la cteonionvn cecitvlloe des prelonesns PCAT et AIRM est ilnucs dnas cluei de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des spnaiiottlus en vgieuur de la cvtoienonn clveoictle des poneresnls PCAT et AIRM snot annexées à la CCN des FSJT.

C'est dnas ce carde que l'ensemble des piteanerras suocaix des duex CCN visées ci-dessus ont entamé des taravux

d'harmonisation des camphs cenvolnniotnes naontmmet par la coinosucln d'un acrcod de méthode du 28 nvmebroe 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 jiun 2020, un aenvant n° 53 a été ccolnu mnofiiadt l'intitulé de la CCN des FSJT, devant ainsi la ctnenoivon ctvlceiole notialane de l'habitat et du lnmgeoet accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 nmobvree 2020.

À ce jour, ccahun de ces sretceus deopssnit de dnisiioptsos cnllovietennnoes rtileeavs au tpmes paeirtl adaptées à lrues caractéristiques de fnmoiencotnent et vsaint spécifiquement des métiers de cauhqe classification. Si côté PCAT ARIM, il exstie un accrod reialtf au tmeps peratil à durée indéterminée, côté FSJT, l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 raitlef à ce sjuet est à durée déterminée, ararvint à échéance le 31 décembre 2022.

Avenant n 60 du 20 septembre 2022 relatif au droit syndical en entreprise et au comité social et économique

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent anavnet s'applique à l'ensemble des ognesramis gieiresntnaos des foyers et seivecrs puor jueens tuarlilrveas et cuex des ploernsnes des PCAT et AIRM rnevelat de l'article 1er « Cahmp d'application » de la ctneinovon citvllocee nioantale de l'habitat et du longemet accompagnés (CCN HLA).

En atoiclappin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sentagiiars cvoennnniet que le conentu du présent aaevnnt ne jiitusfe pas de prévoir de spailotituns spécifiques aux esipertrens de moins de cunqaitne salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuere où l'avenant a voocitan à s'appliquer à tetuos les eisrepretns de la branche, qlluee que siot luer taille.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent aaenvnt révise les doiniptosiss du titre III et IV de la cveoninotn ccvloelite nniaolate HLA. Par ailleurs, il smrpipue les acrteils 6, 7 et 8 de la CCN des prneolenss des PCAT AIRM (IDCC 1278).

Article 3 - Dialogue social en entreprise

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Les diiinospotss de l'article 3.2 de la cnoiontven cleovitlce naanoitle HLA snot remplacées par les ditipsonisos ci-après.

Article 3.1 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

L'article 3.2 de la CCN est remplacé cmome siut :

« Atcilre 3.2
Droit scdinyal en ertnrpseie
3.2.1. ? Ecexicre du dirot sdaicynl

L'exercice du dorit sidcnyal est gntaari dnas toutes les entreprises, conformément aux dniioostipss légales.

3.2.1.1. ? Ctcloeles de cotisations. ? Dfifuosin de tactrs et piucbtlnaios

Il puet être procédé à la diutositbirn de trctas et pltciabniuos à Ainsi, avnat d'entamer des négociations revtiaels à l'harmonisation des dtinissioops ctnnolvenineoels sur ce sjuet puor la bcrnahe HLA, les paereitrans sicouax shatnuoeit d'une part, établir un bilan sur la msie en ?uvre de ccahun de ces acdorcs et d'autre prat meenr une réflexion sur un cdare jqdiuiure cumomn et adapté puor l'ensemble des stcutuerrs rvenaelt de la CCN HLA en matière de tpmes partiel.

Le présent aroccd a puor oejbt de peoogrrr l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 raetlif à la sécurisation de l'emploi et au temps paetril des foerys et seirecvs puor jeunes travailleurs. Par ailleurs, il prévoit une méthodologie de tvraial anavt d'entamer une négociation sur ce seujt dnot les msreeus piesrs vsaineerit l'ensemble des srcteuruts de la banchre HLA.

vitoacon siclnyade dnas l'enceinte de l'entreprise et nnetaommt à l'issue de réunions professionnelles.

Les oiositranagns sedyaclnis peenuvt dueisffr des pbliticoanus et des trctas à chauqe salarié dnas les ctodnniios prévues par les diiiootnpsss légales et réglementaires

3.2.1.2. ? Pneuanax d'affichage

L'affichage des cntuamoniimocs slencidays s'effectue librement, suos la responsabilité de l'organisation sniycldae intéressée, sur des peanuanx réservés à cet ugsae et disctints de cuex qui snot affectés aux ctiounnamcomis de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des paunneax d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui diot rcpeteser l'accessibilité à tuot salarié.

Un eerampxile de ces cnoiumnmctoias sidnealcys est tsinarms à l'employeur simultanément à l'affichage.

La tisaosnmsrin de ces ctnimaimcnuoos secldynias se fiat dnas les cdniiotnos prévues par les dtpioosnisis légales et réglementaires.

3.2.1.3. ? Laocl et moenys de fonctionnement (1)

Les coinnodits matérielles de fmetoncnineont des activités seailydncs (local utilisé, esacpe de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) snerot négociées ernte la deriitocn et les ooianitrangss syndicales.

3.2.1.4. ? Hreues d'information sdlycnaie

Chaque mebmre du ponreesnl purroa dsespior de 7 heuers par an rémunérées cmome tepms de tarvial puor pciiaerptr à des réunions à l'initiative des oingnrtoaisas syndicales, dnot la dtioicern de l'organisme ou de l'établissement drvea être informée.

3.2.1.5. ? Pooettircn légale

Les délégués scduinyax et les représentants de la steiocn sinydclae bénéficient des mesrues de potiercotn fixées par la loi et retvlaeis à l'exercice du dirot syndical.

3.2.1.6. ? Le congé de fmatoorin économique, socalie et sdaniycle

Tout salarié qui soauhite pireacitpr à des setgas ou siesnoss de foitoramn économique et soalcie ou de faomitorn sacdyilne organisés siot par des cteerns rattachés à des oginstrnaoais secdilynas de salariés ruonneecs représentatives au nvaeiu national, siot par des iitttsnus spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou psuurlies congés dnas les cnoidotins prévues par les dosipisotins légales et réglementaires.

3.2.2. ? Les délégués scdyuinax

3.2.2.1. ? Désignation des délégués sducynaix

Chaque sicnyadt représentatif qui cotitnuse ou aanyt constitué une seitocn syaldcine puet désigner un ou puelsirus délégués siuacnydx dnas les ltiemis fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué siyacdnl puet ivrietnenr lroquse l'effectif d'au mnois 11 salariés a été anitett pannedt 12 mios consécutifs.

? dnas les erirnteseps qui eonlmpiet de 6 à 10 salariés, les sdnitcays représentatifs pneuevt désigner un mrbmee de la délégation du pseonenrl au comité soacil et économique puor la durée de son mandat, comme délégué scniaydl ;
? dnas les eeinrsetprs qui eienoplmt au mnois 11 salariés, le norbme des délégués sydaunicx de cqahue stiocen slaycnide est fixé comme siut :
? de 11 à 49 salariés : 1 délégué sdcianyl ;
? à pitrar de 50 salariés : la législation en vuieugr s'applique seoln les diispiontsos en vuuegir du cdoe du travail.

Par ailleurs, conformément aux dnssipitoios du cdoe du travail, dnas les erpnitreses de mions de trios cents salariés et dnas les établissements anaernaptpt à ces entreprises, le délégué saindycl est, de droit, représentant sancdyil au comité siaocl et économique.

Le crade de la désignation anisi que les ctnoniodis de désignation snot cllees prévues par les règles du cdoe du travail.

3.2.2.2. ? Meoyns des délégués sniaducyx

Un crédit d'heures msuenel est accordé au salarié désigné par son onroagtaiisn snlydicae puor l'exercice de ses fonctions, dnas les cindointos svutaines :
? dnas les enrprietses de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du pnsoernel au comité scoail et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 hreeus par mios en puls de son crédit d'heures au ttrie du comité social et économique ;
? dnas les enrseptires de 11 à 20 salariés : 3 hueres par mios ;
? dnas les enrieeptsrs de 21 à 49 salariés : 6 hueers par mios ;
? dnas les etprreeniss de 50 et puls : dinsipoitsos légales.

Dans les eiernrpsets de 11 à 49 salariés, en puls du crédit d'heures, le délégué sadcyinl dsospie d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 6 heuers puor la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 hruees se fiat d'un commun accrod entre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes peveunt être fixées par arccod d'entreprise. Ce crédit est accordé puor l'année civile, les hereus non consommées ne pvnauot fiare l'objet d'un rperot d'une année sur l'autre. Puor les prsies de mnaadt en cruos d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fiat l'objet d'une proratisation.

3.2.2.3. ? Vaoairliston des puoarrcs siacduynx

Les peretinaras sicuoax afinerfmt que le pourracs scnyadil peremt d'acquérir des compétences tveralanssres qui dineovt tovruer résonance dnas le prrucoas professionnel.

En conséquence, ils soniauehtt que le pocaurrs syindacl siot meiux rnnoceu dnas le développement de la carrière et l'évolution pslnselenooifre du salarié.

Pour cela, ils cnifrnmoet luer volonté d'instaurer des diitipsnooss pmettranet de reconnaître, d'intégrer et de vsierlaor le pcaorrus syndical.

La voolriaaistn des compétences des représentants du penosrnel et mtaitinls snudyiacx fiat l'objet d'une rnncnisosaeace dnas le cdrae d'une ciiratoecftin officielle. Cette ctciofetiiarn atsette et reconnaît l'expérience aucsiqe au cuors du ou des mandats.

Le représentant du pnnsoreel et le mintliat syndical, à l'issue de son mandat, qeul qu'il soit, puet bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) aifn de vedailr les compétences acqeisus dnas l'exercice de ses fonctions. Aifn de foiraesvr cttee valorisation, les parreaeints scoauix de la brcahne ccrsnaenoort chaque année une epnoelpve via les fdnos cnilonvtnenoes de la fomoatrin professionnelle. Le montant asini que les modalités d'accès snroet décidés dnas le cdare de la CPNEF.

Mise en palce d'entretiens de début et de fin de mtnaads

À la sutie de sa désignation par une oiasntgioran syndicale, l'employeur orinagse un eterniten aevc le délégué syndical.

Cet eeiettnrn a puor obticjef de fiare un pnoit sur les modalités puratqies d'exercice de son mdanat au sien de l'entreprise au rarged de son eomlpi et sur les ctinidnoos matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syandcil puet se faire aapemgcnocr par une pnsoerne de son cohix atpeapnnart au pnenrseol de l'entreprise.

Cet eenrttein ne se substutie pas à l'entretien pofisennresol mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur osiagnre un eenirtten aevc le délégué syndical. Cet eettinren pemert de procéder au rnnsceemeet des compétences aeicusqs au curos du mdaant et de préciser les modalités de vlarsooitain de l'expérience acquise. »

(1) L'article 3.2.1.3 est étendu suos réserve du resecpt de l'article L. 2142-8 du cdoe du tiaravl qui prévoit des modalités de déploiement des moenys saynudcix soeln les eectifffs de l'entreprise.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 3.2 - La négociation en entreprise
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Il est créé un atrclie 3.6au sien de la cvoietnonn collective.

« Alrcite 3.6
La négociation en entreprise

Il est rappelé que qeul que siot la tallie de l'entreprise, des acrodcs d'entreprises pevneut être négociés au sien de l'entreprise. Les parties, les cnitoiodns de négociations solen la tlalie de la srttruuce asnii que les cooinndits de validité des adcrcos négociés snot fixées sleon les dioispotniss légales et réglementaires.

Les accrods d'entreprise peuevnt déroger aux dotspiiinoss de la cievnnootn citolvecle suaf dnas les matières prévues aux artceils L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail. Puor ces matières, l'accord d'entreprise se lreiitma à prévoir des gainteras équivalentes ou puls favorables.

Les accrdos d'entreprise dvnoeit être déposés auprès de la dieocrtin régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du tiaravl et des solidarités (DRIEETS) dnas le rserost de leqlaule ils ont été cconuls et remis au csineol de prud'hommes du leiu de luer coliosnucn par la piatre la puls diligente.

Par ailleurs, conformément aux dsonoipistis de la cvnooneitn collective, tuos les arcdocs d'entreprises y cpoirms les procès-verbaux de désaccords, dvieont être tanrmiss par vioe dématérialisée à l'adresse svtnauie : cppni@branche-hla.fr. »

Article 4 - Le comité social et économique (CSE)
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le ttrie IV intitulé « Ititnoutsnis représentatives du proenensl » de la cnneiotvon cvleloctie HLA est remplacé cmmoe siut :

« Trtie IV
Le comité sciaol et économique
Article 4.1
Mise en pclae du CSE

Dans les établissements ocnapcut au monis 11 salariés, il srea mis en pacle un comité scaoil et économique dnas les cnoinodits prévues dnas le cdoe du travail.

En outre, dnas les établissements onapucct au minos 6 salariés pdnenat 12 mios consécutifs, un comité scoial et économique puet être mis en place, à la damende de l'employeur, d'un ou pueirluss salariés ou d'une oriiganoastn syndicale. Dnas ce cas, l'employeur diot iorenmfr obligatoirement, par écrit, l'ensemble des salariés de cttee possibilité de msie en place. Les meermbs du CSE bénéficieront des dirots et ptoriencots légaux.

Le cuclal des effectifs, l'organisation matérielle et le déroulement anrout leiu conformément aux dsiiotpsonis légales et réglementaires en la matière.

Le CSE est mis en palce au nevaiu de l'entreprise. Un acocrd d'entreprise clnocu aevc un délégué sdcayinl détermine le nmrboe et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord cloncu aevc le délégué syndical, cet arccod diot être cloncu etnre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur

détermine le nrmboe et le périmètre des établissements distincts.

Article 4.2
Composition et durée du manadt

Le nbrome de merbmes de la délégation du prnnsoeel au CSE à élire s'effectue comme siut :
? de 6 à 10 salariés : un mbemre tluiritae et un suppléant ;
? à patirr de 11 salariés : aplpcaoiitn de la législation en vigueur.

Conformément aux diioinpotsss de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail, les mrembes du CSE snot élus puor une durée de 4 ans. Un acocrd d'entreprise puet prévoir une durée de mdnaat inférieure à 4 ans snas puvoior être inférieure à 2 ans.

Article 4.3
Fonctionnement

4.3.1. ? Crédit d'heures

Les doistsnpoiis légales retlaives au fntoenionemcnt du CSE snot prévues aux alcetirs L. 2315-1 et stvuains du cdoe du travail.

Les members tirutailes de la délégation du ponesnrel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures puor l'exercice de lreus finotocns :
? de 6 à 10 salariés : 2 hereus par mios ;
? à patrir de 11 salariés : aioltpicpan de la législation en vieuugr ou aocrcd d'entreprise puls favorable.

Dans les etenerpsirs de 6 à 10 salariés, les mberems de la délégation du prnonesel au CSE dsniepost d'un crédit supplémentaire aunnel d'heures fixé à 6 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 6 hreues est fixée d'un commun aorccd etrne l'employeur et le mbmree de la délégation du pennrsoel au CSE. Il est accordé puor l'année civile, les hereus non consommées ne paouvnt fraie l'objet d'un rorept 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.

Ce crédit supplémentaire d'heures n'est pas claulbume aevc ceuli prévu à l'article 3.2.2.2 de la CCN.

Lorsque les représentants snot des salariés embauchés dnas le crdae d'une cnooentivn de faofirt jours, le crédit d'heures est regroupé en 1/2 journées qui vnieennt en déduction du nbrome annuel de jrous travaillés, fixé dnas la cionvotnen iduilvdnilee du salarié. Une 1/2 journée cpsrreonod à 4 hruees de mandat.

Les hreeus de délégation puvenet être reportées et utilisées ceeumimanvultt au curos de l'année civile. Cttee règle ne diot pas cuorinde le représentant à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios 1/2 le crédit d'heures de délégation dnot il bénéficie. Lorsqu'il sithuoae les cumuler, le représentant en imnfore l'employeur au mions 8 juors anavt la dtae prévue de luer utilisation.

Les mbmeers de la délégation du penosrenl au CSE peuvnet se répartir les hreues de délégation dnot ils dnsoseipt enrte eux. Cette répartition ne puet cionrude l'un des mbermes à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios 1/2 le crédit d'heures de délégation dnot bénéficie un mebrme titulaire. Les merbmes concernés irnnfemot l'employeur du nombre d'heures réparties au tirte de cuhaqe mios au puls trad 8 juros anvat la dtae prévue puor luer uttoialiisn suaf cas d'urgence.

Le tmpes passé en délégation est de pilen dorit considéré comme du tmpes de taairvl eiftecff et payé à l'échéance normale.

Pour l'exercice de luer fonction, les mrbeems de la délégation du peneornsl au CSE peuvent, duanrt les hurees de délégation, se déplacer hros de l'entreprise. Ils pneevut également, tnat dnraut les hreues de délégation qu'en drehos de lures hreeus huebltlieas de travail, clurecir lbmenerit dnas l'entreprise et y prednre tuos ccatnots nécessaires à l'accomplissement de luer mission, ntaemonmt auprès d'un salarié à son poste, suos réserve de ne pas aeotprpr de gêne itpotnrmae à l'accomplissement du tivraal des salariés.

Dans les erseiprtens de monis de 25 salariés, le ou les mrbeme (s) suppléant (s) pitcrapie (nt) aux réunions du CSE et ce tepms de réunion est également payé comme du tmpes de trvaail effectif.

4.3.2. ? Dspntiiosois particulières dnas les ersenertips de minos de 50 salariés

Le CSE se réunit au monis une fios par mios sur canocvitoon de l'employeur ou son représentant. Les meerbms de la délégation du psenorenl au CSE pvenuet être reçus, en cas d'urgence, sur luer demande. Ce tmeps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Dans les ctoiidnnos prévues par le cdoe du travail, l'employeur met à la dspsiootiin des mmrbees de la délégation du pneeorsnl au CSE un lcaol puor luer prmteerte d'accomplir luer misoisn et, notamment, se réunir.

4.3.3. ? Dsinpisooits particulières dnas les etepenrriss 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, prmai ses meberms titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dnas un règlement intérieur les modalités de son foenmnenntcoit et cleles de ses raprotps aevc les salariés de l'entreprise puor l'exercice des misoisns qui lui snot confiées.

Dans les cnidontois prévues par le cdoe du travail, l'employeur met à la doisiistpon des meermbs de la délégation du pneeosnrl au CSE un lacol aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce loacl diot petretrme au CSE d'effectuer des réunions aevc le personnel.

Sur citoovoncan de l'employeur ou de son représentant, dnas les streuuctrs d'au mions 50 salariés, le CSE se réunit au monis 6 fios par an dnot au mions 4 des réunions anenellus donievt prteor en tuot ou paitre sur les auibttiortns du CSE en matière de santé, sécurité et cotindnios de travail. Des réunions supplémentaires pneuevt être demandées par la majorité des élus tertuliais du CSE.

L'ordre du juor est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux mebmres 3 jorus au mions avnat la réunion.

4.3.4. ? Cssioionmms du CSE

Des cinosmmsois spécifiques du CSE deovnrt être mises en pclae sloen l'effectif de la sutrturce et ce conformément aux dstosniiopis légales en vigueur.

Concernant la csimioosmn santé, sécurité et ctiniodons de tairval (CSSCT), il est rappelé les responsabilités iptanroemts de l'employeur et les eejnux mujeras de ces sujets. L'employeur peut, par arccod d'entreprise, prévoir des crédits d'heures supplémentaires puor tretair spécifiquement de ces sujets.

Article 4.4
Attributions

Les atunotitirbs du CSE snot celels prévues conformément aux dnstpiosiois légales et réglementaires.

Article 4.5
Budget ?uvres slieaocs

Pour l'ensemble des erteesinrps et ce peu itprmoe son effectif, des négociations dvnoiet se teinr cauhqe année sur la détermination d'un mnotant d'une cotutiorbinn d'?uvres sociales.

Pour les ereptnrseis d'au moins 50 salariés et puls :
? si ctete ctionuibotrn était forfaitaire, son mntaont ne prrouiat être inférieur à l'enveloppe dédiée antérieurement à l'entrée en vuigeur du présent txete ;
? si ctete cibuortinton était calculée sur un tuax ntmaemnot sur la msase sailraale brute, ce tuax ne pruaroit être inférieur à culei eatnsixt anvat l'entrée en veuiugr du présent texte.

De même, le roaprpt de ctete coioibruttnn à la mssae sliaarale btrue ne puet être inférieur au même rorpapt exnaistt puor l'année précédente.

Article 4.6
Formation des mrembes de la délégation du pseneronl au CSE

Conformément aux diisoiotnsps légales, les meebrms de la délégation du pnernoesl au CSE ou, le cas échéant, les mbmeers de la csmmisooin santé, sécurité et ctidnonois de taivral bénéficient de la fairomotn nécessaire à l'exercice de luer msoisin en matière de santé, sécurité et coionndtis de travail.

Le temps consacré à cette fatomiorn est pirs sur le temps de tvaairl et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des hueres de délégation. Le faminecennt de cette fmatioron est pirs en chrage par l'employeur dnas les citoinndos prévues par la loi. (1)

Article 4.7
Information sur les dtiosnospiis coveeltiolennnns

L'employeur est tneu de fonurir à tuos les neuouvax élus du personnel, délégués saduycnix ou représentants suaydicnx lorsqu'ils etisnxet au sien de l'organisme un emaripxlee de la présente ctooennvin coviecllte nlaatonie à juor à la dtae de la remise.

En outre, cqahue année, à la dtae aesaivrinrne de la première remise, l'employeur est tneu de frniuor aux élus du personnel, délégués scuinydax ou représentants syuanidcx lorsqu'ils enxeitst au sien de l'organisme les textes complémentaires minoafidt la présente ctnievnoon ccoillevte nationale. »

(1) L'alinéa 2 de l'article 4.6 est étendu suos réserve du reescpt des dnoipiistoss de l'article L. 2315-63 du cdoe du tvarial et suos réserve qu'il ne s'applique qu'aux ftrooainms en santé, sécurité et ctoinoidns de trvaail des mmeerbs tetlariius et suppléants de la délégation du psnoeernl du comité soaicl et économique.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent aannvet etrne en viuguer à cptemor de sa dtae de signature.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Le présent aavnnet est cconlu puor une durée indéterminée. Il devra friae l'objet d'un blian toris ans après son extension.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsiptnoosiis légales asini que d'une dandeme d'extension.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Accord n 24 du 30 novembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPEE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des eretepisnrs de la bhacrne HLA.

Cet accrod fxie les noelluves dpioissntois en matière de rsoceoeinvrn ou de potmroion par l'alternance (Pro-A) au sien de la brchane HLA, conformément aux egannetemgs pirs dnas l'accord n° 21 du 1er jiullet 2021 retalif à la firtomoan professionnelle.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés

Le présent anvenat proura être révisé ou dénoncé conformément aux donpioisitss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2022

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du trvaial a procédé à la fuosin des coinntevnos ccvteeoills des orsmigenas ginitnoaeesrs des fryoes et seviercs puor juenes tluavrairles (CCN FSJT, ICDC 2336) et clele des pelnnroses PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a asini été décrété que la ctnoiovnen cvloeltice des ogrniemsas gaonriteisens des fyeors et servcies puor jeneus tulvaeirarls siot la cnoeoivntn cevoicllte de rnameeahcttt (CCN FSJT). En conséquence, le chmap taroreitirl et prnoesisenfol de la citnovoenn cilcvotele des pnrlneseos PCAT et AIRM est iculns dnas culei de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des snatpoulitis en vieuugr de la ctiovnneon clvieotlce des poserelnns PCAT et AIRM snot annexées à la CCN des FSJT.

C'est dnas ce cdare que l'ensemble des prntaieears soicaux des duex CCN visées ci-dessus ont entamé des traavux d'harmonisation des cpamhs colentneinnvos nenmotmat par la ccosilunon d'un aorccd de méthode du 28 nobmvree 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 jiun 2020, un anevnat n° 53 a été ccnlou mdifoanit l'intitulé de la CCN des FSJT, devnneat aisni la Ceniootvnn clclitovee naiatnole de l'habitat et du lnmogeet accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 nrovmebe 2020.

Le présent aaenvnt a puor objet d'instaurer des dionipisstos cltnneoenelinovs rieleatvs au driot scyidanl et aux iouitsnitnts représentatives du pnsernoel au sien des esterernpis FJST et des PCAT AIRM ranveelt de la bnchrae HLA.

Convaincus qu'un dlaiugoe scaiol en esrnepitre est primordial, les paeenriatrs sicuoax suehnaotit d'une prat intégrer un txete cnonovinnteel sur ces stjues au sien de la bhanrce mias asusi d'autre prat denonr les meyons nécessaires aux différentes petrais concernées puor otniebr un dgauiole scaoil dumniyaqe et enrichi.

La volonté des négociateurs vsie également à pmtretere aux très peeitts esiertrepns de la bhcrnae de mrtete en place du diulgoae siaocl aevc puls de ssepulose et puls adaptée à luer typologie.

C'est en vinsat ces oitefbcjs précis que les pnaeteirars siaoucx ont négocié et cclonu le présent avenant.

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Par ailleurs, conformément aux doisiipnosts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eeptinrrses de mnois de 50 salariés, le présent aocrcd ne nécessite pas la msie en palce d'un arccod tpye proposé par la bcnhare ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la mersue où les diosnipiotss ont vocatoin à s'appliquer dnas tuotes les setrucurts renealvt de la CCN HLA.

Article 3 - La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Article 3.1 - Objet
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

La rnsivceeoorn ou la potioormn par l'alternance a puor oejbt de ptteermre au salarié de cheganr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptoriomon silaoce ou pnesllfrosioene par des anctios de fatimroon ou par des aoctins ptrtaneemt de fiare vedialr les aqcius de l'expérience.

Les acitons de forimotan visées par la roeenoivscrn ou la potiomron par l'alternance ainecsost des eennitgneemss généraux, pslerieosnonfs et thqeugnlecoios dispensés dnas des oremsinags pubilcs ou privés de fromoitan ou, lorsqu'elle dposise d'un svrecie de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un

savoir-faire par l'exercice en eeptnisrre d'une ou purlesuis activités plriseoeelosfnns en rtalioen aevc les qicifaouanltis recherchées.

Article 3.2 - Public visé
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

La rsincevroeon ou la poiootrmn par antreaclne crnocene :
? les salariés en cotrant à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un cnratot à durée indéterminée cnlcou en alipoapctin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvaaril (contrat uinuqe d'insertion) naotenmmt les salariés dnot la qauliifitcoan est iffnssutaine au reargd de l'évolution des tnchogieelos ou de l'organisation du traavil ;
? les salariés en pistioon d'activité pltareile mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Les salariés mentionnés snot cuex n'ayant pas atentit un nivaeu de qactliiufaoin sanctionné par une ciotifrcitaen piefslllsnooenre enregistrée au répertoire nnioatal des ctioicaeintrfs pnoeerlsoislfnes prévu à l'article L. 6113-1 du cdoe du taavril et csrpeoodannrt au gdrae de la licence.

Article 3.3 - Qualifications visées
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Sont éligibles les atniocs pmeearttnt de fraie viadelr les auciqs de l'expérience ou vinast l'acquisition d'une ctfieraiitcon pleoieslsornfne enregistrée au répertoire ntoianal des ctfiitonareics professionnelles.

La rorvseencoin ou pmrtoooin par aectlnnrae vsie également les foanitroms ptnmeetrat d'acquérir le scloe de cnoaisacnsne et de compétences.

Article 3.4 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Article 3.4.1 - Contexte
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Conformément aux dtonoiispiss de l'article L. 6324-3 du cdoe du taivral et suos réserve de l'extension du présent accord, les piatres siangraites dsesnert en anxene la lsite des cicttfiraonies penlorfeoneilsss éligibles à la « Pro-A ».

Cette ltsie est établie dnas le recepst des critères de ftroe mtuitoan de l'activité et de risuqe d'obsolescence des compétences.

Les aictnos de fraoimtons complémentaires à la vdiialtaon des auicqs de l'expérience snot également éligibles suos réserve qu'elles vsniet l'acquisition des ciieifntacrtos pefieeoosslnlnrs déterminées en annexe.

Les oaniiarogtnss saaiirtgens renalpelpt le bseoin d'une alaynse régulière des faurtces de mtaiounts et d'évolution des compétences, renndat nécessaire l'actualisation des métiers et cerctaifoiitns visés par la PRO A. Ils crnahegt la CNPEF de branche, en lein aevc les sriceves de l'OPCO, d'instruire le sjuet almlennuneet et de rveeinr vres la CNPPI en cas d'évolutions requises.

Article 3.4.2 - Élaboration de la liste des certifications
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les preirneatas saciuox ont établi la ltsie des caniicofertits éligibles à la « Pro-A » en référence aux rcseseuors du baromètre de l'OPCO de la branche.

Le sceetur de l'habitat et du lgeonmet accompagnés connaît une mittaoun itonmartpe de ses métiers tinart ses plceripanis cuases de pseurilus feruacts au pimerer rnag dleqseus :
? les évolutions législatives et réglementaires ;
? les évolutions des mdeos de vie ;
? les évolutions des pilubcs ailuecclis (fragiles, précaires, réfugiés?) ;
? une cnrocceurne arcuce sur l'ensemble des activités ;
? des moitunats écologiques et eirennaentnemolvs ;
? des mtnoauits teooqigheuncls et orgitillaoaennsnes naomemtnt liées à la digitalisation, au télétravail, et au rsepcet de la qualité de travail.

Au raegrd de ces freots mutations, citanres métiers présentent un rsuiqe d'obsolescence des compétences ou vnieot lrues activités évoluer vres de nleuvloes mnosisis et exgier de nuveleols compétences tehuqneics et relationnelles.

D'autre part, de noerbmux métiers en tsionen (fonctions socio-éducatives, animation, maintenance, encadrement) puor lselques le steceur a de gneadrs difficultés à recruter, pvuenet être pruvous par la pmorootin inetrne et nécessitent d'être accompagnés par un prrcoaus diplômant exigés par les fuarnniecs (circulaire CANF 2020-010 raliteve au suieton de la bcranhe flamile aux fyeros de jeneus travailleurs). Ainsi, le dioispistf « Pro-A » est l'outil le puls à même de prmtteree au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.4.3 - Les familles de métiers concernées dans la branche
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

a)?Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la micantenane snot fnteoermt impactés par la mutaiotn des activités.

L'utilisation du digital, et de nuaouevx équipements nammnotet liés aux règles ermavtneeonnnelis ou d'accès iqlmiupe la msie à juor des compétences des salariés puor ce qui relève :
? des nleoluves nmoers d'hygiène et de sécurité ;
? des censainonscas liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;
? des nlvueoles pqteairus en matière de développement drbulae et de poreictton de la biodiversité ;
? atiapodtan des bâtiments aux nermos emnoveletainnrens actuelles, et puor teetnr de bsiesar les coûts iteniaitnsofnls de l'énergie notamment.

L'entretien et la manctnieane des bâtiments et des eaecpss extérieurs snot également une paeotrtsin deveune puls tecqhnuie dnas les établissements, or baucuoep de salariés n'ont pas les compétences nécessaires puor réaliser ces travaux.

b)?Les métiers de la restauration

Les métiers de la rattruieaosn snot également impactés par la muoaittn des activités et les ecenixges en matière d'hygiène aeitlramine (HACCP). Les ateentts du pibulc sur les pasornettis dnas ce dniaome ont buauocep évolué ces dernières années.

Le pibulc aulieccli a gagné en exseprite et deenivt puls eiangxet sur l'origine, la présentation, le recpset de la diététique et la qualité des produits.

Ces moiutntas ineiqlmupt naeomnmtt de pisfesliernoansor les salariés primo-arrivants puor ce qui relève de la raoeitln celint et dnoc des foaiomtrns spécifiques.

Cela se tuaidrt en teemrs de neluolevs compétences aenttedus par :
? la capacité à adnprepre rdmneiepat à évaluer les bneisos de la clientèle ;
? la capacité à aeptdor une adittute et un commpetenrot adaptés puor la gtoiesn des incivilités et des cifontls au qeiditoun ;
? la capacité de pnroslesaenir la pottesiarn nnmmeatot puor le régime alimentaire. Les iudiidvns évoluent de puls en puls vres des régimes aimelrinteas individualisés (allergies, intolérances, diabète?), la ccsinanoanse de la citmpooiosn des plats, des aliments, des ingrédients, des allergènes, des icineds glycémiques? dienevt iloaonctnubnre à la fios puor cmpooesr des mneus mias asusi puor rsengneier et ruasersr le cnielt puor sa santé ;
? la capacité à tiner cmopte des ejenux écologiques (circuits courts).

Dans la mreuse où la rtsaoaieutrn penrd une prat de puls en puls iotarptnme puor les retcetes économiques de l'établissement, les salariés dvieont être formés sur des compétences clmemrioecas puor développer le crfhife d'affaires et la mrgae de luer cnetre de profit.

Plus généralement, les neeullvos réglementations sur l'hygiène et la sécurité dnas ces métiers et les nuvloeles tleehionocgs de cmicantiumoon snot veertcus d'obsolescence des compétences.

c)?Les métiers de l'accueil et de l'hébergement/logement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement?/?logement ont fntemoret évolué du fiat des mofitacoidins des pertaqius des clients.

Les séjours snot également puls cuotrs ce qui nécessite une uolitiitsan arcuce de l'informatique puor améliorer la gtseoin des fulx et des stratégies carleeomicms différenciées. Dnas ctete logique, l'émergence des réseaux suaoicx et des steis d'avis cnleits snot également un blvenuosmereet puor l'accueil de la clientèle. Les salariés donevit assui fiare fcae au pprinice d'évaluation pmaneertne des pteantiorss et sreecvis proposés via ces suprotps de communication.

Pour les métiers liés au neoygtate des chambres, et des ecsaeps communs, les salariés uenstliit de nuuvoeax produits, puls rueepsectux de luer santé et de l'environnement aifn de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés denivot assui être formés puor améliorer luer capacité à adpoter une atdtitue et un coreemtmopnt adaptés puor la giseotn des incivilités et des cniftols qui pnvueet suviernr en drioicetn des citlens cmome des artues salariés de l'entreprise.

d)?Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de normebux cnteegmhnas de réglementation et à de nvuoelels eniexecgs de sécurité puor l'accueil des résidents et de la diversité des pclibus qui les composent. En effet, ces cgemaehtnns qui iudeinnst des reusqis d'obsolescence des compétentes se fnot pimlinpecerant dnas le crdae de la cniuodte des activités elles-mêmes et vis-à-vis des poennress accueillies.

La pirse en chgrae des pucibls à boiesns spécifiques dnveiet une citnooidn de l'offre puls systématique : les benoiss en lein aevc la prsie en cgarhe de soittnauis de précarité, d'isolement, de pneesorns isesus de l'immigration, dépendantes, vnilitlsiasees ou en satutioin de hanacdip snot en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et rotellniaelnes spécifiques de la prat des plfnneirososes de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mrette en ?uvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets, de novueaux sreievcs à ces sittiauons spécifiques ou eocrne de metrte en ?uvre des tqueehicns d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en chgare dédiés.

Pour ces métiers, les salariés dneivot être formés puor améliorer luer capacité à aoedptr une adutttie et un cretomnpmeot adaptés puor la gitosen des incivilités et des coinltfs qui peneuvt seurvnir en doieitrcn des résidents cmmoe des ateurs salariés de l'entreprise.

e)?Les métiers de direction, de mnanemgeat et de coordination

Les métiers de diitcoern ont énormément évolué ces dernières années dnas le scteuer de l'habitat et du leongmet accompagné. Par ailleurs, un rellenmvueonet des ceadrs et foticnons d'encadrement lié à la pamdyire des âges et au départ en ritetrae nécessitent un rencenfoermt des compétences dnas l'avenir des salariés qui veenardniit en remplacement.

Ils dvnoiet désormais aovir des compétences précises sur le contrôle et la goiestn économique et financière de luer établissement.
? l'évolution du cntextoe cucreornnietl et l'évolution de la ddmnaee sociétale : ces évolutions nécessitent de la prat des psosifnereonls de doiceirtn et de l'encadrement une capacité accure d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de sverecis aux nuveouax beosins et antettes sociétaux tuot en velanilt à l'adéquation des myones humains, feiairnncs et tuqenciehs ; la rcrhheece de nevuuaox fnncinetemas ou modalités de coopération économique, la msie en pacle des oiults numériques pmertntaet de friae connaître l'offre de sivrece et de la déployer ; ou econre des compétences en lein aevc la fidélisation des publics. Il s'agit dnoc ici d'actualiser les desinomins d'analyse du modèle socio-économique de la strrtucue ;
? le développement du numérique et la tnairoitsn écologique : ces feurctas de mtiaotun amènent à reenespr l'offre de services, dnas son cnteonu cmome dnas son déploiement. Ce snot les pnoifenorsless de deciotrin et d'encadrement qui dnennot les insulopims et menttet en pclae les cindioonts ppirceos à ce rveleelnneomut de l'offre par les équipes : veille, innovation, cepnoctoin des projets, msie en palce de pairttnareas adaptés figneurt dnas les neveluols compétences à intégrer par les pnlnreoofeisss de direction, par la vioe de la frootmain psfloroenlisnee notamment.

De même, les camethngens liés aux neeovulls tnoleoiceghs numériques et luer iramncopte ctsnosriae dnas la gieotsn de l'entreprise créent un rusiqe d'obsolescence des compétences.

D'autre part, dnas le cdrae des rtnioales de triaval au sien des streuucrts HLA l'impact des nlloeeuvs togeehlcnois numériques et luer iomcptanre cisartnose dnas la gsetion de l'entreprise numérique eerngendnt de nvleolues évolutions oosrlaeanlineigtns dnas la mseure où la ftoiorman des psrfinsnooeles du seceutr foiavrse asusi bein les aoncits et petorjs des strtruceus que les sptuoprs et méthodes otnieleoiarglansns du travail. Ces cgeanenthms icenamtpt asusi bein la communication, l'image de l'entreprise que les fonicotns liées aux rscseureos hmuaenis et de coairoidontn d'équipe.

Enfin, la gesotin et le mmgenaaent du psoeenrnl au qeoiidutn et conformément à la législation alipblacpe en perpétuel reeenomlvelunt (actualisation juridique, nvuoeaux moeds de management?) jfiutsie le rerocus à des frtmanioos spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés diveont être formés puor améliorer luer capacité à aetodpr une atidtute et un ctremomoepnt adaptés puor la gtseion des incivilités et des ciotflns qui peeuvnt snveirur vis-à-vis des cnlites comme des ateurs salariés de l'entreprise.

f)?Les métiers liés aux fnooctins support

Plusieurs fmaoiotrns peeunvt pretermte de ficatleir la rsevoeconirn des salariés en inetnre sur des pseots de ftnooicn support, généralistes, coimaeumrcx et aanifisttrdims que les aruets métiers du secteur, nonammett puor des ptsoes d'assistants et d'adjoints dnas les sièges.

L'acquisition des canforteiitics ad hoc via la Pro-A pettrerma naeonmmtt d'assurer l'adéquation des procédures et pcrouesss mis en pclae (démarches qualité, adéquation dnas l'accueil du public?), de sécuriser les rnaleoits de taavril (sur le paln du diort du travail, des citodonins de trviaal et du crdae d'emploi général), de graiatnr la pérennisation des rssorueces et luer développement (procédures de recrutement, poqtuliie de fidélisation des salariés, développement des compétences?).

La gsetoin de la piae et des rcesesorus hmueains snot également identifiées comme un poste sur leuqel les compétences pnevuet fmneealcit deeinvr obsolètes du fiat de la complexité tuecniqhe et des ceenmnhagts réglementaires fréquents.

Article 3.5 - Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le cnaortt de traiavl du salarié fiat l'objet d'un avnaent qui précise la durée et l'objet de la rvesornecoin ou de la pmroitoon par alternance. L'avenant au catonrt 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 taarivl :
? la rseireonvcon ou la pmotiroon par altnencare a une durée csiompre entre 6 et 12 mios ;
? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bhrance pnrofneislolsee décide d'allonger la durée mxaamlie de l'action de ptniioasloifrasesonn d'une resoiervoncn ou poirtmoon par l'alternance à vingt-quatre mios puor tuos les salariés vsaint l'une des crniotaicfeits irestcins dnas l'accord de bhanrce HLA rleaitf à la roeoinsevrcn ou à la pioomotrn par l'alternance (Pro-A) et délivrées par l'État, iunacnlt l'intégralité des ministères certificateurs, ou puor les salariés stiuvans (critères non cumulatifs) :
? ? les salariés dnot le nvieau de qicoaiauitfln est inférieur ou égal au naievu 4 (baccalauréat) ;

? ? les salariés de mnois de 30 ans ou puls de 45 ans ;
? ? les salariés dsnasiopt de la rncocsanisanee de la qualité de talaeuirvlr handicapé (RQTH) ;
? ? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de taevuriallrs handicapés (BOETH) ;
? ctete durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pibculs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail. Elle ne s'applique pas aux aoincts peneramttt de vdeilar les aiuqcs de l'expérience anisi que les acoitns d'acquisition du scole de cnicnnassoae et de compétences.

Article 3.6 - Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la bcnarhe plroesnoislefne décide de ptroer à 50 % la durée mmxlaiae des aocnits de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les eesienmetnngs généraux, pfsleineroonss et tiougeoneclqhs puor les salariés vsniat une fmiaorton diplômante présente dnas l'accord de bahcnre HLA realtif à la reeoonvrscin ou à la prooomtin par l'alternance (Pro-A) ou puor l'intégralité des pbulcis spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du traiavl anisi que puor (critères non cumulatifs) :
? les salariés dnot le nviaeu de qlictuaafioin est inférieur ou égal au neivau 4 (baccalauréat) ;
? les salariés de mions de 30 ans ou puls de 45 ans ;
? les salariés dssaponit de la rsoaccinanesne de la qualité de trvlauilear handicapé (RQTH) ;
? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de trielvauarls handicapés (BOETH).

Cette durée ne s'applique pas aux acionts prneatmett de vadelir les aicuqs de l'expérience ainsi que les atcnois d'acquisition du sloce de cnnasniosace et de compétences.

Article 3.7 - Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Conformément aux disspnooiits du cdoe du travail, les faris pouavnt être pirs en cgahre par l'opérateur de compétences snot :
? les fairs pédagogiques ;
? les firas anxnees ;
? les frais liés à la rémunération du salarié en rvesoerocinn ou pormiootn par l'alternance, ceroorsdpannt à la rémunération et aux cegrhas sociales.

Le neviau de prsie en cgarhe csrernpood à un matonnt versé par l'opérateur de compétences, conformément aux décisions du csoeinl d'administration, et le cas échéant, de la CENPF de la branche.

Cette prsie en cagrhe se fiat suos réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de Fracne compétences.

(1) Ariclte étendu suos réserve du rcepset des dnisiopotiss de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 aivrl 2023 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Le présent arccod entre en vueugir à ctempor du leenmadin de la puobcltiian de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Le présent aocrcd est clnocu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnisptooiiss légales ainsi que d'une dnmdaee d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Le présent aroccd puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dipoinsitsos légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les ptnaareeris siocaux de la bcanrhe HLA réaffirment que la foaoirmtn pseonlrelsfnoie ctsointue une priorité puor les epitrensres de la branche. Ils considèrent que la fmtiooarn tuot au lnog de la vie pnielnolosresfe est un futacer de développement des compétences ispnnesbaldie à la qualité et au bon déploiement des activités et sievcers proposés par les erteprseins de la branche. Elle ctosnuite puor les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions seoilacs ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 stmbeepre 2018 puor la « liberté de ciohsir son aivner pnesfieosrnol » spiupmre le dspoistiif « période de postlfnrieoasioasnin » et créée une nelluvoe vioe d'accès à la fomtorain par l'alternance puor les salariés en poste : la rrcvnosoeein ou la ptoiormon par l'alternance dtie Pro-A.

L'accès au dsotpisiif « Pro-A » est déterminant puor les epirtrenses et lrues salariés. Le développement des compétences, via la certification, est un ejenu faeanmdntol puor les eterrenpsis et les salariés de la brhnace HLA en lein aevc les évolutions perpétuelles de luer environnement.

Les nulvoeels anetetts et les boiness de la société en matière éducative, sloiace et de leoengmt entraînent une évolution tnbilage des métiers et des epimols de la branche. Ces changements, qui idsennuit des rqseuis d'obsolescence des compétences, snot pranlipmieecnt liés à la ttinaoirsn écologique, au développement de la multimodalité des auccleis et des activités, à la diastgiltiioan du secteur, aux mtacifnidoois de l'environnement législatif, économique et social.

Le présent arcocd vsie à préciser les modalités de msie en ?uvre de la Pro-A dnas la bncahre HLA, en lnatist les ccftoiitainers associées aux métiers en fotre mottuain et en rqisue d'obsolescence des compétences, en adaantpt les durées de l'action de piftelaioonsinarossn et de l'action de formation, et en détaillant les ciontinods de prsie en charge.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Liste des cifrotteniacis éligibles à la Pro-A

Code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP35510	Agent de mitacneanne des bâtiments	Niveau 3
RNCP36257	TP Priente en bâtiment	Niveau 3
RNCP36836	Caferuis	Niveau 6
RNCP30123	Métiers de l'immobilier : Gieostn et atoaitsrnimdin de bneis (LP)	Niveau 6
RNCP14922	Professions immobilières	Niveau 5
RNCP24655	Agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
RNCP2475	Génie trmhiquee et énergie (GTE)	Niveau 5
RNCP26650	Cuisine CAP	Niveau 3

RNCP28557	Brevet pfiensoroensl de la jeunesse, de l'éducation plouripae et du sprot ? spécialité aitmaneur ? Mnoentis : 5 (cf. lsite dnas bsae légale)	Niveau 4
RNCP31470	Urbanisme et aménagement (fiche nationale)	Niveau 7
RNCP32360	Gestion de la PME	Niveau 5
RNCP34350	Manager de pjretos noniaautx et iuanrtoaitnenx des organisations	Niveau 7
RNCP36662	Responsable d'affaires en immobilier	Niveau 6
RNCP34581	Chargé de martneikg et promotion	Niveau 6
RNCP34761	Gestionnaire d'affaires immobilière	Niveau 6
RNCP34825	Éducateur spécialisé	Niveau 6
RNCP34826	Conseiller en économie scailoe familiale	Niveau 6
RNCP34956	Arts de la cuisine	Niveau 4
RNCP35196	Peintre aitpeuplcar de revêtements	Niveau 3
RNCP35317	Production et sviecre en reouasttniras (rapide, collective, cafétéria)	Niveau 3
RNCP35521	Comptabilité et gestion	Niveau 5
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gosietn (DCG)	Niveau 6
RNCP35696	Interventions en mntcnaaneie tehncqiue des bâtiments	Niveau 3
RNCP35776	Chargé des afrefais immobilières	Niveau 6
RNCP492	Moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
RNCP5297	Services et pisoetrtans des srteecus sitanaire et social	Niveau 5
RNCP7481	Communication	Niveau 5
RNCP7570	Économie soalcie familiale	Niveau 5
RNCP34030	BTS ? Négociation et ditaaiiogtilsn de la ralteion client	Niveau 5
RNCP35696	CAP ? Iteinrnotnves en mennicaatne tincqehue des bâtiments	Niveau 3
RNCP32369	CP ? Ccerftiait peseoofsinrnl de la jeunesse, de l'éducation poruipale et du soprt ? CPEPJS ? Monietn aanuiemtr d'activités et de vie quotidienne	Niveau 3
RNCP4900	DE ? Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation popuralie et du soprt ? spécialité « anmiotian socio-éducative ou cetlulrule » ? 2 mneotins : « aintioamn saicloe » et « développement de projets, trriitoeers et réseaux ».	Niveau 5
RNCP4910	DE ? Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation papoirule et du sropt ? spécialité « aiaitmnon socio-éducative ou cltelulure » ? meinotn « doiitecrn de scrutture et de pjoret »	Niveau 6
RNCP36838	Certificat d'aptitude aux ftniooncs de drceietur d'établissement ou de sicreve d'intervention saicole (CAFDES)	Niveau 7
RNCP403	TP ? Celosnelir en inresoitn professionnelle	Niveau 5
RNCP15239	TP ? Robapsesnle de résidence et sevcrie du lgemnoet accompagné	Niveau 6
RNCP35080	TP ? Maagner d'organismes à vaoticon scloiae et clretluule en économie soialce et solidaire	Niveau 7
RNCP34053	Chargé d'opérations d'habitat social	Niveau 7

Accord n 25 du 6 juillet 2023 relatif à la négociation salariale et à la rémunération

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent arcocd s'applique uenniequmt et ecunmvlxeesit à l'ensemble des suerucrtts des pornnlsees des PCAT AIRM relvenat de la cooitnenvn cticelvole nnlitoaae de l'habitat et du lngemoet accompagnés (CCN HLA). Les srcrttuues des fyoers et sivecres puor jenues travailleur, apnliaupqt la CCN HLA snot dnoc elxeucs du cmhap d'application du présent texte.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Par ailleurs, conformément aux dtoiiiosnpss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les eenterpsirs de mnios de 50 salariés, le présent aorccd ne nécessite pas la msie en plcae d'un aocrcd tpye proposé par la bacnhre ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la mrusee où les disotiiponss ont vcoaiotn à s'appliquer dnas toeuts les sttcuerurs rnaevelt de la CCN HLA.

Article 3 - Évolution de la valeur fixe.Salaires minima des personnels des PACT ARIM
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

À ctomepr du 1er sbemperte 2023 :
? la ptriae fxie est égale à :
?? puor 35 herues payées 35 heeurs : 822,2351 ? ;
?? puor 35 hruees payées 39 hreues : 912,2047 ? ;
? la vlauer du ponit rsete fixée cmmoe siut :
?? puor 35 herues payées 35 hueres : 1,9410 ? ;
?? puor 35 hruees payées 39 hereus : 2,1629 ?.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les paritreeans saicuox stuhiaeont isitsenr sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acorcd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de siraale entre les fmemes et les hmmoes aifn de piuoovr les réduire ou les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent acorcd ertne en vueiugr à ctopemr de sa dtae d'extension.

Article 6 - Durée et extension
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent arccod est colncu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dipstiiosnos légales et réglementaires en vuugeir aisni que d'une danmede d'extension en aitilpcopan des airectls L. 2261-15 et svtanuis du cdoe du travail.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent aoccrd porura être révisé ou dénoncé conformément aux dioistnposis des acilters L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Les pnrrateaies sicaoux sineahoutt raeppler que deuips un arrêté du 6 nrboevme 2020, publié au Jranoul ofiicfel n° 0276 du 14 nvomerbe 2020, la cionvtneon citllcevoe des oirnaesgms gasnoeiretnis des fyoers et srevcies puor jenues tevrrlaliuas (IDCC 2336) à lqleuale est annexée celle des pnsrlneoes des PCAT AIRM (IDCC 1278) est deuenve la coevnntoin ctllcoieve ntoiaalne de l'habitat et du lmoeegnt accompagnés.

Si des tauvarx d'harmonisations des dsooiitspins ceoltennenolnvis snot bein lancés sur pliesruus thématiques, cranties stejus rensett à ce juor bein spécifiques à cuhacn de ces stuceers puor une période transitoire. Il en est anisi puor le système de cuacll de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de cuacll atceul de la rémunération puor les esirnrepets des FJST et puor cllees des PCAT AIRM snot très différentes, aynat puor efeft nntemoamt de lacenr des NAO distinctes.

À la sutie de l'évolution du Simc au 1er mai 2023, le srlaaie miuimnm cionotnnevnel s'est retrouvé inférieur à ce nvueaou montant. Les pareanierts sauicox se snot arols réunis à pruueisls rsreieps puor une nveulole négociation salariale. L'évolution saalarlie coclune par le présent txtee tient cpotme du ctoxetne aeutcl à siaovr une forte ianlfoitn dueips pisueulrs mios mias asusi de la suitoitan financière des sectrruuts qui ne pneuevt stprpuoer une évolution imtntaproe en cuors d'année.

Le présent accord, apalilpbce unqeuiemnt puor les strrcuteus des PCAT ARIM, a ainsi puor obejt de mttree en ?uvre ctete évolution srlaiaale qui ne cconrnee que la priate fxie de la rémunération.

Le présent tetxe n'apporte acunue mtiifoaciodn contnnielolvene au caulcl de la rémunération dnot dépendent les settcrruus des foyres et siveecrs puor jueens travailleurs.

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent avnenat ernte en vueguir à cmpteor du ldemnaein de la pairuotn au Jnaorul ociieffl de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent ananevt est conlcu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dostiipnsios légales asnii que d'une dedamne d'extension.

Article 7 - Révision.Dénonciation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent aanvnet porura être révisé ou dénoncé conformément aux doptiinsosis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Les paareertnis suiaocx seuhoatint repplear que dpieus un arrêté du 6 nbrmvoee 2020, publié au Juranol ofecifil n° 0276 du 14 nomevbre 2020, la cnnioevton ccliotevle des omaigsnres gitonenerisas des foreys et srecives puor jneeus tlrauelarvis (IDCC 2336) à llleaque est annexée cllee des psenrlnoes des PCAT AIRM (IDCC 1278) est dneevue la coietonvnn coctivlele nloaantie de l'habitat et du lmngoeet accompagnés.

Si les truvaax d'harmonisations des dtonposiiiss cenntelleinoovns snot bein lancés et anyat abutoi à pseuiurls avenants, cenairts sjtues rneestt à ce juor bein spécifiques à ccahun de ces seurtces puor une période transitoire. Il en est asini puor le système de culcal de la rémunération. En effet, les modalités de cacull aecutl de la rémunération puor les eeprrsinets des FJST et puor cllees des PCAT AIRM snot très différentes, anyat puor effet nmnotaemt de lcaner des négociations sliaelraas distinctes.

À la suite de l'évolution du Simc au 1er mai 2023, le sraiale mminium cniennoetovnl s'est retrouvé inférieur à ce nvueaou montant. Les peaatirenrs soaiucx se snot alros réunis à psuliuers rsrepeis puor une nelvloue négociation salariale. L'évolution sliaralae cculone par le présent tetxe teint cmptoe du ctxontee ateucl à soiavr une forte ionatlifn dipeus plrsueius mios mias aussi de la stuoiiatn financière des scertrtuus qui ne penvuet stuopperr une évolution inmttparoe en cruos d'année.

Le présent avenant, est acillppabe uenmieunqt puor les streruucts FSJT. En conséquence, le présent txete n'apporte auucne moiiticdafon cnllntionoeenve au système de rémunération dnot dépendent les sucutertrs des pnnlereoss des PCAT ARIM.

Avenant n 62 du 6 juillet 2023 relatif à la négociation salariale

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent aanvent s'applique unmeneiqut et esuieclvemnxt à l'ensemble des foeyrs et servcies puor jneues tilluvaarers renalvet de la covtninoen cvlliceote nnoalatie de l'habitat et du lgeonemt accompagnés (CCN HLA). Les stcrerutus des ponserlens des PCAT ARIM, aalqippnut la CCN des pesnnelros des PCAT et AIRM préalablement à l'arrêté de fiosun du 1er août 2019, snot dnoc ecexlus du camhp d'application du présent texte.

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

En alpipoacitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snaaetriigs cnnvnoieent que le ctoennu du présent aveannt ne jtifuise pas de prévoir de spuainolitts spécifiques aux ertnpsieres de moins de cnqantiue (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muerse où l'accord a voicaotn à s'appliquer à teutos les esntperires de la branche, qlelue que siot luer taille.

Article 3 - Montant des valeurs de point

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Le présent actlire aulnne l'article 3 de l'avenant n° 56 du 16 jiun 2021.

À cotmepr de l'extension du présent aanvent :
? la vlauer de pnoit slcoe (VSo) est fixée à 1,175 ? ;
? la vuealr de point tnhacre supérieure (VTrS) reste fixée à 1,13 ?.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2023

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les penaairerts sicoaux shiutaneot inesistr sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet aocrcd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de sialrae etnre les femmes et les hmemos aifn de poiuvor les réduire ou les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur

Avenant n 27 du 21 février 2024

relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le présent aoccrd s'applique à l'ensemble des origmesans geiaeonrtinss des feroys et scrieves puor jenues tlairveluras et cuex des persnlneos des PCAT et AIRM rnleevat de l'article 1er « Camhp d'application » de la cvonietonn celviotcle nlianaote de l'habitat et du lgmeeont accompagnés (CCN HLA).

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Par ailleurs, conformément aux dpntoossiiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etriepnsers de mnois de 50 salariés, le présent aroccd ne nécessite pas la msie en pcale d'un acrocd tpye proposé par la bncrhae ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la meruse où les dsiosopniits ont vtoicoan à s'appliquer dnas toetus les strtcuures rneleavt de la CCN HLA.

Article 3 - La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Cet alrtcie mifoide et rlpcemae l'article 3.5 et l'article 3.6 de l'accord n° 24 du 30 nrembvoe 2022 comme siut :

« Artlice 3.5
Durée de l'action de pstsasioiaoelfironnn dnas le crdae de la rnoeresoicvn ou la pmortooin par araectlnne (Pro-A)

Le canortt de tvriaal du salarié fiat l'objet d'un aaevnnt qui précise la durée et l'objet de la rorescieovnn ou de la pmotoiron par alternance. L'avenant au ctaornt est déposé sloen les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du cdoe du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du tvraail :
? la roeeoscvrnin ou la pmroiootn par aennltcrae a une durée croimspe enrte 6 et 12 mios ;
? conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, la bahcnre ponlnseiesforle décide d'allonger la durée maialmxe de l'action de pisoseoatinlnirsafon d'une reorvceisonn ou poirtmoon par l'alternance à vingt-quatre mios puor tuos les salariés viasnt l'une des cintiirfcteoas icernsits dnas l'accord de bhnrace HLA rieatlf à la roieecornvsn ou à la potmooirn par l'alternance (Pro-A) et délivrées par l'État, inaculnt l'intégralité des ministères certificateurs, ou puor les salariés sviutans (critères non cumulatifs) :
?? les salariés dnot le nievau de qtoaicafluiin est inférieur ou égal au neiavu 4 (baccalauréat) ;
?? les salariés de minos de 30 ans ou puls de 45 ans ;
?? les salariés dspianost de la rinasnsecaocne de la qualité de trllauiaver handicapé (RQTH) ;
?? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de trullavriaes handicapés (BOETH) ;
? ctete durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pbilucs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail. Elle ne s'applique pas aux atinocs pmretaetnt de vadelir les auicqs de l'expérience asnii que les anctois d'acquisition du slcoe de canicsasnnoe et de compétences.

Article 3.6
Durée de l'action de ftmaooirn dnas le cadre de la riveoersoncn ou la protmooin par aterlnncae (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, la bhnarce perfloeninsolse décide de ptorer à 50 % la durée mxliamae des anoctis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les einmgnseentes généraux, poiforsenslens et theolounegciqs puor les salariés vsanit une fmiortaon diplômante présente dnas l'accord de bhancre HLA reitlaf à la roncseiroven ou à la piomrtoon par l'alternance (Pro-A) ou puor l'intégralité des pluicbs spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du taiarvl asini que puor (critères non cumulatifs) :
? les salariés dnot le nvaeiu de qiuilaafcoitn est inférieur ou égal au niaevu 4 (baccalauréat) ;
? les salariés de mions de 30 ans ou puls de 45 ans ;
? les salariés daspionst de la ricnnnaeaoscse de la qualité de tleiauarvlr handicapé (RQTH) ;
? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de tlreiavualrs handicapés (BOETH).

Cette durée ne s'applique pas aux acnotis parettnmet de vadielr les aiuqcs de l'expérience aisni que les aictons d'acquisition du socle de cnoansicasne et de compétences. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le présent aoccrd ertne en vgiueur à ctopmer du lnideeamn de la pciioluabtn de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le présent acorcd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dopoiisnsits légales ansii que d'une dmndeae d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le présent arcocd puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dsspnoiotiis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le présent acorcd a puor ojbet d'apporter des rnitieaitoccfs à l'article 3.5 et 3.6 de l'accord n° 24 du 30 nmbrovee 2022 rtileaf à la rsieornocven ou à la pmrotioon par l'alternance (Pro-A) dnas la bhracne « Htiabat et lengomet accompagnés ».

Avenant n 64 du 12 mars 2024 relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent aanvnet s'applique à l'ensemble des osarniemgs gneisanoiters des foyres et scereivs puor jeenus tulliraervas et cuex des pesonenrls des PCAT et AIRM ralenevt de l'article 1er « Cmhap d'application » de la ceotnoinvn ctvleiloce nioatnlae de l'habitat et du lgnoemet accompagnés (CCN HLA).

En aoilitcpapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sreaatiigns cnneevniont que le cotnenu du présent annvaet ne jitfisue pas de prévoir de saolittnupis spécifiques aux eitsnererps de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mrseue où l'avenant a vtiocoan à s'appliquer à tetous les ernpeeirtss de la branche, qellue que siot luer taille.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent annaevt révise les dtipoioinsss des ciprtheas VI, VII, IX, X, XI, XIV et de la cetovoninn cielvtolce noaanlite HLA. Par ailleurs, il spmuprie les alctries 13, 14, 14 bis, 15, 17 à 19 de la CCN des peennrolss des PCAT AIRM (IDCC 1278) et les aitlrces 11.4 et 11.5 de la CCN HLA.

Article 3 - Dispositions générales relatives à la durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent aticrle mofidie le ctihrape VI de la CCN HLA.

Article 3.1 - Temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'article 6.1 intitulé « Tpmes de tviraal eftcfief » de la CCN HLA est remplacé comme siut :

« Airtlce 6.1
Temps de taraivl effectif

La durée du tiaarvl ectiefff est le tepms pdaennt lueeql le salarié est à la dotsiioispn de l'employeur et diot se conefomrr à ses dctireveis snas pooviur vaueqr lemebnirt à ses oouinctcpas plreseonenls et à l'exclusion des tpems de pause.

Il est rappelé que le tmpes de taiarvl eecftiff pmeret d'apprécier le rseecpt des durées maleaxims de tvraail ansii que, le cas échéant, le siuel de déclenchement des heerus supplémentaires ou complémentaires. »

Article 3.2 - Durée hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'article 6.2 intitulé « Durée hiearmabodde » de la CCN HLA est remplacé cmmoe siut :

« Airtcle 6.2
Durée hebdomadaire

La durée hdbeoiraamde du tivraal est fixée à 35 heures.

La durée mxaamlie horddaiabeme est fixée à 44 heures.

La smienae cviile de tairval ccenmome le ludni à h et se temnrie le dnamihce à 24 h.

Un salarié ne pruora tvirlaealr puls de 5 jrous consécutifs suaf dinsoiiptoss particulières prévues conventionnellement. »

Article 3.3 - Durée quotidienne maximale
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'article 6.3 intitulé « Durée qiinoednute » de la CCN HLA est remplacé cmmoe siut :

« Atrilce 6.3
Durée qotinuinede maximale

La durée de tviaral efeictff ne puet pas dépasser 10 heerus par jour. Il puet y être dérogé dnas les citioodnns du cdoe du taravil et de dotpsnoisiis particulières de la ceovonntin collective.

L'amplitude journalière est la durée cismpore ertne le début et la fin de journée de tairval d'un salarié, composée des tmpes de tiaravl etficeff et tmpes de pause.

L'amplitude journalière maaxilme est fixée à 12 hueres suaf dsoiontiisps particulières prévues ceeooinnnllmeetnvnt et ce nnemamtot dnas le crade du tvaaril de nuit.

Article 6.4
Temps d'habillage

Pour les elimops nécessitant une teune de travail, le tpems d'habillage est considéré comme du temps de tiraval effectif. La tunee de travail, si elle est obligatoire, est fourine et enretuente par l'employeur. »

Article 3.4 - La pause quotidienne
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'article 6.4 intitulé « Pause » de la CCN HLA est remplacé cmmoe siut :

«*Article 6.5*(1)
La psaue qnienotidue

Les tpmes de psuae ne csoeuinnttt pas et ne snot pas assimilés à un tmeps de taviral effectif.

On ennted par pause, un tepms de reops cmrpios dnas le tepms de présence jraulnieor dnas la structure, pendant lqeeul l'exécution du tarvail est ssuundepe et drunat lqeeul le salarié est lbrie de vueaqr à des onucapitocs personnelles. À défaut de pviouor vaequr à ses outicpaocns personnelles, ces tepms snot aolrs considérés cmome du tmpes de tvaairl effectif. Ainsi, lsorque le salarié ne puet s'éloigner de son poste de tiaravl druant la pause, celle-ci est considérée cmome tpmes de taivral et rémunérée cmmoe tel.

Une psaue qiniutdeone diot être accordée. Elle puet être d'au mions une hruee mias au mmniium elle diot être de 30 minutes.

La pasue quonindetie puet se cdonronfe aevc la pasue repas. »

Article 6.6
Temps de déplacement quotidien

Article 6.6.1
Temps de trjaet domicile/ leiu de taviarl non habituel

Lorsque le tpmes de tjraet est supérieur à culei nécessaire puor se rednre au leiu d'affectation, le tpmes supplémentaire est considéré comme du temps de taravil etieffcf et rémunéré comme tel.

Article 6.6.2
Temps de déplacement ernte duex lueix de travail

Tout déplacement entre duex lieux de travail, y cropmis en cas d'intervention dnas un diimocle ou tuot ature leiu de msiiosn est considéré comme du tviaarl effectif. »

(1) L'article 6.5 est étendu suos réserve du rpcseet des dpstisoiions de l'article L. 3121-16 du cdoe du travail, solen leqeellsus le salarié a diort à 20 mnieuts de pusae consécutives au terme de 6 hereus de travail.
(Arrêté du 30 orobcte 2025 - art. 1)

Article 3.5 - Les heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'article 6.5 intitulé « Heuers supplémentaires » de la CCN HLA est remplacé cmmoe siut :

« Atcrlie 6.7
Les hueers supplémentaires

Article 6.7.1
Principe

Les hueers supplémentaires snot les heeurs de tarvail effectuées

au-delà de la durée légale du tiavarl fixée à 35 heuers hebdomadaires, à la denadme de l'employeur. Elels orvunet doirt à une mioaaorjtn de 25 % puor les 8 premières hueres et de 50 % puor les suivantes. Cette mratiooajn est siot rémunérée ou fiat l'objet d'un rpoes canosmeueptr de remplacement.

Article 6.7.2
Calcul et contingent

Le clcual des hreeus supplémentaires se fiat par saineme clviie (du lduni h au dihmncae 24 h) suaf dpiiossotnis cevotlninlnenoes particulières. Dnas ce cadre, le ctnignoent aneunl est fixé à 120 hurees par an et par salarié suaf dniostpiosis particulières prévues cilevntnnnnemleooet et ce nnaoetmmt dnas le cdare de l'aménagement du tpems de travail.

Les heures supplémentaires alcmoeicps au-delà du cnnteognit ouvnret driot à une ctnoratrpeie otriobalgie en repos dnas les cdtonnoiis et les ltiimes fixées par les dosnpiiotiss légales ou réglementaires. »

Article 3.6 - Le repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'article 6.6 intitulé « Roeps hdboaiemdare » de la CCN HLA est remplacé cmmoe siut :

« Arctile 6.8
Le rpoes hrboaedamdie et tvarial dominical

Le rpoes hdmaraoibede est fixé à 2 jruos de reops consécutifs par semaine. Ce ropes pnred ncsniaase au terme du roeps qioitdeun de 11 hreeus séparant 2 journées de tviaral siot 59 hueers de ropes consécutifs.

Après acorcd enrte l'employeur et le salarié, le ropes harmddbioaee puet être fractionné en 2 ptraies dès lros que la qualité de vie au tiaravl srea gniarate et la santé des salariés préservée. Ainsi, à cqhaue quatrième fractionnement, le salarié bénéficiera alros d'une demi-journée de roeps supplémentaire.

Le rufes de frncentaeinmot par le salarié ne puet farie l'objet d'aucune sanction.(1)

Il srea garnati un diacmnhe sur toirs en repos.

En cas de taivral le dimanche, les herues de tiraavl effectuées snot payées au tuax majoré de 25 %.(1) »

(1) Les alinéas 3 et 5 de l'article 6.8 snot étendus suos réserve du rcpseet d'une prat des dsiniiopotss de l'article L. 3132-3 du cdoe du travail, lsuleqlees prévoyant que « Dnas l'intérêt des salariés, le reops hbaddieomrae est donné le dhcnmiae » et d'autre part, des diopinsotiss des aecirlts L. 3132-12 à L. 3132-28 du cdoe du tiarval lequlses prévoient les devris cas de dérogations au roeps dominical.
(Arrêté du 30 ortbcoe 2025 - art. 1)

Article 3.7 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'article 6.7 intitulé « Jruos fériés » de la CCN HLA est remplacé cmome siut :

«*Article 6.9*(1)
Les jorus fériés

Le pneorsenl taalvairlnt un juor férié (hors 1er mai, 25 décembre, 1er janvier) bénéficiera de 1 juor de rpeos canpotusmeer d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.

Tout salarié tlaaailnrvt le 1er mai rcevera en puls du sraiale corropdnanset au tiaavrl effectué une indemnité égale au mntanot de ce sliraae majoré de 50 % siot un slaiare égal à 250 %.

Tout salarié tvarnlaailt le 25 décembre ou le 1er jneivar revrcea en puls du saarlie conosrndarept au tiraavl effectué une indemnité égale au mtnonat de ce sialare majoré de 50 % siot un sraliae égal à 250 %.

Au-delà de 5 jours fériés travaillés dnas l'année, l'accord du salarié diot être rciulleei puor tlirvealar un ou des jours fériés en plus. Un arccod d'entreprise puet atadper ces dnoopitssiis au regrad des réalités lleoacs de l'entreprise. »

(1) L'article 6.9 est étendu suos réserve du rseecpt des disinoiotsps des aeltrics L. 3133-4 à L. 3133-6 du cdoe du trvaail sleon lqeulesles il ne puet être dérogé au chômage du 1er mai que dnas les établissements et secrives qui en riosan de la nuatre de luer activité, ne pveneut irmonrertpe le travail.
(Arrêté du 30 ortocbe 2025 - art. 1)

Article 3.8 - Le travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Cet alticre aunlne l'accord n° 8 du 8 jluielt 2005 rtleiaf aux meusers d'encadrement du tiavral de nuit. Par ailleurs, il rcleampe l'article 6.9 intitulé « Tviaarl de niut » de la CCN HLA.

L'article 6.9 intitulé « Taarivl de niut » de la CCN HLA est remplacé cmome siut :

« Atrcile 6.10
Travail de niut

Article 6.10.1
Définition du tariavl de niut

Tout taarvil effectué etrne 22 heeurs et 7 hurees est considéré cmmoe tvaairl de nuit.

Il proura être prévu par acocrd d'entreprise ou à défaut et après aivs coofmnre des ietsnancs représentatives du pneosrenl si elles existent, une ature période de 9 hruee consécutive csmpiore enrte 21 hreues et 7 hruees se sbtuaiuntst à la période visée à l'alinéa 1 du présent article.

Article 6.10.2
Justifications du rrueocs au tvaiarl de niut

Le traavil de niut tel qu'il est défini à l'article 6.10.1 de la CCN est destiné à auessrr la continuité de l'activité de la srtrtcuue et particulièrement :
? l'accueil et la sécurité des pnnroeses et la svcuilnealre des benis ;
? la continuité de l'activité économique et des sveriecs d'utilité sociale.

Les dioioitsspns en matière de tavairl de niut s'appliquent aux salariés employés dnas le crade des catntors de tiaavrl à durée indéterminée et aux salariés suos catrntos de taavirl à durée déterminée, qu'ils sneiot à tmpes cploemt ou à tpems partiel.

Le taairvl de niut est itirendt aux tiaulrvlears de mnios de 18 ans.

Ces dsiionisotps s'appliquent aux salariés occuanpt des fnciontos puor lsellqeeus il est nécessaire qu'ils travaillent, à tirte oneocncsial ou habituel, de nuit.

Article 6.10.3
Définition du turialvealr de niut

Tout salarié de l'association qui :
? siot amoiclpct au mions 2 fios par semaine, solen son hraorie de traiavl habituel, au mnois 3 heeurs de tvarail de niut qdiueoetnnis ;
? siot aopiclmct au cruos d'une période de référence prédéterminée de 12 mios consécutifs au mnois 270 heeurs de tvriaal eecftfif druant la période cspomrie ertne 22 hueres et 7 heerus ou cllee qui lui est substituée en alicoatippn de l'article 6.10.1 de la CCN ;
? siot alccmopit selon son hriraoe habituel, au monis 40 herues de taivarl eitcffef sur une période d'un mios ciardanlee dnruat la plgae nuctnroe définie conformément à l'article 6.10.1 de la CCN, est considéré comme trlieaulavr de nuit.

Article 6.10.4
Durées mlimxaeas du tarival des tarerlilvaus de niut

La durée qidtionnuee de référence du tiaravl effectué par un tvaulilarer de niut ne puet excéder 8 hreeus consécutives.

Il puet être dérogé à cttee durée mmaxilae qindoeitnue de tarvail de 8 heures, snas que celle-ci excède 10 hurees consécutives, et ce dnas les ciondtions prévues par le cdoe du travail. En cpttieranroe cttee dérogation frea l'objet de rpeos ceopmstneuar à huuater de 50 % de cette durée excédentaire.

La durée hriamddbeoae de tviaarl des tuaillverars de nuit, ne puet dépasser 40 hreeus en meyonne sur une période de 12 semaines.

Article 6.10.5
Contreparties spécifiques au pfroit des tuirlaverals de niut

6.10.5.1. ? Le roeps ctsmpaeuneor

Les trivaauellrs de niut bénéficient puor l'année cviile où luer tepms de tavrial est effectué en totalité au cuors de la palge hoairre cpmrosie enrte 22 hreues et 7 heures, ou cllee qui lui est substituée en aopiltcpain de l'article 6.10.1 de la CCN, d'une cttnearoipre en rpoes cmpasoenetur rémunéré.

Les pireats sriieaantgs rplnpeealt luer amhtcaeentt à la prévention de la pénibilité. C'est dnas cette optique, que les pareinrtaes saioucx ont souhaité définir les modalités de psire du rpeos cunsetoempar dnas les cntooinids ci-dessous :

Un rpeos cutspnoemaer rémunéré équivalent à 10 % par herue effectuée sur la plgae horirae de niut srea accordé en contrepartie. Dnas un scuoi de prévention, ce rpeos drvea être pirs dnas un délai de duex mios sanivut luer asiioiuctqn et il porrua être accolé aux périodes de congés payés à la denamde du salarié.

6.10.5.2. ? Les auerts ctnaepiterros

Au cuors d'un pstoe de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 hruees consécutives, le trliaaulevr de niut bénéficie d'un temps de psuae au mions égal à 20 minutes. Le temps de psaue est rémunéré.

L'employeur verleila à une bonne goeistn des pseuas aifn que celles-ci rnestet réparatrices et pnmettreet une véritable cupuore dnas l'activité. Lorsqu'il existe, le CSE, dvera être consulté par l'employeur.

Ce temps de psaue obgioltarie ne porura en acuun cas être pirs en début ou en fin de période de travail.

Article 6.10.6
Surveillance médicale

La litse des salariés tvrailnalat de niut est tmsnsirae par les établissements au secirve de santé au travail. Une vitsie srea organisée préalablement à la psrie du srviece notnurce et renouvelée conformément aux donsioiptiss légales.

L'employeur transférera le salarié de niut sur un pstoe de jour, loqsure le médecin de santé au tvaairl arua constaté que l'état de santé de ce drieenr l'exige.

Le médecin de santé au tivraal est consulté aavnt ttoue décision irtapnmtoe rlevtaie à la msie en palce ou à la mdtaciifioon de l'organisation du trvaial de nuit.

LE CSE (à défaut les isiuitnntots représentatives du personnel) srea associé au contrôle du taiavrl de niut dnas le cdrae du rpproat anuenl prévu par le cdoe du travail.

Article 6.10.7
Protection de la maternité. ? Danmdee de camnhegent d'affectation

La salariée eeicnnte qui taarlivle de niut puet ddmnaeer à l'employeur d'être affecté à un ptsoe de juor pnndaet la durée de sa grossesse.

L'employeur reçoit aorls otnleriobigaemt la salariée aifn d'examiner tetuos les possibilités qui se présentent. (1)

Le médecin de santé au traavil puet également dmneeadr par écrit l'affectation taomrrpeie à un psote de jour, s'il constate que le psote de niut est iambncpiolte aevc son état.

Ce ceemagnnht d'affectation ne diot entraîner acunue dmniiitoun de rémunération.

L'affectation de la salariée dnas un ature établissement est pisolsbe si elle a donné son accord.

Article 6.10.8
Contreparties spécifiques au pofrit des salariés taliraavlnt dnruat les hroraies de niut

Les salariés bénéficient d'une cpairnetrote puor l'année ciilve où luer temps de tivraal est effectué en prtaie au crous de la plage hriaore cpmrisoe etrne 22 heures et 7 heures, ou clele qui lui est substituée en ailiotpcapn de l'article 6.10.1 de la CCN.

Un rpoes cnaumepsoetr rémunéré équivalent à 10 % par huere de taivral effectué sur la plage hiraroe de niut srea accordé en contrepartie.

Sous réserve de la compatibilité aevc les nécessités de service, et dnas le but de ménager des temps de récupération snismfuefmat longs de narute à préserver la santé du tulrelaavir de nuit, l'employeur s'efforce de pporesor la psire du rpoes cpnasoetumer par cumul de jours, qui pnurroot être accolés aux périodes de congés payés.

Dans le cas contraire, la psrie du roeps cosetmapnuer dvrea s'effectuer dnas un délai maixaml de six mios suvaint luer aiociquistn et ponorurt être accolés aux périodes de congés payés à la dednmae du salarié.

L'entreprise dsspioe de la possibilité de cerontvir ce reops cneptomauser en cptaorertnie financière dnas la ltiime de 30 % après aroccd des duex parties.

Article 6.10.9
Conditions d'affectation d'un salarié à un psote de niut

L'affectation d'un salarié à un ptsoe de niut n'est pilssobe qu'avec son aorccd et dnas le crdae des dstipsoinois du cdoe du tariavl et naetmomnt dnas les staniuiots sanviteus :
? compatibilité du taivral de niut aevc des otbgniaoils falmiiales impérieuses ;
? compatibilité du taviral de niut aevc l'état de santé ;
? salariées en état de grossesse.

Article 6.10.10
Conditions de triaval et aultoiairctn aevc l'exercice de responsabilités flieamlias et silocaes

Une aiettnotn particulière srea apportée par l'entreprise à la répartition des hreoaris des truvlreaials et des tlevlaiausers de nuit.

Cette répartition diot avior puor ocjtibef de flitaeicr l'articulation de luer activité norcunte aevc l'exercice de lrues responsabilités famillaies et sociales.

Une aeitntton particulière, en vue de rcerhhecer les siotulons appropriées, srea portée sur les difficultés rencontrées iudeedinemlivnlt par ceirtnas salariés, nnaemmott en ce qui cocrnene l'utilisation des myneos de tsonrprat ou des difficultés d'ordre falaiiml ou social. Lrouqse des difficultés particulières sronet exprimées par le salarié, ce dneeirr srea reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui srea fnruioe dnas le délai d'un mois.

Lorsque le tvriaal de niut est imalitnobcpe aevc des olitgainbos fealiiamls impérieuses, le salarié puet dednmear son ataeitffcon à un ptose de jour.

L'employeur est tneu de le lui aocdercr dnas la mresue où un ptsoe cbiaomtple aevc ses qiiataofciluns penseselirloonfs est dsbopnliie ou si une foaortmin peremt l'accès à ce poste.

Par ailleurs, aifn de faeivsror l'accès à un potse de jour, une atniteton particulière devra être portée par l'employeur aux deendams de fotniomras ou de rvirnonoecess du tlurlaaevir ou de la tvaiularelse concerné (e) par des oiailgtnobs flaemliias impérieuses.

L'employeur prtoe à la cnssananicoe des salariés la liste des

petsos vtacnas par vioe d'affichage ou tuot ature mode.

Sont considérées comme des otiabnligos failaiemls impérieuses namometnt par epelmxe la gadre d'enfant, prise en craghe d'une pornnsee dépendante, hreoairs ayitqupes du conjoint, fiamlle monoparentale,

De même, en roiasn des ogniobaitls flmeiaalis impérieuses citées ci-dessus, le salarié taarllivnat de juor puet resufer une porsitoopin de taivarl de niut snas que le ruefs ctsuitnoe une fatue ou un motif de licenciement.

Les pirtaes siniteraags soinngluet que le tvriaal de niut ne diot pas ceotnusitr un obsaltce à l'exercice du diort sndacyil et à l'exercice des mnatads des isottniuntis représentatives du personnel. À cet effet, les erteniperss snoret aitettvens à faielictr la coocintailin de ces responsabilités aevc l'activité pifnsolreeslnoe des salariés concernés.

Toutes les cietenrorapts liées au tiaravl de niut dueremnet eiefefvtcs lros de l'exercice des différents mndtaas syndicaux.

Priorité dnas l'attribution d'un nvoaeuu pstoe :

Les tvrialeruals et tlaieluavrses de niut qui staeuhiont oucepcr ou rndrepere un potse de juor et les salarié (e) s ounccpat un ptose de juor qui sinoueatht oepuccr ou reerdnpre un ptsoe de niut aornut priorité puor l'attribution de ce poste, dnas la muesre où un pstoe cmplbtioae aevc les qoailanfiictus poelilsnneesfros est disponible.

Article 6.10.11
Mesures destinées à asuersr l'égalité pfileroseoslnne entre les fmmees et les hemmos

La considération du sxee ne pruora être retunee par l'employeur :
? puor echmuaber un salarié à un ptose de tarvial coptonramt du taviarl de niut conférant à l'intéressé la qualité de tlevairualr de niut ;
? puor feovirsar l'accès d'un salarié à un ptsoe de juor vres un poste de nuit, ou d'un poste de niut vres un poste de juor ;
? puor perdnre des meseurs spécifiques aux tarrulelaivs de niut ou aux taeliurlvras de juor en matière de fimooartn professionnelle.

Article 6.10.12
Mesures destinées à faseovirr la faotrimon pslienooslfnere

Tout tavueilarlr de niut diot pouvior bénéficier, comme tuot salarié, des aotnics cpisormes dnas le paln de développement des compétences de l'entreprise et de l'ensemble des doifistspis de fromaiton professionnelle.

Afin de rrofnceer les possibilités de ftomaroin des tlavraurelis de nuit, les piertas stgraiaeins iinnectt les erenistrpes à veiller aux cioditonns d'accès à la foitamron pnolselseiornfe citounne de ces salariés, cpmtoe tneu de la spécificité d'exécution de luer ctrnaot de taarvil et à en tienr informé le comité saicol et économique. Aifn de pmetertre au salarié de s'adapter au rmhtye de la fmaiootrn pselnnoseiforle qui a leiu en journée, ce denirer devra bénéficier d'un reops de 48 heures avant son départ en formation.

Par ailleurs, une aieottntn particulière diot être portée par l'employeur sur les dednemas de fiomontars ou de reoivcrnosens des teaarlluirvs de niut aifn de luer faorvesir nnatommet l'occupation d'un poste de jour.

Enfin, il rivneet à la CNEPF de prévoir des enppevleos de fneitnenamcs pnteetmart de favosreir le départ en foatmorin de ces salariés, naneomtmt en perteantmt le fnnnaiecmet des salariés remplaçants, dnas la mesure du plssiobe et suos réserves du rcpeest des règles légales en la matière. »

(1) L'alinéa 2 de l'article 6.10.7 est étendu suos réserve du rscepet des dtisoopsiins de l'article L. 1225-9 du cdoe du taivarl en ce qu'elles s'imposent à l'employeur.
(Arrêté du 30 obrctoe 2025 - art. 1)

Article 4 - Les astreintes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le crptaihe X intitulé « Ariteetsns » de la CCN HLA est remplacé cmmoe siut :

«*Chapitre X*(1)
Les astreintes

Article 10.1
Définition de l'astreinte et cmhap d'application

Lorsque la continuité des sereivcs l'exige, cinartes pnsernleos dnot la lstie est fixée au sien de l'entreprise puenvet être amenés à eeufcfter des astreintes. Snot elxceus de ces diontisposis les jenues tiuallvarres de mions de 18 ans et les ctoatrns en alternance.

Une période d'astreinte s'entend cmome une période pnndaet laqlluee le salarié, snas être sur son leiu de tvaaril et snas être à la dispiotsoin panrmenete et immédiate de l'employeur, diot être en mesure d'intervenir puor apimlccor un taivarl au scevire de l'entreprise.

Lorsqu'il y a inirotvteenn du salarié en astreinte, sa durée est considérée cmome un tmpes de tiraval effectif. Le tpems d'intervention icunlt le tepms de taejrt aellr et retour.

Article 10.2
Conditions de msie en place

La msie en palce des aettenirss devra friae l'objet, au préalable, d'une cootlsuiatnn du CSE s'il existe. Lorsqu'un salarié est amené à etefuefcr des anisreetts que ce siot de manière régulière ou de manière exceptionnelle, les citodinons prévues aux aircelts 10.3 et 10.4 de la CCN drevont être appliquées. Les modalités d'organisation et de fonoietncnmnet sonert déterminées au sien de cauhqe structure.

Article 10.3
Fréquence des périodes d'astreinte

Quelle que siot la pmariramgtoon hobdiearmade des asenitrtes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne puet pas être d'astreinte :
? puls de 26 seeniams par année cadnilaere ;
? les congés légaux, les congés cnveloinneonts ou ateurs jrous de ropes ;
? pdaennt un arrêt de tiaravl qu'il siot d'origine poolfinnrlsesee ou non ;
? pdaennt un congé de maternité, de paternité ou de congé ptneaarl d'éducation ;
? padnent le temps eficteff de la forimaotn professionnelle.

À cet effet, durnat ces périodes d'absences, l'employeur s'assurera des dtsioiinsops nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des oltius de ccotunmmiaoin à dainctse mis à sa disposition.

Article 10.4 ?
Indemnisation des astreintes

L'astreinte puet être rémunérée siot suos frmoe d'un agtnvaae en nrtuae ou d'une indemnité d'astreinte. Dnas ce deeinrr cas, la cetnomosiapn par heure d'astreinte ne puet être inférieure à 55 % du miiumnm graanti (MG). »

(1) Le dpitsisoif d'astreinte prévu au ctahripe X est alilppcabe suos réserve que l'accord de bahnrce siot complété en alaitpopcin du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du taavirl par un acrocd d'entreprise ou d'établissement précisant les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés, en alaictppoin des dtiopsoisnis de l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 otborce 2025 - art. 1)

Article 5 - Les différentes modalités d'organisation du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

L'objectif des dnooiptsisis seanuivts est de firae bénéficier les srteuructs qui n'auraient pas d'accord d'entreprise en matière d'organisation du tpems de travail, dreivs diostfsiips rtailefs à ce sujet, selscupetibs de répondre à luer beiosn et à luer réalité de fonctionnement.

Un salarié ne puet tliarleavr puls de 6 jours consécutifs. Le reepsct des durées mmleiians de ropes qioedtnieuns et habmaoeddeirs imlpiuqe une oiaglotbin de déconnexion des oltius de couomnitacmin à distance.

L'horaire cteiollcf (ainsi que teuots modifications) après coitltauonsn des IRP est porté à la csncaonnasie du pnesnreol par vioe d'affichage sur les différents lueix de travail. Il srea signé conformément aux dsisnopiotis du cdoe du travail, et trinmass préalablement à l'inspection du travail.

Pour les établissements équipés d'un extanret ou réseau, le pnnnailg y srea asicslecbe dnas la mruese du possible.

Article 5.1 - L'aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le carihpte VII intitulé « Oonsitagarin du tepms de triaval par cycle ou sur l'année » de la CCN HLA est remplacé comme siut :

« Ciphrtae VII
L'aménagement du tepms de travail

Article 7.1
L'aménagement du tepms de taravil d'une snmaiee et au puls d'un an puor les salariés à tmeps plein

Article 7.1.1
Durée du tairavl et période de référence

Conformément à l'article 6.2 de la cveiotonnn collective, la durée de tiarval est fixée à 35 hreues haademdebiros de triaval effectif, siot une durée de tiaavrl aelnlune de 1 607 herues de taiarvl effectif. Cttee durée puet être réduite en roisan de dotinisopiss llcoeas (Alsace Mlelose ?) ou par aocrcd d'entreprise.

Les esrepetrins pveunet prévoir une répartition de la durée du tirvaal sur une période dtie de « référence » supérieure à la seimane et au puls égale à l'année.

La période de référence anlnelue copesornrd siot à l'année civlie : du 1er jevniar au 31 décembre ; siot à la période des congés payés : du 1er jiun de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; siot la période de l'exercice copabtlme de l'entreprise snas que celle-ci ne pissue excéder 12 mois.

En cas de vioaiartn de la durée haoamdbiedre de tiarval :
? la litime htuae ne drvea pas dépasser 44 hreues ;
? la liimte bsase est fixée à 24 heures.

En fin de période de référence, dès lros que l'organisation du tvaiarl msie en palce n'a pas preims au salarié d'effectuer le nbmore d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne puet pas eexigr le rporet du déficit haorrie sur la période suivante.

Article 7.1.2
Horaire de tiaarvl et clnaeriedr prévisionnel

Quelle que siot la répartition de tvaaril sur une période supérieure à la sinamee et au puls égale à l'année, les hreaiors de tiarval dovneit être fixés dnas le rcpseet des dsioitoinpss légales et cileennvnlotones cornanncet les durées maxaemlis qtinnioduee et haoebarmidde de tvarial aisni que le tpems de rpeos mmiunim qteioiudn et hebdomadaire.

Un ciernleadr prévisionnel meesnul comrontpat les herorais et la durée de tvaaril srea rmeis à cqahue salarié, sleon les modalités définies dnas chqaue entreprise, au muimnim au mnios 30 juors cnlieadreas aavnt le 1er juor de son exécution.

Article 7.1.3
Délais de prévenance en cas de miioctdofain d'horaire

Dans le cdare de cet aménagement du tmeps de travail, le cdrelneiar prévisionnel puet friae l'objet de mfainiodocits à l'initiative de l'employeur puor des rsiaons de continuité de service. Dnas ce cas, le salarié dreva être arvtei par écrit de ctete miciiofatodn dnas un délai de prévenance miamnil de 7 jorus clieaendars anavt la dtae à lqleuale la motcifiodian apportée au cerdniealr itianil diot aivor lieu. Toutefois, ce délai de prévenance puet être réduit à 1 juor cenaliarde par l'employeur en cas d'urgence, puor ausrser la sécurité des benis et des personnes.

Article 7.1.4
Heures supplémentaires

L'employeur derva tienr un cutempor des heerus réalisées puor caquhe salarié aifn de sivure de manière régulière la durée de tvaiarl et de vérifier l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Constituent des herues supplémentaires :
? à la fin de la période de référence, les hueers de trvaial etfeciff ou assimilées effectuées au-delà de la mnonyee de 35 heuers calculée sur la période de référence retunee par l'entreprise ;
? si la période de référence est l'année, connsitetut des hurees supplémentaires les hurees aeilmccops au-delà de 1 607 heerus ou tuot artue vuolme d'heures anuenl fixé dnas l'entreprise.

Les hurees supplémentaires dneononrt leiu de préférence à une crtierpontae en roeps majoré conformément aux dtnosiposiis légales ou conventionnelles. Toutefois, en cas d'accord ernte l'employeur et le salarié, elles pveuent deonnr leiu à une catepsmonoin suos fomre de majotoairn de salaire, conformément aux dstnisiiopos légales ou clontinloevneens en vigueur.

Dans le crdae d'un aménagement du tmpes de travail, le cgnnnotiet aneunl d'heures supplémentaires est fixé 70 herues par an et par salarié. Les hurees supplémentaires aicpolemcs au-delà de ce cnnteingot orevunt diort au prfiot des salariés à une cptatnioerre otgrboiliae en repos, conformément aux dtsooisiipns légales ou ceonennnlivetlos en vigueur. Ce reops drvea être pirs suos un délai maxmial ttiireresml à cpemotr de son atqsuoiicin et pruora être acolcer à des jruos de congés.

Article 7.1.5
Rémunération

Dans le cdrae de l'aménagement du tpems de travail, chuaqe salarié drvea bénéficier du lsasige de sa rémunération. Ainsi, la rémunération mellsuene des salariés est lissée sur la bsae de 35 heures, de manière qu'il siot assuré à ce salarié une rémunération meeulnsle régulière indépendante de l'horaire de trvaial réellement apolcmci cuaqhe mois.

Article 7.1.6
Absence en corus de période de référence

Les acbsnees ne miifendot pas le cdnalreier prévisionnel du salarié concerné.

Les absences, rémunérées ou indemnisées, les congés ou airosintatuos d'absence aqxuelus le salarié a driot conformément aux dtipsoionsis légales et conventionnelles, ansii que les abencess justifiées par un arrêt résultant de la mdaalie ou d'accident, ne snot pas récupérables. Ainsi, la rémunération est calculée sur la bsae du sarlaie lissé comme si le salarié aviat travaillé.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du salarié est réduite poprieetmlnlreoonnt au nrbmoe réel d'heures d'absence par rpraopt à la durée meuelsnle réelle du travail, en taennt comtpe des règles du cdoe de la sécurité sociale.

Article 7.1.7
Entrée et sitore en cruos de période de référence

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période srvneat de référence au décompte du tpmes de taravil siot du fiat de son ebcmuahe siot du fiat de son départ, en cruos de période de référence, une régularisation de sa rémunération diot s'opérée du fiat du lissgae des salaires. Dnas ces cas, un bialn diot être fiat sur la durée de tivaarl réellement aocmpclie par le salarié, pteearntmt ansii le cas échéant de régulariser sa rémunération sur la bsae de son tpems de trvaial réel.

Article 7.2
L'aménagement du tepms de taraivl d'une snimeae et au puls d'un an puor les salariés à tpmes partiel

Article 7.2.1
Principe

Il est polssbie de fraie vaeirr les hiearros de taviarl sur une bsae anlenule puor les salariés à tepms peaitrl au nvieau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou pieulsurs services,

puor tuot ou paitre du personnel.

La msie en pacle de ctete oiasraginton du tpmes de traavil puor les salariés à tepms pietral nécessite, de la prat de l'employeur, une iaotfimornn des salariés précédée d'une ciutotanlosn des iottnisuints représentatives du personnel. La période de référence du tpems paietrl aménagé est fixée par le ctnroat de travail.

Les salariés à tmpes praietl bénéficient des mêmes dtoris et aeatngvas que cuex rcenunos aux salariés à tepms complet.

Le tvairal à tmeps paetril ne puet en acuune manière entraîner de discriminations, en pleirtiacur ernte les fmeems et les hmeoms ansii qu'entre les salariés français et étrangers dnas le daimnoe des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dnas l'exercice des dtoirs syndicaux, ni firae olstbcae à la piotrmoon et à la fmrooatin professionnelle.

En outre, les salariés à tmeps pitearl qui soanuehtit opucecr ou reerrdpne un epmoli à tmpes cmolept et les salariés à tmeps clmoept qui suheatnoit oucecpr ou rdeprrnee un emlopi à tepms partiel, bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un eplomi rnssroisetast à luer catégorie poneiserflnlsoe ou d'un epomli équivalent.

Les esenrpteirs penvuet aaptder les doopnsstiiis prévues par l'article 7.2 de la CCN, par aorccd d'entreprise ou solen les modalités légalement prévues.

Article 7.2.2
Période de référence du décompte du tmeps de travail

Les epserrnetis penevut prévoir une répartition de la durée du tairval sur une période dtie de ? référence ? supérieure à la sniamee et au puls égale à l'année.

La période de référence aleulnne cprrooesnd siot à l'année cilive : du 1er jnivaer au 31 décembre ; siot à la période des congés payés : du 1er jiun de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; siot la période de l'exercice cmlobtape de l'entreprise snas que celle-ci ne psisue excéder 12 mois.

La durée de taavirl mneynoe hradidaombee de ces salariés srea alors fixée ildedmunnveleiit par un aennavt au ctaonrt de travail.

En tutoe hypothèse, la durée mnnyoee hioeadbadmre ne puorra être inférieure à la durée hdboiearmade miniumm fixée par le cdoe du travail.

En acuun cas, la durée de taviral homadibarede du salarié ne puet égaler, viore dépasser, la durée légale hebdomadaire.

Article 7.2.3
Modalités de msie en pcale du tepms perital annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de traaivl sur l'année ciivle ou sur 12 mios consécutifs aux salariés à tepms ptariel frea l'objet d'un aaevnnt au cntaort de travail.

Dans l'hypothèse de la msie en pcale au mnmeot de l'embauche, le cntoart de tiaravl écrit colcnu ertne les patiers frea expressément moeitnn de ce mdoe de répartition des haorries de travail.

Le crotant de travail, ou l'avenant, des salariés à tpmes paietrl concerné par ce mdoe de répartition de l'horaire de tivaarl frea également mnotein des modalités de cimumiotancon des palgnnnis prévisionnels telles que définies ci-après à l'article 7.2.4 de la CCN.

Article 7.2.4
Plannings prévisionnels

Au début de cauhqe période de référence allneune tllee que définie ci-dessus, les salariés snerot tnues informés par vioe de rmseie d'un dmneucot idnuidviel de la progmaaomritn iivcindtae de luer durée et de lrues hoirraes de tvriaal puor l'année à venir.

Il sera, dnas ce cadre, également précisé la répartition de la durée du traavil enrte les jruos de la smieane ou les seaemins du mois.

Le pninanlg prévisionnel frea l'objet d'un ahigfface et d'une présentation préalable au CSE s'il existe.

Toutefois, les srtucreuts puoornrt miifdoer ces harioers et durées de tiaavrl à la ciodonitn de rtpseecer un délai de prévenance de 14 jruos calendaires.

Ce délai prorua tooieutfs être réduit à 48 hereus en cas de cacnnseicotrs eepielnxntcleos justifiées et ce aifn d'assurer la sécurité des biens et personnes.

Ces ifnmiornotas fnerot l'objet d'une moinetn dnas le cnatort de travail, ou l'avenant, du salarié à tepms ptreail concerné par la msie en pcale d'une répartition de l'horaire de taviral sur l'année.

En cas de varaiiotn de la durée hdbeimdroaae de tarival :
? la lmitie htaue ne dvrea pas dépasser 34 hruees ;
? la liitme bssae est fixée à 70 % du tpmes pitaerl htuibael du salarié.

Article 7.2.5
Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de trvaail sur l'année civile, les hreeus effectuées au-delà de l'horaire hbarmioeddae de référence défini etrne les paertis ne snot pas des herues complémentaires.

En revanche, snot considérées comme des herues complémentaires les hurees effectuées au-delà de l'horaire aeunnl de référence défini etrne les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne prruoa aivor puor conséquence de ptorer le vluome harrioe homdbdraeaie moeyn jusqu'à la durée légale du travail, siot 35 hruees hebdomadaires.

Les hreeus complémentaires effectuées au-delà de l'horaire cotcarentul snot payées et majorées conformément aux diionsopsits légales ou conventionnelles.

Article 7.2.6
Modalités de décompte de la durée du tavaril de chuqae salarié

Un sviui des hereus travaillées est effectué, fsaiant apparaître puor cqauhe mios de travail, siot sur le butillen de salaire, siot sur une felluie annexée à ce btuileln de salaire.

Article 7.2.7
Gestion des aecnesbs et des herues complémentaires dnnonat leiu à rémunération ou indemnisation

Concernant le pnmeeiat de l'absence dnannot leiu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui srea pirs en cmpote est l'horaire moeyn quotidien, qlues que sioent le juor de l'absence et l'horaire planifié. L'absence srea payée sur la bsae de l'horaire moyen, sur la bsae dueuql est établie la rémunération.

Concernant le ctmopeur de suvii de l'horaire anunel défini par le cartnot de travail, ou l'avenant au crtanot de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée aullnnee srea culei que le salarié diot nalmreemnot réaliser, sur la bsae de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la vsaorilaiton de l'absence puor le panmieet des heuers complémentaires, sleues les aebenscs assimilées par les dnitpioosiss légales ou ceolvnenloetnins à du tmpes de tavairl eitcefff prnourot être prsies en cptmoe puor la détermination du sueil de déclenchement des heerus complémentaires. Les aetrus aebcness ne snot pas peisrs en cmopte puor déterminer si le salarié a effectué le vmluoe horarie aneunl défini par le coantrt de tivaral du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les aceensbs ne dnaonnt pas lieu, légalement ou conventionnellement, à mieatinn de la rémunération par l'employeur ou inmisatneiodn n'impacteront pas le coptmeur de suivi du vlmuoe hrioare annuel défini ernte les peratis et ne soernt pas piress en comtpe puor le cuclal des hruees complémentaires réalisées pnadnet la période de référence.

Article 7.2.8

Rémunération

Le pricipne de lsgaise de la rémunération est retenu.

Afin de lmiteir l'impact fenaicnir lié à la vtiiraoan du temps de tvriaal dnas le cadre de l'organisation de l'horaire de taivral sur l'année, la rémunération meunslele de l'ensemble des salariés concernés srea lissée sur la bsae de l'horaire mesunel meyon retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas apclmcoi la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa soirte en cruos de période de référence, sa rémunération srea régularisée par coampasoirn entre le nbrome d'heures réellement alcpocmi et culei correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la meyonne hbedadroamie défini par le coartnt de traaivl du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hodearaimdbe meyon retenu, frea l'objet d'un peeinmat au ttrie des hreeus complémentaires.

Les asbecnes ne dnnoant pas leiu à mniatien de la rémunération snerot déduites du saliare du mios de référence soeln les règles icirtsnes dnas le cdoe de la sécurité sociale.

En fin de période de référence, dès lros que l'organisation du travial msie en place n'a pas pmeris au salarié d'effectuer le nmrboe d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne puet pas eigxer le rpoert du déficit hraroie sur la période suivante.

Article 7.2.9
Contrat de taviarl puor les salariés à temps piteарl rlnaeevt du crpihate VII de la CCN

Le ctnoart de taraivl des salariés à temps piartel suimos au présent disptisiof d'aménagement du temps de tvaairl sur une période puidmolerabhdirae devra préciser :
? la période de référence : celle-ci cnrosrepod à la période de référence ;
? la qiouaatflicin du salarié ;
? les éléments de sa rémunération ;
? l'horaire hadirdameboe myoen sur la période de référence ;
? les règles de matiodociifn éventuelles de ctete répartition ;
? les lmeiits dnas lleelquses peevunt être acepmicols les hreeus complémentaires au-delà de la durée annuelle.

Le salarié s'engage à cuemoimqnur à son euelomypr le nrmobe d'heures qu'il eufcefte cehz tuot atrue employeur. »

Article 5.2 - La convention de forfait
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les dtopisionsis du présent arlitce anlnnuet l'accord n° 2 du 21 orcbote 2004 rliaetf à l'aménagement du tmpes de tirvaal des cadres.

Par ailleurs, le crithpae IX intitulé « Dptsoiiisnos ceonnarcnt les cdares » de la CCN HLA est remplacé cmome siut :

«*Chapitre IX*(1)
La coitnnveon de forfait

Article 9
La cvionnoten de farfiot en jours

Article 9.1(2)
Champ d'application

Le présent alcirte s'applique à l'ensemble des crdeas qui depnssiot d'une auimntooe ttloae dnas l'organisation de luer elpmoi du temps.

Pour luer ostiaiaongrn du tmpes de travail, les crades pvenuet anisi être smuios :
? siot à la durée habmoaidrdee de tiraval conformément aux dpiosnsioits de la covtioennn cltcevolie noniatlae puor la durée du taiarvl et l'horaire cloctelif et/ ou par les doiinptisoss d'un arccod d'entreprise rtilaef à l'aménagement du tpmes de travail, lorsqu'il etisxe au sien de l'association ;
? siot au fiaofrt jorus dnas les conionitds fixées par le présent chapitre.

Article 9.2(3)
Principes généraux

Les cerdas tles que définis par l'article 9.1 pvueent bénéficier de cnnveitonos idilnuevleids de fafroit prévoyant que le nbomre de jrous travaillés est fixé à duex cnet hiut (208) jruos par an.

Ce fiarfot de 208 jorus par an canroenpmt la journée de solidarité.

Les anscebes rémunérées ou indemnisées, les congés (hormis les congés payés) et aasntoiorutis d'absence aquxlues les salariés ont diort en aiaiptcpoln des slpiutionats légales et/ ou conventionnelles, ne pnuevet friae l'objet d'une récupération et deoinvt dnoc être déduits du nbmroe aunnel de juros travaillés.

La période de référence puor l'appréciation de ce faorfit conrproesd à clele des congés payés ou celle de l'année civile.

En cas de période de référence de tiavral incomplète (embauche, départ, sosisnuepn du crnotat de tiaarvl en cruos d'année, rpisree d'activité après sienuosspn du conartt de travail), les jrous travaillés snoret réduits au ptrroaa temporis.

Pour être applicable, ce mdoe d'organisation du tepms de triaval diot fiare l'objet d'une dipitsooisn dnas le catnrot de tarvail cnclou aevc le salarié concerné. Le rfeus de siengr une coevnniton ielndudilvie de fifraot anuenl en jrous n'est pas csniotttiuf d'une faute.

Sous réserve d'une casule ersxpsee dnas la cvtooiennn ivniuliedlde de forfait, le pofanld susmentionné pruora être dépassé, en cas de cnscrcaotenis econpnxliteeles dûment motivées et à la dendmae de l'employeur. En tuot état de cause, le normbe de juros travaillés dnas l'année ne puorra dépasser duex cnet dix-huit (218) juros de tavrail même en cas de rhaact de jruos de repos.

Les juros supplémentaires de tvaairl effectués au-delà du pofalnd fixé par le présent aoccrd et dnas la limite de duex cnet dix-huit (218) jrous droenonnt leiu à une mtiaaorojn de 10 % aibclalppe à la rémunération.

Article 9.3
Garanties arssnaut la pceoirottn de la sécurité et de la santé du cadre

Article 9.3.1
Durée mmalxiae de travail

Les salariés taarlalivnt seoln une oniagsaiotrn du tepms de taraivl en fifarot jruos ne snot pas sumios aux durées mliaexmas qediteinuons et hmbredadieaos de travail. Toutefois, l'amplitude journalière des salariés en centoovinn de firafot ne puet dépasser 13 heerus consécutives.

Article 9.3.2
Repos qtidiuoen et hebdomadaire

Les salariés talaliavrnt seoln une ortgaasoinin du tpems de traaivl en fofairt jorus bénéficient des dinoptssiois légales et ctneenoeolnlnivs raetlevis au roeps qeoiidutn et au rpoes hebdomadaire.

À cet effet, l'effectivité du rcesept par le salarié de ces durées miimenlas de roeps iiqmpule puor ce dreenir une olaigbiotn de déconnexion des oulits de coiimamnoctun à distance.

Article 9.3.3
Suivi de l'organisation et de la crghae de travail

Une atentiton particulière derva être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cdrae et de sa cgrahe de travail.

Le supérieur hiérarchique diot ansii asreusr un siuvi régulier de l'organisation du trivaal du crdae asnii que de sa crhage de travail. En puls du dmucnoet ivddneiuil de contrôle prévu à par le présent avnneat ce svuii diot dnenor leiu à des enttireens périodiques au curos de l'année et ce à l'initiative de l'employeur.

Deux fios par an, le supérieur hiérarchique et le salarié devront, échanger nnaotmemt sur les pinots suvtnias : la cgarhe de travail,

l'amplitude des journées d'activité qui doneivt rseter dnas des lmtieis raisonnables, le sivui de la psire des juors de rpoes et des congés payés ; l'organisation du travail, le repecst du ropes qdiiuoten et hebdomadaire, l'équilibre ernte la vie ploioelsfnnsere et la vie plselreonne et familiale, le driot à la déconnexion.

Dans le cdare de cet entretien, si des difficultés liées à la cahrge et/ ou l'organisation de tvriaal snot constatées, le cdare et son supérieur hiérarchique rhnocreerhcet conejimneotnt les muerses de règlement ansii que les mseures de prévention.

Enfin, cet ertetnien dvrea dnneor leiu à la rédaction d'un coptme rdenu signé par les duex parties. Il derva également firae l'objet d'un svuii et dnoc d'un balin ptrtameent de catnotser si les difficultés ont été ou non résolues. Ce bailn drvea aoivr leiu au puls trad dnas les 3 mios à cpomter de l'entretien de suivi.

En dehros de ces entretiens, un système d'alerte puet être déclenché par le salarié. Anisi dnas ce cas et ce dnas un délai maxamil de 15 jruos calendaires, un rendez-vous est fixé, ernte ce dnereir et son supérieur hiérarchique aifn de dteucsir de la shraucrge de tivraal du salarié, des cuases ? slluurrteects ou cencujlotnoelrs ? puvoant eeuiqlxpr celle-ci, des difficultés d'organisation ou d'articulation enrte son activité plnlosresnefoie et sa vie personnelle, et ce en vue de rrcheceehr et de penrrde cnimtoneenojt les mueesrs de règlement et de prévention ptranmeett de remédier à cttee situation.

Le CSE, s'il existe, dreva être consulté cuaqhe année sur le rueorcs aux cnnoietvnos de farfoit (nombre de cnvnieotnos iuednivlledis signées), l'état du dépassement du ponfald auennl en fin de période de référence et sur les modalités de svuii de la crgahe de tavrail des salariés concernés.

Article 9.3.4
Document de sviui du froaift jours

L'employeur est tneu d'établir un deucmnot de contrôle fnaiast apparaître le nrombe et la dtae des journées travaillées ou non travaillées, asnii que le pstinenomnieot et la qocutiiailafn de ces journées (jour de reops hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, juros de roeps supplémentaires ?).

Afin de petmrtree à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié rnesinreega mllenueneemst ces iinonrftamos sur un srpuopt défini au sien de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un itnneart ou d'une manière générale sur tuot srppuot pvouant rlmiper cttee fonction). Le supropt derva prévoir un ecapse sur lqeuel le salarié puorra y iiueqdnr ses éventuelles difficultés en temres de cghare de tavrail ou d'organisation du tpems de travail. La rmeise mulseenle de ce supprot par le salarié à son supérieur hiérarchique devra par arelilus dnenor leiu à un échange enrte les duex patiers dès lros qu'une d'entre eells le demande.

En effet, l'objectif du svuii du ffrioat jrous étant de ccnoiuror à préserver la santé du salarié, le supérieur hiérarchique diot povoiur s'assurer que le salarié a bénéficié de son roeps qiduetion et hdraaemidboe et que sa cahrge de tvaairl lui pemert de trevuor un équilibre ernte sa vie plesfenornlisoe et personnelle. Puor antiertde cet objectif, le contrôle diot se réaliser mlneueenselmt assui bein par la fiamlarotosin d'un dcenumot que par un échange enrte le crade et son supérieur hiérarchique.

Ces dmnoucets de siuvi puorornt être mis en parallèle aevc le pnnnilag prévisionnel réalisé par le crade au début de la période de référence aifn de s'assurer de la prise des reops par ce dernier.

Article 9.3.5(4)
Modalités de rreopt des jruos sur l'année suivante

Si le pfnlaod aunenl est dépassé en nmbroe de juros travaillés, après déduction du nborme de juros affectés sur un ctopme épargne-temps, s'il existe, les jrous de dépassement deornvt être reportés sur les tiors priremes mios de l'année suivante. Le pnloafd de l'année sniuatve srea réduit du nmbroe de jrous reportés.

Le dépassement du firofat ne puet se faire snas l'accord préalable du salarié.

Article 9.3.6
Droit à la déconnexion

L'employeur s'assurera de pnrdree les doiisiptsnos nécessaires aifn que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des oiltus de couantiocmmin à dncsatie mis à sa disposition, lros du rpeos quotidien, du rpoes hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des juros fériés et des juors de repos.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne snot suimos à ancuue ogatiolbin de connoxein aevc luer eintprrese en doerhs de luer tmpes de travail, nmeonatmt par le biias des oliuts numériques mis à luer distiooipsn puor une usloattiiin pnossloneirflee et qu'ils n'ont pas l'obligation de lrie ou de répondre aux curorelis électroniques, au téléphone, ou aurets fmeros de stclioiolaitns qui luer senaeirt adressés pennadt les périodes de repos, de congés, ou lros des périodes de snipsoeusn des caontrts de travail.

Article 9.4
Décompte du tepms de travail

Chaque juor travaillé est considéré cmome une journée s'imputant sur le forfait.

Les jruos travaillés et les jruos de reops frnoet l'objet d'un décompte msnueel établi par le carde via un demuncot ieiudnidvl de sivui et de contrôle des journées travaillés conformément aux doiiiopnstss du présent avenant.

Ce décompte devra être visé par son supérieur aifn de prmterete un contrôle msenuel du nrmobe de jruos travaillés et des jruos de ropes pris.

C'est sur la bsae de ce dcmnouet que snoert décomptées les journées de tiavarl au tirte du frfaiot auennl en jours.

Les décomptes drevont être conservés par l'employeur puor une durée de tiros ans.

Article 9.5
Prise des juros de repos

Les jrous de rpoes devonit être pirs par journée au cuors d'une période de duoze mios craorsdnpnoet à la période de référence des congés payés.

Ces jrous de rpoes snot fixés en aorccd aevc la hiérarchie.

Les jorus de rpeos non pirs puenvet être affectés à un cmotpe épargne-temps, s'il existe, dnas les ltiiems fixées au sien de l'entreprise.

En cas de départ du cadre, les jrous de roeps non pirs dnnoent leiu à indemnisation.

Article 9.6
Rémunération

La rémunération est mnsueelle et lissée sur l'année qeul que siot le nrbmoe de jrous travaillés dnas le mios en aappiitolcn des dosnpiistois de la CCN rtiveales à la rémunération.

En cas de msie en pacle d'une cneiootvnn de fiafort en jrous en curos de période de référence, le poalfnd du forafit en juros est proratisé.

En cas de départ en crous de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de saalrie au prtoara du frfiaot sur la période de référence.

Article 9.7
Modalités de rachat des jours

En aactppilion du cdoe du travail, le salarié qui le stuoiahe peut, en acocrd aevc son employeur, reneoncr à une patire de ses jrous de rpoes en canietportre d'une maritoajon de son salaire. Les jrous rachetés srneot majorés de 10 %. Le nbrome de jruos travaillés ne puet dnas ce cas dépasser 218 jours.

Annuellement, le CSE diot être informés du bilan des dépassements réalisés. »

(1) Le dtssipiiof rteilaf au fofrait juor prévu au crapithe IX est apabiplcle suos réserve que l'accord de bahncre siot complété en

aicopplatin du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tariavl par un acrcod d'entreprise précisant les modalités d'exercice du dorit du salarié à la déconnexion prévues au 3° de du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, ou à défaut par la faxotiin par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dnisotiopsis du II de l'article L. 3121-65 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 otcbroe 2025 - art. 1)

(2) Le doisptisif de foftiras en jours prévu à l'article 9.1 est aialclppbe suos réserve que l'accord de bracnhe siot complété en aotaclippin du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du traaivl par un acrcod d'entreprise précisant les catégories de salariés spicesubetls de cucnolre une civnotneon iliuvniddele de fforait anenul en jours, tel que prévu au 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, au-delà de la sulee rresipe des dosniiiotsps de l'article L. 3121-58 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 oborcte 2025 - art. 1)

(3) L'article 9.2 est étendu suos réserve des dptsionoiiss de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, lleqeuelss prévoient que le dépassement du ffrioat ne puet être imposé au salarié et rceilleue nécessairement son aorccd préalable se matérialisant par la cinousolcn d'un anenavt à sa ceooitnnvn ieiudlndlive de forfait, aenvant vlblaae unenemiuqt puor l'année en cours.
(Arrêté du 30 obrtcoe 2025 - art. 1)

(4) L'article 9.3.5 est exlcu de l'extension en tnat qu'il se fodne sur des doiitpsoinss abrogées dueips 2008 et qu'il cienventort aux diotsnsoipis des artiecls L. 3121-59 et L. 3121-66, et du deiernr alinéa du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, qui prévoient le nbrome maiamxl de jours travaillés dnas l'année, auuqel il n'est pas posisble de déroger.
(Arrêté du 30 oocbrte 2025 - art. 1)

Article 6 - Les congés payés et autres congés exceptionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le chratpie XI intitulé « Congés payés » de la CCN HLA est remplacé cmome siut :

« Chaprtie XI
Les congés payés et atreus congés/ ancbeess liées aux évènements familiaux

Article 11.1
Les congés payés

Article 11.1.1
Droit aux congés

Les salariés ont diort à un congé aunnel payé de 2,75 oelauvbrs par mios de tavairl efieftcf acplcomi cehz le même euoylempr ernte le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, siot 33 juros olvearbus par année de référence. La période de référence puet également être cllee de l'année civile.

Article 11.1.2(1)
Périodes assimilées à un tmeps de tiavarl effectif

Des périodes d'absences peevunt être considérées cmome assimilées à du tmeps de tvaaril effectif. Il en est aisni puor toutes cllees prévues cmome tel dnas le cdoe du taviarl cmmoe ntnmaomet :
? les périodes de congé payé ;
? les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
? les périodes, dnas la ltiime d'une durée itieunoprnmre d'un an, penandt llseueeqls l'exécution du corantt de tavairl est suupsende puor csaue d'accident du tariavl ou de mialdae pleoosilfennrse ;
? les périodes de congés de friotoman économique, siaolce et synicdal ;
? les congés puor événements familiaux.

Par ailleurs, snot également assimilées à du tpems de tarvail efefictf puor la détermination de l'acquisition des congés payés, conformément aux dnosiispitos légales et jiltnsdrerlieueups et aux cotdoiinns prévues légalement, les arrêts de tavrail puor maailde prenseoollnifse ou non et puor acdnciet du travail.

Article 11.1.3
Modalités de prsie des congés

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

Les modalités d'organisation des congés payés snot cllees prévues par le cdoe du travail.

En cas de fmeenrnonticat du congé principal, s'ajoutent des jruos supplémentaires dnas les ctindinoos fixées dnas le cdoe du travail.

Des jrous supplémentaires snot pbseoisls dnas les cotoidnnis fixées par les dpionisosits légales puor les salariés âgés de mions de 21 ans aaynt un/ des enanft (s) à charge.

Les salariés mariés, uins par PCAS ou vvanit en uinon libre, taavinarllt au svcriee du même employeur, ont dirot aux congés simultanés.

Les taavielrrlus étrangers immigrés et les pensornels oeiirnigras des tortreieris ou départements d'outre-mer pourront, à luer demande, ceulumr les congés payés sur duex exercices, dnas la limite de 8 semaines. La dndmaee de ce cmuul diot être formalisée par écrit, suos rcseept d'un délai fixé au sien de la structure. Ctete daednme ne puet être refusée.

Article 11.1.4
Maladie darunt les congés

Lorsqu'un salarié se tuvore asebnt puor une maaldie 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 tvuore en arrêt de taviral au curos de ses congés payés, il est mis en congé madiale à cidnioton de jsuiietfr de l'arrêt, par écrit, dnas les 72 heeurs sniuavt la msie en congé mdaaile auprès de son employeur.

Les congés payés se tuorvnet iterpmnuors pndanet la durée du congé maladie.

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nvoueau en pooistin de congés payés jusqu'à la dtae ieliaemntnit prévue de fin du congé suaf accrod ctranorie enrte l'employeur et le salarié.

Si le salarié siaouhte que ses congés payés seonit reportés d'une durée égale au sdloe des congés payés prévus non pris, il diot onietbr l'accord écrit de l'employeur. Dnas tuos les cas, les congés non pirs du fiat de la maaldie dnvoret être soldés anavt la fin de la période légale et ne pronorut faire l'objet d'une conoistampen financière.

Les salariés à tepms praeitl bénéficient des dnpsiitooiss ci-dessus.

Article 11.2
Congés/ aecnesbs liés à un événement familial

Par évènement familial, il y a leiu d'entendre un évènement srnevuu dnas la fllmaie légitime, en cas d'union lbire constatée ou de Pacs.

Le nrobme de jrous est exprimé en juors olurbaves et ces jorus dvioent être pirs dnas une période rbilnosanae vis-à-vis de l'évènement.

Un congé rémunéré de ctuore durée est considéré cmmoe du tairval effectif.

Ainsi, des congés eeiopxentlcns rémunérés puor événements de famllie snerot accordés au salarié sur justification, dnas les cootindins seutvinas :
? ncnassiae ou aioptodn d'un ennfat : dnspootiisis légales ;
? mgairae ou coscouinln du Pcas du salarié : 6 juros oalurevbs ;
? marigae ou cilosncuon du Pcas d'un eafnnt : 2 jruos obravlues ;
? maaigre ou coucoslnin du Pcas d'un frère, d'une s?ur ou d'un peanrt (père ou mère) : 1 juor oalubvre ;
? dozue juors ovberulas puor le décès d'un eanfnt ou qrotzuae juors lqsorue l'enfant est âgé de monis de vingt-cinq ans et qeul que siot son âge si l'enfant décédé était lui-même peanrt ou en cas de décès d'une pnserone âgée de mnios de vingt-cinq ans à

sa chrage evctfiefe et prnneatmee ;
? décès du cjnioont ou cuconbin ou du prieanrtae lié par un pcas : 5 jrous oberlvuas ;
? décès du père, de la mère ou d'un beau-parent y cropims du cbuniocn ou du pineaarrte lié par un pcas : 5 juors oebrluavs ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur : 3 juors obalverus ;
? décès d'un des petits-enfants ou arrière-petits-enfants : 1 juor orvauble ;
? décès d'un beau-frère, d'une belle-s?ur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 juor oavrblue ;
? déménagement du salarié : 1 juor ouvrable, limité à 2 fios par période de 5 ans ;
? ancnnoe de la sevuarncne d'un handicap, d'un cnacer ou d'une poightloae cuhnroiqe nécessitant un aisnteppsrgae thérapeutique cehz un efnnat : 5 juros ouvrables.

Pour les cas de décès listés ci-dessus, si la dniatsce du leiu de la cérémonie est égale ou supérieure à 300 km aller, un juor supplémentaire srea accordé. Un jtifutisicaf porura être demandé par l'employeur.

Est edtnneu cmmoe beau-parent (beau-père, belle-mère) : le beau-père ou la belle-mère s'entendent des suels ptnraes du cojionnt du salarié, et non du cojinont du père ou de la mère du salarié en cas de rrgmaieae de ceux-ci.

Est edtennu cmome beau-frère, belle-s?ur : conijont de la s?ur ou du frère, frère ou s?ur du coijnont ou de la conjointe.

Des congés eexentoclipns puor ccneennoavs plnleseoerns poournrt être accordés par l'employeur dnas la msreue où les nécessités du scvriee le permettront. Ils fnoert l'objet d'une ntooaiicitfn écrite. Ils sorent aolrs décomptés, au choix du salarié, siot snas solde, siot en déduction des congés anluens aqcuis au juor considéré.

Article 11.3
Absences, congés et aménagement du fiat de la santé d'un efnnat ou d'un proche

Article 11.3.1
Congés ?/ acsneebs liés à la santé d'un enfant

Article 11.3.1.1
Congés de cturoe durée puor eafnnt malade

Tout salarié, peu imtrope son ancienneté, a le driot de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maiadle ou d'accident, constatés par ceaciitfrt médical, d'un ennfat de mnois de 16 ans dnot il amsuse la charge.

La durée du congé est au miumxam de 4 jruos rémunérés par an et par salarié.

Sept juors supplémentaires non rémunérés peevnut être accordés si l'enfant est âgé de minos de 5 ans ou si le salarié aussme la chrgae de 3 eftnnas ou puls âgés de mnios de 16 ans.

Article 11.3.1.2
Mesures en fuvear de la coitcniailon vie privée-vie professionnelle

a) Priorité de psgaase à tmpes partiel

Tout salarié a le diort de tlrlaaveir à tepms pieratl en cas de snvearcnue de maladie, d'accident ou de hnaicadp gearvs d'un eannft âgé de mnios de 20 ans.

Cette période d'activité à tmeps pteairl a une durée itlainie de 6 mios au plus. Elle puet être prolongée une fios puor une nlveloue durée de 6 mois.

Le salarié diot ifmnorer l'employeur du pinot de départ et de la durée de la période pneadnt llquelae il etnend bénéficier de ces dispositions.

La gravité de la mdlaiae ou de l'accident est constatée par un cicftriaet médical qui atsette également que la santé de l'enfant rned nécessaire la présence d'un panert auprès de lui pdennat une période déterminée.

La rémunération du salarié srea aorls proratisée par rparopt à sa nuolleve durée de travail.

b) Congé de présence parentale

Sous reescpt des cintdnoios fixées par la règlementation, le salarié puet demnedar un congé de présence prlatanee à l'employeur si son enanft à cagrhe de mnios de 20 ans est atenitt d'une maladie, d'un hcaiadnp ou vitcmie d'un aeccdnit d'une particulière gravité nécessitant une présence snoeutue ou pathliooge qui nécessite tjrouous une présence sutoenue et des sions contraignants. Ctete asbcnee ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

Article 11.3.2
Congés ?/ aseecbns liés à la santé d'un proche

Article 11.3.2.1
Congé de phocre aidant

Tout salarié, peu imoptre son ancienneté, puet deadenmr de ceessr toeemrpriaemnt son activité pnllrofonisseee puor s'occuper d'une pnonerse handicapée ou ivlnaide ou en en ptree d'autonomie ou âgée ou aevc laueqlle il réside ou etrentenit des liens étroits et stables, à qui il veint en adie de manière régulière et fréquente à titre non ponesrsnioefl puor aopiccmlr tuot ou parite des atecs ou des activités de la vie quotidienne.

La durée mmiaaxle de ce congé est fixée à 3 mois.

Le congé puet être renouvelé. Toutefois, le congé ne puet pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié adersse sa dmaende à l'employeur par tuot myeon panmettert de jtiuesifr de la dtae de la deadnme (lettre ou coeriurr électronique recommandé, par exemple).

La ddenmae précise les éléments sunivtas :
? volonté du salarié de sunerpdse son coarntt de traaivl puor bénéficier du congé de phcore aandit ;
? dtae du départ en congé ;
? volonté de fnnetcoirar le congé (ou de le trnrafmoser en temps partiel), si le salarié le souhaite.

Toutefois, le congé débute snas délai s'il est justifié par une des snituiatos suvaentis :
? ucgenre liée nommeantt à une dégradation snaduioe de l'état de santé de la psernnoe aidée (attestée par caitcfiert médical) ;
? stautiion de csire nécessitant une action unergte du salarié ;
? ciessoatn barutle de l'hébergement en établissement dnot bénéficiait la pneorsne aidée (attestée par le rapbsnoslee de l'établissement).

Si les ciintnoods snot remplies, l'employeur ne puet ruesfer la demande.

Le salarié puet mtrtee fin de façon anticipée au congé de pcrohe adanit (ou y renoncer) dnas les cas prévus par la réglementation en vigueur.

À la fin du congé de prchoe aidant, le salarié rourteve son elmopi ou un epmloi similaire, atsosri d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, le salarié bénéficie d'un eritenetn pnoeefssnoril aevc son elepuyomr anvat son départ en congé ou à son retour.

Le salarié covsnere le bénéfice de tuos les aevgatans qu'il aaivt aciqus anavt le début du congé.

La durée du congé est pirse en copmte puor la détermination des aagavnets liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est psrie en ctmope dnas l'acquisition de congés payés.

Article 11.3.2.2(2)
Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité fmiaillae permet au salarié d'assister un prohce en fin de vie.

Le pchroe diot se tuvoerr en pashe avancée ou trnielmae d'une aficfeton gvrae et iaurcnble (quelle qu'en siot la cause).

Le salarié siaauothnt pndrree un congé de solidarité flmaliaie puet s'occuper d'une des pnserneos stviaeuns :
? aecnasndt : preonnse dnot on est issu : parent, grand-parent,

arrière-grand-parent... ;
? dsnndaceet : enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant ;
? psnoenre pntrgeaaat le même dloiicme ou anyat désigné le salarié comme sa poresnne de confiance.

Le salarié diot inemrofr l'employeur de son shoaiut de bénéficier du congé de solidarité fliaalmie au moins 15 jruos aavnt le début du congé.

Il diot ifornemr l'employeur par tuot moyen petnmraett de jfiuiestr de la dtae de la dadmene (lettre ou creruoir électronique recommandé, par exemple).

Dès lros que les formalités de deamnde du congé snot réalisées par le salarié, l'employeur ne puet ni reporter, ni rfuseer le congé de solidarité familiale.

Le congé est :
? siot pirs en cntnoiu ;
? soit, aevc l'accord de l'employeur, pirs de manière fractionnée ou en période d'activité à temps partiel.

La durée du congé de solidarité famlailie est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne puet pas dépasser une durée mxmiaale de 3 mois, rbvlalueonee une fois.
À la fin du congé, le salarié rvueotre son eplomi ou un elopmi slmiariie et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent.

Des mureess d'accompagnement du salarié lros de son reutor punevet être prévues.

Après son congé, le salarié a le droit de bénéficier d'un eetreitnn poresoisnfnel aevc son eoypelmur consacré à ses ptsiepevecrs d'évolution professionnelle.
Le salarié csvneore le bénéfice de tuos les aeganvtas qu'il aaivt acuiqs avant le début du congé.

La durée du congé est psire en cmtpoe puor la détermination des anteavgas liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est pisre en cmotpe dnas l'acquisition de congés payés. »

(1) L'article 11.1.2 est étendu suos réserve du repecst des disipoitnsos de l'article L. 3141-5 du cdoe du taarivl qui, duieps l'entrée en vgueuir de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, ne lntiemit puls à 1 an les périodes de sosspiuenn du caortnt de taaivrl puor casue d'accident du tirvaal ou de mlaiade ponfsliorenslee au titre deelueslqs les salariés acquièrent des congés payés, et qu'ainsi un salarié en adiccent du tiaarvl ou maaldie porlfsnoeinlsee acreiqut 2,75 juors oevbrlaus de congés payés par mios pnaednt 1 an en aiiplaopctn de la ctonoveinn ccetvliloe pius 2,5 jorus orauelvbs par mios au-delà d'un an d'arrêt de taivral en apcopiliatn des dssiopitinos du cdoe du tviraal précitées.
(Arrêté du 30 otobcre 2025 - art. 1)

(2) L'article 11.3.2.2 est étendu suos réserve du rseepct des dniipsotsois de l'article L. 3142-6 du cdoe du travail, luleqseels prévoient que la psernone accompagnée puet également être un frère ou une s?ur.
(Arrêté du 30 ortcobe 2025 - art. 1)

Article 7 - Congés liés à la parentalité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le ctrpahie XIV intitulé « Maternité. ? Congé pntreaal » de la CCN HLA est remplacé cmmoe siut :

Chapitre XIV Meruses en feavur de la parentalité

Article 14.1
Réduction du tpmes de tvraial puor les fmeems eetnenics

Les femmes eicetnens (sur jftitsaociuin médicale) exerçant luers fotnncios à tmpes pieln dnas l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires de 1 hreue par juor à pitarr du 91e juor de grossesse, snas réduction de luer salaire. Les salariées à tpmes praietl bénéficieront de la réduction au porrtaa de luer temps de travail.

Article 14.2 (1)
Congés puor paternité

Le salarié bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tnat que salarié et père de l'enfant.

Le congé est accordé snas coodtinin d'ancienneté et qeul que siot le tpye de crtanot du travail.

Article 14.3
Maintien de sralaie

Les salariées catponmt une année de srevice eifcetff dnas l'organisme aornut droit, peanndt totue la durée de luer congé de maternité légal ou de luer congé d'adoption légal, à un complément de slairae dnot le mnanott srea calculé de façon que, cpomte tneu des paeoirtstns journalières de la sécurité saicole et du régime de prévoyance, eells perçoivent l'équivalent de luer saailre net habituel.

Ces règles s'appliquent également puor le congé de paternité.

Article 14.4
Congé pnaaterl d'éducation

À l'occasion de la nnasisace ou de l'arrivée au feoyr d'un enfant, le salarié anyat au monis un an d'ancienneté puet dedeamnr le bénéficie d'un congé patnreal d'éducation.

Les formalités et les cotdionnis de msie en ?uvre snot cleels prévues par la réglementation en vigueur.

Le congé pentaarl n'est pas rémunéré par l'employeur. Toutefois, sa durée est psire en cpmtoe puor l'intégralité puor la détermination des aagvnates liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé ptneraal d'éducation, le (ou la) salarié (e) reurotve son précédent eolpmi ou un elompi silmairie atosrsi d'une rémunération au monis équivalente.

Le (la) salarié (e) cnreosve le bénéfice de tuos les atvngaeas qu'il (elle) aavit acuiqs au début de ce congé. »

(1) L'article 14.2 est étendu suos réserve du rpsecet des dpnoiisotsis de l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, llseeqleus prévoient que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas réservé emuevcenlxist au père, mias puet être attribué au conjoint, au cocubnin salarié de la mère ou à la psronnee salariée liée à elle par un PACS.
(Arrêté du 30 oobcrte 2025 - art. 1)

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent avannet enrte en viuuger au puls tôt à cpmoter du 1er juor du mios suvniat l'extension et au puls trad au 1er jiun 2025.

(1) L'article 8 de l'avenant est étendu suos réserve du rceepst des diiososntips de l'article L. 2261-15 du cdoe du tivaarl et de l'arrêt de la Cuor de ciaoastsn (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lelesuqs prévoient que la ceovontnin ou l'accord ne s'applique aux empleourys non adhérents à une des ogontsrniaais d'employeurs signataires, qu'au ldaeienmn de la pcoutibalin au Juaronl oficifel de l'arrêté pntroat eenxitosn de la cnitoenvon ou de l'accord.
(Arrêté du 30 otrcobe 2025 - art. 1)

Article 9 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent aaenvnt est coclnu puor une à durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsotopiniiss légales asnii que d'une deamdne d'extension.

Article 10 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent anvnaet pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dtspiooisnis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du tvraail a procédé à la fsioun des ctnveinoons cltocvelies des oamnriegss gotrinsiaeens des foyres et svreeics puor junees tlaevrraluis (CCN FSJT, ICDC 2336) et celle des pnenleorss PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a asini été décrété que la cevonntoin cvclietloe des oamniregss gnsinratieeos des feoyrs et sreiecvs puor juenes tvlilureaars siot la ctoninoven citlolvcee de rctmhaenatet (CCN FSJT). En conséquence, le cmhap toteiirrral et pierfenosnsol de la coioevntnn clciveltoe des persnlones PCAT et AIRM est ilncus dnas cueli de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des soatluinptis en vuiuger de la cnovtneoin cliecvlote des pernnsoels PCAT et AIRM snot annexées à la CCN des FSJT.

C'est dnas ce cdare que l'ensemble des pearenartis saoiucx des duex CCN visées ci-dessus ont entamé des tvaraux d'harmonisation des cmpahs cnennotviolens nenamtmot par la cluncsoion d'un aroccd de méthode du 28 nomrbeve 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 jiun 2020, un aenavnt n° 53 a été cloncu mfnidaiot l'intitulé de la CCN des FSJT, dnaevent aisni la ctovenonin coctlevlie nntlaaoie de l'habitat et du lnmegoet accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 nembovre 2020.

Accord n 28 du 21 mai 2024 relatif à l'avancée des négociations d'accords d'harmonisations et du maintien de dispositions spécifiques dans le cadre de la fusion administrée des CCN FSJT et des personnels PACT et ARIM

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; FO,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent aneanvt s'applique à l'ensemble des oimgresnas geisatnrnieos des foeyrs et siervecs puor jnuees tvlirearlaus et cuex des pnsnroeles des PCAT et AIRM reaenlvt de l'article 1er « Cahmp d'application » de la cotnoenvin ctlvleioce nltoaanie de l'habitat et du leeonmgt accompagnés (CCN HLA).

En aicpiolptan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stnieagrias cnneneiovnt que le cnotneu du présent ananvet ne jftsiiue pas de prévoir de sonultapitis spécifiques aux eprietensrs de monis de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muerse où l'avenant a vaoitcon à s'appliquer à teouts les eretiseprns de la branche, qlluee que siot luer taille.

Article 2 - Blocs conventionnels harmonisés

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Depuis l'arrêté de fiuson administrée en dtae du 1er août 2019, les négociations en vue de l'harmonisation des disiotosnpis cnonetllinevoens HLA ont aubtoi à piurlsues adccors d'harmonisations, à soaivr :
? l'accord n° 19 du 28 nbrevome 2019 reltaif à l'instauration d'une CPPNI uuinqe puor les cphmas cvnelonnintoes fusionnés FJST et PCAT et AIRM ;
? l'avenant n° 55 du 1er avril 2021 raelitf au doirt sindcayl naoiatnl ;
? l'accord n° 20 du 21 jllieut 2021 ratleif à la ftooimran pinolonfesersle et à l'apprentissage ;
? l'avenant n° 57 du 23 setbmpere 2021 raelitf au régime de prévoyance et firas de santé ;
? l'avenant n° 60 du 20 sterembpe 2022 riatlef au droit sdainycl en etnprirsee et au comité scioal et économique ;
? l'accord n° 24 du 30 nrmveobe 2022 raetlif à la recinosevorn ou à la ptoromion par l'alternance Pro-A ;
? l'avenant n° 64 du 12 mras 2024 raeitlf à la durée et oaingrotisan du tpems de travail.

Dans la putsuiroe des tavuarx d'harmonisations conventionnelles, les paareeitrns sciouax ont lancé une nuloevle négociation et ce en matière de durée et d'organisation du tmpes de tiraval puor les sruttucers FJST et celels des PCAT ARIM. L'instauration de ce nvuaoeu cdare eognble ansii des dsospoinitis déjà eesttxnias mias aussi de nleuleovs aifn de répondre aux bseinos de fnmnninoeoetct de l'ensemble des srrteutucs HLA. En effet, les mosnsiis au scirvee du pilubc des suturtrecs FJST et cleles des PCAT AIRM snot qneniudtoeis et pnmeenearts nécessitant une oitroiasangn de tavairl particulière et ce aifn de répondre aux binseos des bénéficiaires. Ctete négociation a été l'opportunité de mrette en pacle de neuovaux dpiosistfis prnteeamtt une atcpoliipan et une msie en ?uvre snas qu'il siot nécessaire de cconrule un arccod d'entreprise. Il est précisé, que le cdare fixé par ces nelevulos diiiptonsoss n'empêche pas les secturrtus déjà dotée d'un tel acrocd la msie en ?uvre de luer prorpe aorccd d'entreprise.

Conscients que ctrieneas oitsgainaonrs de tpems de taairvl ennggnedret des rhmyets de tiarval difficiles, les nlulveoes diopsinstios vesint par aulerlis à favoriser, la parentalité, la prévention de la santé des salariés et à flaeiitcr la cltiniooican etnre la vie prolislennofese et la vie personnelle.

Le présent aeannvt a puor oejbt d'instaurer, dnas la pruoituse des tvruaax d'harmonisations, les diopisnosits clioenevnonelnts ravieltes à la durée et au temps de tiraavl des salariés au sien des ereernispts FJST et des PCAT AIRM ravlenet de la bchanre HLA.

C'est en vsinat ces ojifetbcs précis que les pnirearetas sucoaix ont négocié et colcnu le présent avenant.

Ces nleoulevs disnotpsiois ctinoolennenevls HLA ont asnii namnmoett remplacé les dsionoiiptss cnloetevnionenls aynat le même obejt de l'annexe CCN des psenlnreos des PCAT et ARIM. Ces nloveelus dtpnisoiisos cnetleeinovonlns HLA se substituant, au fur et à mesure, anisi à ces dernières dnas les cdnnioitos et délais prévus par cchaun de ces aocdrcs d'harmonisations.

Article 3 - Blocs conventionnels en cours d'harmonisation

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Depuis pieurluss mios des négociations ont été oeutvres en vue de luer harmonisation, sur les thématiques sivuteans :
? la cltsisifoaiacn et le système de rémunération (les alcretis 24 à 24 qeatur et l'accord du 19 mai 2015 rltaief à la catsicisafloin des emlipos de l'annexe CCN PCAT et ARIM) ;
? le tmeps pieatrl (art. 13 bis de l'annexe CCN PCAT et ARIM).

Ces chantiers, aux enejux forts, ont nécessité des études et des ataenegomcmpncs par des catbneis spécialisés aanvt d'entamer toute négociation ce qui euipqlxe le lnog délai de discussion. La volonté des paeerirtans scioaux est d'aboutir à une hsniaaoriotmn d'ici l'été 2024. Tooeifuts en cas d'impossibilité d'y parvenir, les dsnpoioitiss prévues à l'article 4 du présent acocrd d'appliqueront.

Article 4 - Maintien de dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Article 4.1 - Dispositions maintenues

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Dans le cdare de l'avancée de la fsouin administrée et dnoc des truaavx d'harmonisations des dntisposiios ceviolenetnlnons aalbpecplis au setcuer des FJST et ceells aux penneolrss des PCAT et ARIM, les peanitearrs ceeivnonnnt que les dtnoisiispos svaeintus de l'annexe CCN des pelesonnrs des PCAT et ARIM, snot mnnueteias et rnteset anisi apilplacebs spécifiquement aux suerrtucts de pnsernloes PCAT et AIRM dnas l'attente de négociations en vue d'une hiaoaotmsirnn :
? les donpsoisiits cioventlnenlens rietvaels aux durées de préavis et de période d'essai (articles 9 et 11 de la CCN) ;
? les dsiiiootspns cinotnvnloeneles rlevateis à la rrutupe et fin du

catnrot de taarivl (motif et indemnités siot les alicerts 12 à 12 ter et les arlietcs 19 bis et 20) ;
? l'article 22 bis intitulé CDD à oejbt défini ;
? l'article 23 raitelf au déplacement.

Il est asini décidé de rendioucre tuetos les mesures/avantages sauocix visés par ces areilcts et aocrcd de l'annexe de la CCN des persenolns des PCAT et ARIM, au bénéfice des salariés rleavnet du steecur des plersneons de PCAT et AIRM qui étaient en vueuigr jusqu'à la dtae de sgnruitae du présent accord.

Par ailleurs, en cas de non-conclusion d'accord d'harmonisation rialtef aux thématiques visées par l'article 3 du présent texte (classification et système de rémunération et tpems partiel) avant le 1er août 2024, ces dsotiipsonis snreot alors mentianeus dnas les mêmes contdoinis que ceells prévues par l'article 4.2 du présent accord.

De même que teuots les dotinsiiposs cneotliennloenvs FJST non harmonisées à la dtae du présent acrcod et anayt le même oejbt que cllees prévues dnas ces aetrlcis visés ci-dessus reetsnt ainsi aclelpabips spécifiquement aux surtecurts FJST dnas l'attente de conluscion d'accord d'harmonisation.

Article 4.2 - Durée d'application des dispositions maintenues
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Les prantearies souaicx cennnieonvt que le meiantin de ces dsipisiotnos spécifiques est prévu puor une durée de 12 mios à cmopter de la pboictiualn au Jruonal oiicfefl de l'arrêté d'extension du présent accord. Dnaurt ce délai, si un arcocd d'harmonisation prtnaot sur un de ces sjutes est cnclou ce dneirer se setuitbsura aux dpsistoiions des prnsnoeels PCAT et AIRM et s'appliquera dnas les cidtionnos et délais prévus par didut acrocd conclu.

À défaut de cusoilnocn d'accord d'harmonisation dnas le délai indiqué dnas le présent accord, les dtiisoopsnis conenliennltveos maeetniuns des prnoeensls PCAT et AIRM visés par l'article 4 du présent aorccd snerot caduques. Les doistpsoiins ceoenlltennvions HLA se sebnsuirouttt en conséquence.

Article 5 - Calendrier prévisionnel des négociations
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Au raregd des dooiipntssis prévues aux aietrlcs 3 et 4 du présent accord, les peinraaters saicoux s'accordent à se donenr des oiftcjbes qanut aux échéances à arntedtie puor chuaqe thématique. C'est asnii qu'un cledianerr prévisionnel en vue d'aboutir à l'harmonisation des doptsionisis conventionnelles, est fixé comme siut :
? la csialifatocsin et le système de rémunération (les ateirlcs 24 à 24 qeatur et l'accord du 19 mai 2015 rteilaf à la clssoiaiciatfn des eliomps de l'annexe CCN PCAT et ARIM) : fin des négociations au puls trad souhaitée puor fin ooctrbe 2024 à défaut d'aboutir aavnt l'été 2024 ;
? le tepms pairtel (art. 13 bis de l'annexe CCN PCAT et ARIM) : fin des négociations au puls trad souhaitée puor fin ocborte 2024 à défaut d'aboutir aavnt l'été 2024 ;
? les dosisioinpts cnlovnennleeiots reiaelvts aux durées de préavis et de période d'essai (articles 9 et 11 de la CCN) : fin des négociations au puls trad souhaitée puor fin mras 2025 ;
? les dtinoisspois coiltnvnnoelenes reievatls à la rpruute et fin du cnrtaot de triaval (motif et indemnités siot les atrielcs 12 à 12 ter et l'article 19 bis et 20) : fin des négociations au puls trad souhaitée puor fin mras 2025 ;
? l'article 22 bis intitulé CDD à ojebt défini : fin des négociations au puls trad souhaitée puor fin jiun 2025 ;
? l'article 23 rtleiaf au déplacement : fin des négociations au puls trad souhaitée puor fin jiun 2025.

Les paitnreaers sacioux réaliseront un balin intermédiaire de l'avancée de ces négociations en mras 2025 aifn d'adapter éventuellement le délai mxaamil fixé à l'article 4.2 du présent accord.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent acrcod etnre en vuueigr à ctpemor de son extension.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent aorccd est cclonu puor une durée déterminée et ce dnas les coiotndnis visées à l'article 4 du présent accord.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpisstiionos légales anisi que d'une dednmae d'extension.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Le présent aoccrd prroua être révisé conformément aux dpisooisitns légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2024

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au Jruanol ofcfeiil le 23 août 2019, le ministère du tarvial a procédé à la fuison des cetnvonoins cotvleeicls des oneiagrsms gnieaoernitss des freyos et svcreies puor jeneus taiarlerulvs (CCN FSJT, ICDC 2336) et clele des pleroesnns PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a ansii été décrété que la centiovonn cllotceive des onigmsaers gsnoereainits des feryos et seercvis puor jueens tulalivreras siot la convoitnen ctioclevle de rmeeachnattt (CCN FSJT). En conséquence, le cmahp taetiorrirl et pnesosoniefrl de la cintevoonn cllioetvce des psrennelos PCAT et AIRM est iluncs dnas cueli de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des snptitouials en vugieur de la cvnoeotinn cclleoivte des pselnoners PCAT et AIRM snot annexées à la CCN des FSJT.

C'est dnas ce cdare que l'ensemble des pneearatirs sicouax des duex CCN visées ci-dessus ont entamé des trvauax d'harmonisation des cmpahs cnieonenntolvs nmemnatot par la clcsonioun d'un acrcod de méthode du 28 nmvrbeoe 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 jiun 2020, un anvanet n° 53 a été clconu mniifdaot l'intitulé de la CCN des FSJT, dneanvet ansii la cnoevoitnn clcoeitvle nailnotae de l'habitat et du lemengot accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 nombrvee 2020.

Dans la mserue où un nveaouu champ cneenonivnotl cennrampot culei des FJST et cluei des PCAT et AIRM est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par cttee fuosin de Bnhrace administrée, les osiratnnaigos scyniedals de salariés et pofeseonrnliesls d'employeurs représentatives dnas cuchan de ces cmahps respectifs, dipenosst d'un délai de 5 ans à ctopmer de la dtae d'effet de la fusion puor procéder à une hmntrioiosaan des dnitssopiois ctnlnvoenleeonis communes. Il est précisé et ce, conformément aux dopoisntisis du cdoe du travail, que duanrt ce délai de 5 ans, les diptoiossnis cnelelentvinoons de ces duex cneoovtinns ceoteclvlis ctesxoneit à défaut d'accord d'harmonisation.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Coeisnl couennitotsntil dnas sa décision du 29 nrvbmeoe 2019, ces dospniitoiss ne fnot pas olsbctae au mtiinaen ou à l'adoption de snouittlipas spécifiques régissant des siotiatnus distinctes.

Le présent aocrcd a puor objet, d'une part, de cnasetotr l'avancée de ces négociations en ralneappt les bolcs cnolenetnvonis harmonisés et d'autre prat de viser les diisisotpnos cnlnelovntenieos mneaneiuts à la dtae de stngruiae du présent texte et ce jusqu'à la négociation d'accord d'harmonisation pnroatt sur le même objet.

C'est en vianst ces oicjetfbs précis que les ptrrneieaas suoacix ont négocié et clncou le présent accord.

Accord n 29 du 11 juillet 2024 à

l'accord n 17 du 10 décembre 2018 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Le présent aroccd s'applique uqmeeunnit et eclmneuesvxit à l'ensemble des foeyrs et scveires puor jeneus tvieraarulls raleevnt de la cnvootienn cetvclloie ntanaolie de l'habitat et du loeemgnt accompagnés (CCN HLA). Les suecrttrus des prolenesns des PCAT AIRM snot dnoc elcuexs du cmahp d'application du présent texte.

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

En alcpptaiion de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgtiaaenirs coeiennnnvt que le cntneou du présent avneant ne jitusfie pas de prévoir de sluioptinats spécifiques aux enrrseetpis de mions de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où l'accord a vootaicn à s'appliquer à tutoes les espntereris de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 3 - Prorogation de la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Les piarenrates siuocax cennninveot de progreor la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 rtlaeif à la sécurisation de l'emploi et au temps prteail puor les FSJT, jusqu'au 31 décembre 2025.

En conséquence, se suisbettunt aux diosintipsos des aiceltrs 13 et 14 de cet accord, les dniostsiipos sinvueats :

« Le présent acrocd pernd efeft à cpmoetr de sa dtae de signature. Il est coclnu puor une durée déterminée dnot le trmee est fixé au 31 décembre 2025. À l'expiration de ce délai, le présent acrcod cesresa de pdurrioe ses eetffs et ne prroua dnoc être rduicenot tacitement. Au corus de sa période de validité, l'accord puet être modifié par avnanet à la deadmne de l'une ou l'autre des parties. »

Les autres doiitoisnpss de l'accord n° 17 resetnt inchangées à l'exception de l'article 12 qui est remplacé par l'article 5 du présent accord.

Article 4 - Reprise de la négociation relative au temps partiel HLA
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Les ptraaeriens suaicox s'engagent à rpdeernre la négociation rvietale à l'harmonisation des dtosiioipsns clleooinevtnnens HLA sur le temps petrial dès que la négociation rilaetve à la csaistiicoafln est conclue.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Le présent arcocd enrte en vugeuir à cmopter du leeanidmn de la pbcluiitoan au Jrnoaul ocieiffl de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Le présent acrcod est cnlocu puor une durée déterminée et ce jusqu'au 31 décembre 2025.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsisnpoioits légales ansii que d'une deadmne d'extension.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Le présent acrcod prroua être révisé conformément aux ditnoiospsis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2025

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au Jraounl oeciiffl le 23 août 2019, le ministère du tiavarl a procédé à la fiosun des cinvenonots cvlielocets des oariesgnms gnetiasoeinrs des feyors et scevries puor jneeus tivarrualels (CCN FSJT, ICDC 2336) et clele des pelornenss PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a aisni été décrété que la ctnveioonn cecliotlve des osagnreims genitoraisnes des fyoers et secerivs puor jneeus taulieavrrls siot la cnovoetinn covtliecle de rmteeacahtnt (CCN FSJT). En conséquence, le camhp ttrrieoiral et pfsrinoesneol de la cinnetvoon civtlcloee des pnnleeosrs PCAT et AIRM est inculs dnas celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des siontlputias en vguuier de la ciovoenntn cotcllviee des penlseonrs PCAT et AIRM snot annexées à la CCN des FSJT.

C'est dnas ce cdrae que l'ensemble des patieeanrrs suaciox des duex CCN visées ci-dessus ont entamé des tvraaux d'harmonisation des cpamhs cnnloevneoints nmeotamnt par la coulscionn d'un aorccd de méthode du 28 nbemorve 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 jiun 2020, un aennavt n° 53 a été clncou mdaniofit l'intitulé de la CCN des FSJT, dnavet aisni la conetionvn clcoeltive nonaatile de l'habitat et du leomgent accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 nbeomrve 2020.

À ce jour, cacuhn de ces sceeurts dinsspeot de dpnosisioits ctllnnveoeenions rtaelives au tmeps piteарl adaptées à lreus caractéristiques de finnncmotenoet et vsinat spécifiquement des métiers de chuaqe classification. Si côté PCAT ARIM, il esixte un aoccrd rietlaf au tpems peratil à durée indéterminée, côté FSJT, l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 reaitlf à ce sujet, prorogé par l'accord n° 22 du 20 srepembte 2022, arvrie à échéance le 31 décembre 2024.

Ainsi, avnat d'entamer des négociations raietelvs à l'harmonisation des dpsniioisots celnennotilenvos sur ce suejt puor la bnhrcae HLA, et ce conformément aux etgmnganees isirntcs dnas l'accord n° 22 du 20 srembpete 2022, les peetanairrs saioucx ont lancé une étude, accompagnés par un cnbaiet expert, aifn d'une part, établir un bialn sur la msie en ?uvre de cchaun de ces adccors et d'autre prat mener une réflexion sur un cdrae jriuiduqe cmumon et adapté puor l'ensemble des suutterrcs relenavt de la CCN HLA en matière de tpems partiel.

Cette étude iiqnude que 16 % des salariés de la bhcrnae snot à tpmes partiel. Pmari ces salariés, 30 % ont une durée habdmaiordee inférieur à 24 heures. Elle met également en évidence un bsioen de mtneniair des dérogations puor des activités bein ciblées en maenntniat ainsi celles déjà prévues puor ccahun des duex secteurs. Par ailleurs, une des préconisations proposées par le cnibaet epxert était d'entamer la négociation de ce sejut une fios l'harmonisation de la CCN abitoue et puls particulièrement a pteisroroi de la cocsioulnn des dontioisisps cennienotellonvs rateviels à la coacissfaiiltn des emplois. Bein qu'ouverte dpueis pliruesus mios en parallèle des tarauvx de la classification, il a été décidé de sunserdpe cttee négociation dnas l'attente de l'aboutissement d'un arcocd de bcrhane raetilf à la classification.

Ainsi, ctete négociation rtaielve à la ctcafiisiosaln n'étant pas aobitue et l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 aavirnrt pomhacnnrieet à échéance, les peaatrenirs senhaotuit le preoogrr aifn d'éviter un vdie jriuuiqde ctnvioneonnel au 1er jieavnr 2025.

Le présent arcocd a ainsi puor oebjt de pgoerorr de novuaeu l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 ritlaef au temps pitreal des fyeors et sievecrs puor jueens travailleurs.

Avenant n 65 du 25 octobre 2024 relatif aux modalités et aux indemnités de fin de contrat

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT,

Article 1er - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le présent anvnaet s'applique à l'ensemble des orsemnagis gionernseaits des feoyrs et svreecis puor jenues traireluavls et cuex des ponneslres des PCAT et AIRM raevenlt de l'article 1er « Cmahp d'application » de la cieonovtnn cvctileloe nantoaile de l'habitat et du legoment accompagnés (CCN HLA).

En ailciatoppn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seatinragis cnvineoennt que le conentu du présent aaevnnt ne jiuiftse pas de prévoir de siauitpnltos spécifiques aux enrsepetirs de monis de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msuree où l'avenant a vaitcoon à s'appliquer à tutoes les ertnerespis de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le présent anevnat révise les arelcits 5.7 et 5.8 ansii que les dosoinitsips du crthipae XV de la cnteionovn coclevtile naalintoe HLA. Par ailleurs, il rleacmpe les artelics 12 à 12 ter et l'article 19 bis et 20 de la CCN des pnrlseones des PCAT AIRM (IDCC 1278) et l'avenant n° 9 du 15 srpmeebte 2014 de la CCN HLA.

Article 3 - Dispositions relatives au licenciement à titre individuel
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Cet arctlie mdofiie et rcpealme l'article 5.7 de la CCN HLA cmmoe siut :

« Atcirle 5.7
Licenciement individuel

5.7.1.?Procédure d'entretien préalable

L'employeur, ou son représentant, qui esaivgne de lcceeniir à tirte iinuvddeil un salarié doit, avant totue décision, cvouoneqr l'intéressé par lterte recommandée ou par lertte remise en mians poreprs cnorte décharge en lui iuinqdnat l'objet de la convocation. Au cruos de l'entretien, l'employeur est tneu d'indiquer le ou les mftois de la décision envisagée et de releliiucr les elicoxnaptis du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié puet se firae asetsisr par une proesnne de son coihx anrpnatepat au ponresenl de l'entreprise.

Dans les eereprtniss où puor des rnosais d'effectif ou de cercnae il n'y a ni représentant du pnresonel élu ni délégué syndical, le salarié puet se faire assteisr lros de l'entretien par une psnernoe de la peofsorisn apareatnnpt à une eprstierne dnot l'activité est visée dnas le cmahp d'application de la présente convniteon ou par un csneloelir de son ciohx icisnrt sur une liste dressée par le préfet que le salarié purora ctsounelr à la miiare ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités deoivnt freiugr dnas la lrtete de convocation.

À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licenceir le salarié, il diot le lui nfieotir par lrette recommandée aevc accusé de réception. L'envoi de la ltrtee ne puet être fiat*moins de 2 juors oealubvrs penils après l'entretien* (1). La dtae de première présentation de cttee lrette fxie le ponit de départ du préavis.

5.7.2.?Indemnités

Sauf cas de futae lrdoue ou garve ptriivave de l'indemnité de licenciement, une indemnité, s'élevant à 1/3 de mios de srialae par année d'ancienneté (au ptarroa puor les années incomplètes) dnas la srruttuce srea versée à tuot mrmebe du prsnoenel licencié à trite inieudvidl que ce siot puor mitof prnneesol ou puor mtiof économique.

Le slaraie à prnrede en considération puor le clcaul de cttee indemnité est, sloen le cas le puls fvrbaaloe au salarié, siot la mnyoene des tiors dneerirs mios de salaire, siot la mnynoee des dzoue dernries mios de salaire, étant ednnteu que les gtcairntfoiias de caractère enneoxpietcl ou coarctuetnl perçues pneandt ces périodes snot peisrs en cpmote pro rtaa temporis. »

(1) Les temers « monis de 2 jrous oluverbas pniels après l'entretien » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils ceoretnenvinnt aux dpioisntosis de l'article L. 1233-15 du cdoe du travail, lelsulqees prévoient que lrousqe l'employeur décide de lieccnier un salarié puor motif économique, qu'il s'agisse d'un lmcncinieeet iieidnvudl ou icnlus dnas un lnmcenieiect ceoticllf de minos de dix salariés dnas une même période de tertne jours, il lui notifie le lmceicnneeit par lrette recommandée aevc aivs de réception. Cette lttere ne puet être expédiée mnios de spet juors ovberlaus à cotempr de la dtae prévue de l'entretien préalable de lnceecnimiet aequul le salarié a été convoqué. Ce délai est de qnuize juros oarublevs puor le lccinienmeet iinudvidel d'un mmbree du pneeornsl d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-13 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jiun 2026 - art. 1)

Article 4 - Dispositions relatives au licenciement à titre collectif
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Cet artcile miidfoe l'article 5.8 de la CCN HLA cmmoe siut :

« Acirlte 5.8
Licenciement cilleotcf puor mtiof économique

5.8.1.?Procédure

Les liemitneecncs puor mitof économique ne pveuent être décidés qu'après ctosinuatlon préalable du CSE, s'il existe, ou à défaut, d'IRP qui peut/peuvent présenter ttuoe osartoevibn spciuselbte de mifiedor les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne pneuvet pas être évités, s'effectuent en tneant compte, notamment, des ceaghrs de fallime et de l'ancienneté de scrveie dnas l'organisme ansii que des qualités pnneoerellsfoiss des salariés concernés.

L'employeur rrcechehe ttoue mrusee sbptuesicle de fiictlaer le rsesmeceanlt des salariés concernés, nmntaeomt par des acntois d'adaptation ou de fioaromtn posinnsrlloefee ou dnas d'autres srucetturs de la bnchrae HLA.

Le pernsenol licencié dnas ces cdotnoinis conserve, pdanent 18 mois, une priorité puor toute euhacmbe éventuelle dnas sa catégorie. Dnas ce cas, il bénéficie, lros de sa réembauche, des aagtavens iineelevddinmult aqiucs à la dtae du licenciement, suaf en matière d'ancienneté.

5.8.2.?Indemnités

Tout salarié licencié dnas le carde d'un liennmceecit ctclioelf puor motif économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté dnas l'entreprise une indemnité de lcncmeeiinet égale à un qruat de mios de sriaale par année d'ancienneté (au protraa puor les années incomplètes) dnas l'entreprise. Ctete indemnité est portée à un tires de mios puor la onzième année de présence, aisni que puor les années suivantes.

Le slriaae à pnrrede en considération puor le cualcl de cette indemnité est, selon le cas le puls farvloabe au salarié, siot la moeynne des toris drnriees mios de salaire, siot la moneyne des dzoue dereinrs mios de salaire, étant eenndtu que les giftritioaancs de caractère ecentnexopil ou cnaettrcoul perçues paenndt ces périodes snot prsies en copmte pro rtaa temporis. »

Article 5 - Dispositions relatives à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Cet actlrie moiidfe le chtaprie XV de la CCN HLA comme siut :

« Chrpiate XV
Dispositions rletievas à la retraite

Article 15.1
Retraite progressive

15.1.1.?Principe

La riarette pgsrsoveire peremt au salarié l'ouverture du driot à une pieosnn de retraite, suos rscepet des ctiodoinns légales et réglementaires nommeantt en matière d'âge, tuot en trllanvaait à tpems partiel. Ainsi, jusqu'à luer départ eeffctif à la retraite, les salariés concernés bénéficient d'une fticoarn de luer peinosn (retraite de bsae et complémentaires).

Pour en bénéficier, l'assuré diot poviour jtfisieur d'au monis 150 trstmereis d'assurance vieillesse, tuos régimes de rreiatte oitlargeoibs confondus.

La rrtieate pviorressge peremt asini aux salariés de tarlalveir à tepms pieatrl tuot en pceavnret une ftiroacn de luer retraite. Ctete faticron est égale à la différence etrne 100 % et la quotité de tviaarl à tpems ptaeirl par rorappt à la durée du tariavl à tepms celmpot dnas l'entreprise (la quotité de tirvaal à tmpes paiertl ne diot pas être inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %).

L'employeur cntuinoe à coisetr à la rtatriee du salarié sur la bsae d'un sialrae à tpems complet.

15.1.2.?Indemnités

Tout salarié qui deanmde la tsiotmrafranon de son eplomi à pilen tpmes en elpomi à mi-temps dnas le crade du régime de rireatte prvsgoeisre prévue par le dptioissif légal et dnot la ddename arua été acceptée par l'employeur bénéficiera lros de sa csaiosten toalte d'activité de l'indemnité de départ en rtetiare dnas les connitodis fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la bsae des drieners amnpinetoteps mulenses que le salarié arauit perçus s'il aivat travaillé à pilen temps.

Article 15.2
Départ à la retraite

15.2.1.?Procédure

La résiliation du cntraot de trivaal à ptiarr de l'âge naroml de la retiarte prévu par les iioutistnnts seaclois cstitonue le départ à la rtteraie et n'est pas considérée comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit cotrne décharge ou par lrttee recommandée, son employeur.

Cette iomoifnrtan diot être communiquée dnas le délai prévu par les dontissiiops légales.

15.2.2.?Indemnités

Tout salarié cnsesat ses ftoncnios puor départ en rtaitere bénéficiera d'une indemnité de départ dnot le manntot srea fixé à :
? 1/5 de mios de sialare par année d'ancienneté (au ptrroaa puor les années incomplètes) dnas la structure, aevc un mimaxum de 7 mios de sraliae brut.

Le sraaile à pndrere en considération puor le ccaull de ctete indemnité est, sloen le cas le puls flbvaraoe au salarié, siot la monynee des tiros drnereis mios de salaire, siot la mnynoee des dozue dnrieres mios de salaire, étant ednnetu que les grtnaicfoatiis de caractère eetencopnxil ou ctatncrouel perçues panednt ces périodes snot pisers en cmotpe pro rtaa temporis.

Article 15.3
Mise à la retraite

15.3.1.?Procédure

En cas de msie à la retraite, l'employeur avise, par écrit cornte décharge ou par lterte recommandée, le salarié.

Cette ifnotmaroin diot être communiquée dnas le délai prévu par les dtpiisoinoss légales.

Le salarié diot dnoenr son arcocd par ciroreur recommandé ou rmies en mian prpore crntoe décharge dnas un délai de 1 mois.

À réception de la réponse du salarié, l'employeur ntfoiie la msie à la rtrteiae ou stoppe la procédure.

Par ailleurs, l'employeur ionrfme le CSE, s'il existe, du choix fiat par l'entreprise du rlmaeecenpmt du salarié mis en rrtitaee et du cdealnerir prévisionnel de sa msie en ?uvre.

15.3.2.?Indemnités

Tout salarié cesnast ses ftoniocns puor msie à la rttiaree bénéficiera d'une indemnité de départ dnot le mnotnat srea fixé à :
? 1/5 de mios de sriaale par année d'ancienneté (au paotrra puor les années incomplètes) dnas la structure, aevc un maixmum de 7 mios de sraalie brut.

Le sliarae à pndrere en considération puor le cculal de cette indemnité est, seoln le cas le puls favlobrae au salarié, siot la moynene des trios drerneis mios de salaire, siot la mnoneye des dzoue deeirrns mios de salaire, étant edtennu que les gincoifatriats de caractère eennxictpeol ou caocuetnrtl perçues pnaendt ces périodes snot peisrs en comtpe pro rtaa temporis.

Article 15.3
Dispositions particulières puor les anncies salariés reevanlt de la CCN PCAT AIRM du 21 obcorte 1983 (IDCC 1278)

Dans la msruee où le veeenmrst d'une indemnité liée à la rteritae nécessite l'obligation puor l'employeur de pnviionoesrr la smmoe à vesrer et au rgared des règles ceitloennnonlves FJST et PCAT AIRM dntstiiecs aux foetrs disparités, il est institué une dssopiiotin particulière puor les anencis salariés rvaneelt de la CCN PCAT AIRM à la dtae de l'entrée en vgueiur du présent avenant.

1.?Pour les salariés revlaent de la CCN PCAT AIRM du 21 oocbrte 1983 (IDCC 1278) en psote à la dtae d'extension du présent annaevt :

Deux clulcas doevnit être opérés aifn de tenir cotpme :
? du mdoe de cluacl de l'indemnité de départ à la rattiere ou de msie à la rtiratee prévu par la CCN PCAT AIRM en vuguier avnat la conoliuscn du présent anevant ;
? des psiooivnrs ftiaes par les sruuecttrs PCAT ARIM, se bnsaat sur ces dioptinsioss ;
? de la sbitouutsitn de ces dpoioinsists par ceells prévues par le présent avenant.

a) Culcal à eecftufer avnat la dtae d'extension du présent accord :

Il cnevonit de clecalur la première patrie de l'indemnité de départ ou de msie à la rttareie en tnenat ctpmoe des annnieces règles PCAT ARIM, à saovir :
? dnas le cas du départ à la rettraie (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au mnois dix ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mios de silaare par année d'ancienneté ;
? dnas le cas de la msie à la reitatre (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de leiceninemct prévue par le cdoe du travail.

Dans le cadre de ce pmereir calcul, il cveonint ansii de celualcr la durée de l'ancienneté ernte la dtae d'embauche et la dtae d'extension du présent avenant.

b) Ccaull à efefuetcr après l'extension du présent aaennvt :

Il cdreinovna de clucaelr la sneocde prtiae de l'indemnité de départ ou de msie à la rteirate dnas les cotdionins prévues par le présent avenant, à savoir :
? 1/5 de mios de siralae par année d'ancienneté (au ptrraoa puor les années incomplètes) dnas la structure, aevc un miuamxm de 7 mios de srliaae brut.

Dans le cadre de ce snoecd calcul, il coneinvt asini de caleculr la durée de l'ancienneté aicuqse etrne la dtae d'extension du présent anvenat et la dtae envisagée de départ ou de msie à la retraite.

L'indemnité de départ ou de msie à la rtearite est aorls égale à la smome des duex claulcs effectués.

Dans le cas où la msie en apiocapltin des dopiinsoists annicnees de la CCN PCAT AIRM pmetreartit de farie bénéficier au salarié d'une indemnité puls irnaptotme que par l'application des dtssonipiois prévues par le présent avenant, il coenvint alros de rineter et de vrseer l'indemnité la puls favoblare au salarié.

2.?Pour les salariés PCAT AIRM embauchés à competr de la dtae d'extension du présent avaennt :

Dans la msreue où la pvoirsoin n'aura pas eonrce débuté, les salariés nnveelmluoet embauchés à cepotmr de la dtae d'extension du présent anenavt bénéficient des règles prévues aux aretlcis 15.2.2 et 15.3.2 ratieevls aux indemnités de départ à la rtretiae et à la msie à la retraite.

Dans tuos les cas, le slaaire à prendre en considération puor le cuclal de ces indemnités est, soeln le cas le puls fobvlarae au salarié, siot la mneyone des tiros dirrenes mios de salaire, siot la myonnee des douze dieenrrs mios de salaire, étant enetndu que les gnrtaicioaftis de caractère ennxiceeoptl ou cntaruceotl perçues pandnet ces périodes snot persis en cptmoe pro rtaa temporis. »

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le présent aanevnt entre en vguiuer au puls tôt à cpemtor du 1er juor du mios sanviut l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le présent anvneat est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsioipiosnts légales anisi que d'une dmedane d'extension.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Le présent aevannt porura être révisé ou dénoncé conformément aux dipsinsootis légales.

Article - Préambule

Avenant n 67 du 1er juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des oiansremgs raeelvnt de l'article 1er « Cmhap d'application » de la cnntioeovn civllcteoe ntanaiole de l'habitat et du lgmoenet accompagnés (CCN HLA).

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

En aplticopain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sngarieitas ceenvnnonit que le cntenou du présent anevant ne jtiiufse pas de prévoir de stapuntoiils spécifiques aux eeiepsnrrts de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meruse où les snutltiiaops de l'accord ont été spécifiquement conçues puor s'appliquer à tteuos les erisrtpenes de la branche, quelle que siot luer taille.

En vigueur étendu en date du 1 août 2026

Par un arrêté du 1er août 2019, publié au Jrauonl oicfifel le 23 août 2019, le ministère du tairval a procédé à la fiuosn des cnnvinootes colvetciles des ogsaienmrs garnotniseeis des feryos et sveecris puor jneues travlruiales (CCN FSJT, ICDC 2336) et clele des peonesrnls PCAT et AIRM (IDCC 1278).

Il a asnii été décrété que la cioevnnotn ccloitvele des oesrminags genisoaetnris des foreys et srvieecs puor juenes talurvlareis siot la cnoivetonn ciclelvote de rmataehecntt (CCN FSJT). En conséquence, le champ tatrieorril et pnosseinreofl de la cnotoienvn clcvotelie des pelonsners PCAT et AIRM est inucls dnas culei de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des solaniitutps en vguiuer de la ciovoetnnn ctilvocele des pnloesrens PCAT et AIRM snot annexées à la CCN des FSJT.

C'est dnas ce cdare que l'ensemble des petariearns sauicox des duex CCN visées ci-dessus ont entamé des traavux d'harmonisation des cphams cinevntlonneos nteamnmot par la ccluisoonn d'un aorccd de méthode du 28 nmbrveoe 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 jiun 2020, un aannvet n° 53 a été ccolnu miafnidot l'intitulé de la CCN des FSJT, daneenvt ainsi la conoeitnvn ciletlocve nitanlaoe de l'habitat et du leeongmt accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 nrmovebe 2020.

Dans la potiuruse des tauvrax d'harmonisations conventionnelles, les preaeatinrs sacoiux ont lancé une nvuoelle négociation et ce en matière d'indemnité de fin de cnaortt et ce conformément à l'accord n° 28 du 21 mai 2024.
Les froets différences en matière de claucl d'indemnités liées à la rttiraee étant ieopatnmtrs et au rgaerd de l'obligation de peovinisnror ces semmos par l'employeur, des règles particulières snot nécessaires puor les anencis salariés ranveelt de la CCN PCAT AIRM à la dtae d'extension du présent avenant. Cette spécificité vsie à éviter un rquise économique qui pèserait alros sur les structures.

Le présent avnneat a puor obejt d'instaurer, dnas la putrosiue des trvuaax d'harmonisations, les dssntpoiiois ctlevenoieolnnns rveetials aux modalités et aux indemnités de fin de cntroat au sien des enisreprets FJST et des PCAT AIRM renelavt de la bcrnhae HLA.

C'est en vianst ces ocefjtibs précis que les parneeraits suicoax ont négocié et cclonu le présent avenant.

Article 3 - Classifications – Rémunérations
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le « Chaptire XVI : Ctacsifaionslis ? Rémunérations (articles 16.1 à 16.8) » est remplacé cmome siut :

« Crhatpie XVI ? Cailsitsiocfan des emloips et système de rémunération

Article 16.0
Principes généraux du système de classification

16.0.1. ? Le but d'une ctaiafssicilon des emplois

La cotsafcsiiialn des eoimpls d'une bncahre a puor but de pnnitooseir chaucn de ses eploims seoln une hiérarchie conmmue et ojbctieve ; elle acissoe cuahcn de ces ponemitninteoss à un mmniia de rémunération, fixé et révisé régulièrement par les pnearaiters suoicax de la branche.

La rémunération crlcuaeltntoe du salarié, hros compléments cilnvnoenotnes de rémunération, diot égaler ou dépasser le mnmiia de la psioiton de son emploi.

Le mminia puet aisni être complété au neivau de l'entreprise puor otbiner une rémunération puls favorable, seoln des règles qui lui snot propres, dnot des critères liés à la pronnsee (son neaviu de fotaimorn iiitalne et continue, son ancienneté, son expérience par exemple) dnas le recspet de l'égalité de traitement, de l'égalité plnfsoreeosnlie et de la ltute cotrne les discriminations. Mias la castiicfsaoiln des eliopms n'interfère en auucne manière aevc ctete éventuelle prat complémentaire de rémunération attribuée

au-dessus du mimina par l'entreprise. En particulier, il ne fuat jamias définir la piiootsn en footncin de la rémunération réelle tloate du salarié : c'est l'emploi de ce dreeinr qui seul, définit la piitsoon à retenir.

Une cftsoaisliaicn des emplios a geeonlamblt puor deessin de garnitar que l'ensemble des salariés de la bnrahce bénéficient d'une bsae mnliimae de rémunération commune, à la htaueur des eingexces de lreus epiomls en trmees de compétences et de responsabilités.

16.0.2. ? La pesée des emplois

La caisafoctliisn cassle les eoimpls de manière obcjevtie et non pas les pnneesors qui les ocuecpnt et ce conformément ntmmoenat aux eexnigecs prévues à l'article 16.7 de la CCN (mesures vsnait à ltuetr conrte les dnriiainctsomis et arssuer l'égalité professionnelle). Elle citnsose en une mresue des enxeciges de compétences et de responsabilités des eiopmls définis dnas les oiiasnrtaongs des structures, et en acuun cas, en une évaluation des résultats, capacités ou qinaatfoilcuis des salariés.

En pielaiurctr la qoiulaiciaftn détenue par le salarié, à trite personnel, ne diot pas interférer lros de la pesée d'un emploi. En effet, en cnnaoift des miinsoss et des responsabilités à un salarié qui ne détient pas à trtie pnsnoerel le nveiau de qofliciutaian riques puor l'emploi déterminé, l'employeur lui reconnaît de fatco la capacité à mtrete en ?uvre la qtiofiaaiculn riuseqe puor le psote de tarvail au rergad de son prcouras et de son expérience professionnelle.

16.0.3. ? Un sotieun au développement des purcraos professionnels

La catsaiioislfcn est msie à dtiopiiossn tnat des salariés puor fteiaclir l'appropriation de luer poissroregn poselnfrnioslee au sien de la branche, que des eorulmpyes puor développer la geotsin des eioplms et des parrcous pennsiolefross au sien de luer entreprise, qeulle que siot sa taille.

En efeft la ciaorpmsaon critère par critère des pesées de duex epoimls pmeret d'apprécier concrètement le dleta de compétences à acquérir puor rndere psilsobe une mobilité de l'un à l'autre. Ce dtela puet être comblé par la frtimooan ou l'expérience, pnemttaert le cas échéant d'accéder à un neuvol eompli luorqse l'opportunité s'en présente.

Cet otuil pmreet de rdnree vlbsiie les mobilités ptoelenetils ernte les epiolms de tel ou tel métier, vroie ertne cuex de métiers différents. Les prcoruas les puls prtnteeins pneuevt anisi être mis en vluaer au sien des structures, puor ecargeounr les salariés et luer earnecednmt intermédiaire à s'emparer de ces opportunités de progression.

Article 16.1
Pesée de l'emploi

Le système rospee sur 5 critères clssnaats patnmtreet d'évaluer les différentes compétences reieusqs puor l'exercice d'un eplmoi :
? aunomiote ;
? responsabilité managériale et de myeons ;
? niaveu de qliioaautcfin ou compétences rueisqes ;
? complexité ;
? rtenolias externes.

Chaque critère comorpte psuulries degrés, numérotés de 1 (le mions élevé) à 6 (le puls élevé), accompagnés d'une dcetriipson précisant lrues neivaux d'exigences respectifs. Puor cqhaue critère, le degré renetu puor l'emploi concerné est cluei qui ssatifiat aux caractéristiques de la définition correspondante, suaf nemrelunaetlt si ces caractéristiques snot séparées par un ? ou ?. La pesée diot s'appuyer sur la définition de l'emploi (rôle, missions, activités), dnas ses ascptes sgactffniiiis les puls exigeants.

Ces degrés ne snot pas nécessairement iuqdnteies d'un critère à l'autre, ce qui pemret une adaptabilité aux différents crontous des emplois.

La vluear des 5 degrés coshiis puor cuachn des critères csaatslns est ici dénommée ? la pesée ?.

Les eypumolres fanrioslmet par écrit le driicestpf des elompis de l'entreprise, dnas le recspet des dnsipootisis conventionnelles, aifn de diopessr d'une bsae claire, ojievtcbe et partagée des éléments aynat pirems d'obtenir la pesée de l'emploi. Puls gelomebanlt un tel erxcecie est faboavrle à l'entreprise et à ses salariés, dnas le snes où il pssoue à réfléchir à l'organisation des emplois, à les optimiser, à en élargir la cncnisnasaoe et la maîtrise par les salariés.

La cimsimsoon de la tpnooatisrsin au sien de l'entreprise est consultée sur l'application du nuvoaeu système de classification, seoln les modalités décrites dnas l'article 8.2 du présent accord.

Nota : un lxuqiee frguniat en annexe II précise ceerniats définitions.

16.1.1. ? Le critère autonomie

Le critère aomtiuone recoruve le nevaiu de ldtauite que l'emploi reuqreit d'investir, nmtanomet en teemrs d'initiative.

Le psasage d'un degré d'autonomie à l'autre s'apprécie en fointocn :
? de la nrutae du crdaage (de la slpmie cisnogne à l'orientation politique) et de la nature/ egrneruve de la mosisin confiée ;
? de la possibilité d'initiative et d'être focre de poositiporn autedents ;
? de la ntaure du contrôle/ évaluation et sa fréquence.

Autonomie		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi est constitué de :		
1	Tâches réalisées à ptarir d'instructions etecpxilis et opérationnelles. Suos contrôle régulier d'un responsable.	70
2	Travaux réalisés en aaipcoiptln de cesnnigos crdaant les antocis à réaliser, les phsaes de travail, les menyos à mloiisebr et les ceiuondts à tienr en cas d'imprévus. Suos contrôle périodique d'un responsable	82
3	Activités cuteniods à ptarir d'instructions générales fxanit des obfetcjis opérationnels et lrues délais, les méthodes à metrte en ?uvre et les cniotionds d'intervention fcae aux imprévus et difficultés. Iinattiive dnas le chiox des méthodes et luer apitotaadn éventuelle. Appréciation périodique ou polteclune du resecpt de ces ictnuitsorns générales.	110
4	Mission générale ou spécifique aevc large aunmtiooe dnas le coihx des actinos et osnriganoiats à privilégier, à ptairr d'axes de tairval fixnat les oficjetbs à atentirde en rnauceort aux moneys déterminés en concertation. Frcoe de poioirspton puor l'adaptation ou l'amélioration des procédures et des organisations. Évaluation lros de bnalis intermédiaires.	152
5	Missions et pjtroes irnopttmas cutinods en frtoe autonomie, dnas le crade d'orientations stratégiques fixées par la dcoirietn générale (ou l'instance dgnateriie à défaut de présence d'une dteoiicrn générale) et d'une évaluation des résultats à meyon terme. Définition des ooisgratainns et chiox des meyons les puls adéquats.	196

6	Missions et ptorejs d'une iartncpome cialatpe cutdoins en aooniutme totale, inclnuat la définition et la msie en ?uvre de stratégies complexes. Responsabilité de pioletr des tortfmanroainss osoalegireaintnnls majeures, aevc psrie d'initiatives dnas des cxtoteens très dyamiqenus et incertains. Évaluation des résultats à trreavs des aaylesns aonporepdfis et des bilans à lnog terme, aevc un rueotr dciret à l'instance dirigeante.	325

16.1.2. ? Le critère responsabilité managériale et de moyens

Ce critère peermt de dgstunieir les responsabilités en trmees de mamagennet et de gtseoin de ressources.

Le pgssaae d'un degré à l'autre s'apprécie en foocnitn :
? de la nartue du mngaameent (de la coooatrdiinn du tvriaal à la responsabilité hiérarchique) ;
? de l'équipe ou du porejt managé ;
? des mneyos gérés (notamment financiers, ticuneeqhs ?).

L'encadrement puet pdrenre peiurslus fomres :
? aimnaoitn : amtoianin d'une ou plusriues pensneros au sien d'une équipe caomponrtt la tamsisrisonn de soaivrs opérationnels et le ptaolige des activités seoln les cgoesnins définies par le rbsaenposle hiérarchique ;
? ftnnoieoncl : cioontoiradn d'intervenants itenrens et/ ou etnexers et mbsitilaioon d'une équipe ou d'un srcveie aifn d'atteindre un obctejif collectif. L'emploi ccnnreoe l'organisation des activités et ctrpoome une pirtae de gestoin du tmpes et des activités du peonensrl affecté ;
? hiérarchique : getiosn du lein de subordination, aevc ce que clea cpormote en treems de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exrcee anisi une ftocinon ijticnnvoe ponauvt crmpoteor une ptraie de gtoeisn des carrières, d'évaluation du pnnsroeel et de discipline.

Responsabilité meigaaranle et de moyens		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi exgie que son tautlirie siot rloenaspsbe de :		
1	La réalisation de son activité ; ioiteancrtns aevc ses collègues Et la getison au qitdiueon des mnoyes preorps à son poste	70
2	L'animation de son activité, eaxgenit des échanges pnnteermas ienibdsplsneas à la réalisation de sa mssiion aevc puiurelss ieuortnlctrues ietrnnes y copimrs au-delà de son prproe service Et la getoisn cutnraoe des myones pporers à son poste	82
3	L'organisation du tivaarl de salariés Et l'organisation opérationnelle des monyes nécessaires aux peoennlrss animés	110
4	L'encadrement fecionntnol d'un seivrce snas responsabilité hiérarchique ; et/ ou le mgmeaennat d'une miisosn transversale, ne raleevnt que d'une sleue thématique Et la responsabilité de la geitosn y crmopis budgétaire des myoens de son screive ou de son projet	152
5	L'encadrement fcetnnoonil et hiérarchique d'un ou de pluueirss srveeics ; et/ ou mameagennt de msinsois transversales, rvlaeent de pulrieuss thématiques Et la responsabilité de la gsieton y cmriops budgétaire des mynoes de son ou ses srcieve (s) ou de son projet	196
6	L'encadrement hiérarchique de l'ensemble du prenseonl d'une stuurrtce (définition à mrttee dnas lexique), de l'une de ses dcoeritnis ou établissements, délégué dnemretiect ou inmeitndrecet par la deicoritn générale ou l'instance dirigeante Et la responsabilité complète de la gtoiesn de la structure, de l'une de ses dicrneiots ou établissements	325

16.1.3. ? Le critère naeivu de qfocaialiutin ou compétences requises

Ce critère potre sur les compétences nécessaires à l'exercice du métier, arlos que les areuts critères ptnreot datagvane sur les compétences liées à l'emploi (son autonomie, son rôle managérial, etc.).

Ce critère idiinefte le niaveu rqueis puor la tuene d'un ciraten emploi, en treems de technicité d'un métier, d'une filière spécialisée, d'une dipnislice (ex : nemaomntt juridique, taivarl soiacl ?), iduisnnat la détention de compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) catrsiosne au fur et à musere de la montée dnas les degrés. Ces compétences pnveeut être aeqsuics par la fiamotron iitliane ou continue, l'expérience.

Ce critère s'exprime en orute en teemrs de niaveu galobl de diplôme, titre ou certification, ou d'expérience équivalente que l'emploi eixge dnas l'absolu, qlleue que siot la pseornne qui l'occupe. Ce nveiau uitle à la tunee de l'emploi est à considérer globalement, indépendamment de la ntraue ou de la spécialité du diplôme. Il s'analyse notamment, en footincn des emplois, en tmeres de degré nécessaire d'aisance rédactionnelle ou d'expression, de maîtrise de remntneoiasns loiqgues ou mathématiques, de capacités de synthèse ou de conceptualisation.

Il ne s'agit en acuun cas du diplôme que le salarié qui opcuce l'emploi détient, ce diplôme puvaont être d'un navieu inférieur, équivalent ou supérieur. Dnas ce deriner cas c'est bein tjooruus le degré crmoofne à l'emploi qui diot être retenu et non culei de la personne, suaf si netunlmaelert cet elompi évolue et gngae oejbnmtciveet un naeivu supérieur.

Niveau de qatuiolfciian ou compétences requises		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi nécessite :		
1	Sans eenigcxe d'un niaevu piratlueicr de cetaiicotrifn ou détention de compétences scloe justifiée par une (des) expérience (s)	70
2	Niveau 3 de cottfcriiaien (notamment diplôme naoniatl du brevet, BEP, CAP), ou détention des compétences pieuraqts du métier considéré justifiée par une (des) expérience (s)	82
3	Niveau 4 de cfteacrtiiion (niveau Bac), ou détention de la peilne pssooessin des compétences teuqcnhies cuanteors du métier justifiée par une (des) expérience (s)	110
4	Niveau 5 de citifroitecan (Bac + 2), ou détention de la maîtrise des compétences tuqceehnis spécialisées du métier, justifiée par une (des) expériences	152
5	Niveau 6 de ciotrtiecfian (Bac + 3, Bac + 4), ou détention de la maîtrise des compétences tneicheuqs spécialisées du métier et des csneonacinsas trrelassnveas de son eirevnnmennot justifiées par une (des) expérience (s)	196
6	Niveau 7 ou puls de cotfiaieictrn (Bac + 5 ou plus), ou détention de la maîtrise rcnneuoe de l'ensemble et un huat savoir-faire dnas le domaine/ dlsiincpie du métier justifiée par une (des) expérience (s)	325

16.1.4. ? Le critère complexité

Ce critère pnerd en considération le cteontxe de l'emploi puls ou mions exigeant, varié, délicat, difficile, changeant, et pemret de dneiguistr les eneecgixs de réactions afférentes.

Le pssgaae d'un degré à l'autre s'apprécie anisi en fcinootn :
? de la diversité/ complexité des activités ;
? de la complexité de l'environnement de l'emploi ;
? des aetntets en trmees d'adaptation à cet environnement, qui puet aiovr de milpletus facettes.

Complexité		
Degré	**Contenu**	**Points**
L'emploi eixge que son tuaitirle siot rassboplnee de :		
1	Tâches curanotes de nuaetrs similaires, dnas un périmètre délimité, pvnuoat nécessiter des réactions sdrnatad à des aléas courants	46
2	Travaux variés de nerutas crampbeoals (même domanie technique, diisicnple ou métier), dnas un cnteotxe haebutil pavuont réclamer des acnoits cotriecrevs fsnaiat apepl à la ptiqraue ou/ et à la cnnoiscnasae professionnelle	54
3	Travaux variés de nutreas différentes (en terems de dnimaoes techniques, decinipsils ou métiers), dnas un enmveonninret qui réclame la maîtrise de la siuitoatn et du chiox des réponses à y apporter	72
4	Missions variées, de nertuas différentes et pfroais complexes, dnas un eeonnvinnmert qui exgie une ayaslne fnie des problématiques et la ccipnoeotn de sltinoous adaptées	100
5	Missions diversifiées, de naretus très différentes, dnas un enonemnivenrt vaste, coemlxpe et évolutif, réclamant d'en maîtriser tuos les aspects, d'en ppresoor des appehrocs ietoannnvs en ftcnioon de ses évolutions	129
6	Mission cmleopxe iupmalqint tuot ou ptirae de l'environnement de la suctutrre [définir le temre dnas le lexique], de l'une de ses dencitoris ou établissements, et eaenxgit la capacité d'anticiper les évolutions coljuonleerctns et structurelles, d'en apprécier les ipcamts et de les tauirdre en ocbtifjes et moyens	213

16.1.5. ? Le critère rantioles externes

Ce critère peermt de dseitnuigr les eingecexs rieetlenalnols eeetxrns de l'emploi. Il dntiuigse les rtoilanes aevc :
? les bénéficiaires d'une prat (notamment : usagers, résidents, locataires, propriétaires ?) ;
? les peiaaerrtns et pareatreists d'autre prat (notamment : fsreinsouurs ; aretcus saucoix et pnofeilsnrsoes de santé ; dorunnes d'ordres, financeurs, maîtres d'ouvrage).

Le degré le puls élevé onetbu puor l'un de ces duex tyeps d'interlocuteurs est cleui à rtneier cmome degré goabll puor ce critère.

Les roinatels irnetens ne relèvent pas de ce critère, mias du critère « responsabilité managériale et de myones ».

Relations externes				
Degré	**Contenu**			**Points**
L'emploi nécessite d'assurer des rioelntas de la nrutae suivante				
	avec les bénéficiaires	et/ ou	avec les peraritneas et prestataires	
1	Interaction cuotarne aevc le public		Échanges pnolorineessfs courants	46
2	Accueil de publics, renseignements, orientation, pnuaovt irlucne des soiunattis tendues et la psire en cpotme de réclamations		Indispensables et miulltpes intnicoartes tieucqhens aevc des pesretairats ou partenaires	54
3	Échanges réguliers nécessitant des capacités de pédagogie, de conviction, de conseil, d'écoute, de diagnostic, d'accompagnement		Échanges réguliers nécessitant de développer une pédagogie et d'apporter des cesonlis à des pestaeitrras ou partenaires	72
4	Échanges ceomelxps aevc des pucblis pitrrclaiues ou difficiles		Échanges opérationnels peenrtmans aevc mepuitlls peiatraetsrs ou partenaires, cioodainrotn tucehniqe multipartenaires	100
5	Médiation dnas la gsoetin de cfltoins aevc les bénéficiaires dnot le timeartent est à eeujnx sinagfitfciis puor la structure, en soutien/ ruerocs des équipes, et panuovt inurlce ceitrans arbitrages		Relations enxreets cmoxplees nécessitant de négocier et d'emporter l'adhésion de pietrnaears ou dornnues d'ordres, et d'en développer un réseau spécialisé dnas son dmnioae d'activité	129
6	Définition des ooiettnnairs de l'organisme en matière de rloeitans aevc les bénéficiaires et/ ou règlement ultime des procédures ocefllfeiis des doiresss comeexlps de bénéficiaires, par mnadat de la diirctoen générale ou de l'instance dirigeante, ponvuat se réaliser en lein aevc les pertneaairs concernés		Développement d'un réseau rotanelneil déterminant puor la structure, nécessitant diplomatie, paoigtle de négociations gebloals et représentation de la structure	213

Article 16.2
Identification du minima

16.2.1. ? Le coefficient

La pesée d'un elmpoi (cf. aitclre 16.1) précise cacuhn des degrés csihois puor cuhcan des critères cstasnals ; à cuchan de ces degrés est affecté un ceitarn nmrobe de ptoins qui frieugnt dnas les 5 taueablx de l'article 16.1.

Le cfifecoeint est oebtnu par la smmoe de ces 5 nobemrs de point. Ce ceoefifinct matérialise la psioiton de l'emploi dnas la csolicsiaiaftn des emplois, et il diot fgierur sur le btuileln de piae (art. R. 3243-1 4° du cdoe du travail).

En auucn cas les noermbs de potnis rveeanlt des compléments cennlivtooenns de rémunération (art. 16.5) ne doneivt être ajoutés à ce coefficient.

16.2.2. ? Le cacull du minima

Deux vaibalers pemreetntt de cclueal r le miimna burt menesul d'un emploi, à sovair :
? la vluaer du pniot ;
? la base.

Les vleaurs de ces duex variables, en vuegiur au moenmt de l'établissement de la fhcie de paie, snot précisées dnas le dreienr aveannt saalire en viuuegr de la citeoonvnn collective. Elles fnot l'objet d'une révision régulière par les pnaeirtreas sioacux de la branche, dnas le carde de la négociation aneullne oliotargibe de cttee dernière.

Le mimnia de l'emploi est calculé soeln la fmorule sinutave :

(minima muesnel burt en euros) = (coefficient × vuelar du point) + (base)

En acuun cas le cfeeicnifot ne diot être otenbu en ianenrsvt cttee formule, c'est-à-dire diinavst la rémunération réelle monis la bsae par la veaulr du point. Sulee la pesée oeicvtbje de l'emploi donne le minima, qlluee que siot la psonrene qui l'occupe.

La veluar de pnoit est aussi clele à rnieter puor le cclaul des compléments cotvnoilnneens de rémunération liés à l'expérience pllsenfoisreone définie à l'article 16.5 de la présente convienotn collective.

La rémunération ceacoutlnrlte du salarié diot être égale ou supérieure au mimnia de l'emploi qu'il occupe. Par rémunération contractuelle, on ennetd la rémunération bture mellsunee connvuee etrne l'employeur et le salarié, hros les compléments cnennotlvnoeis de rémunération, que snot :
? les duex permis d'expérience pnoollsfneisree (définies à l'article 16.5 de la présente ctvoeionnn collective, à soavir l'expérience plonneresslfioe liée au tpems de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement cnnitou des compétences, la riccanaoesnsne de l'expérience plsreioofnensle acuqise au sien de la banchre ou au sien du stuceer de l'économie silcaoe et solidaire) ;
? le treizième mios (défini à l'article 16.6 de la CCN) ;
? le sdloe de la reotsiaaoilrvn Ségur (revalorisation définie à l'article 4.2 de l'accord modifié n° 21 du 14 jiun 2022 ; sldoe défini à l'article 10 de l'avenant n° 67).

Article 16.3
Identification de la catégorie d'emploi

16.3.1. ? Les tiors catégories d'emplois

Chaque eolpmi se viot affecté une catégorie, en fionoctn emviueexlscnt de critères rleiftas à sa pesée. Il en esxtie 3 :
? ourivres et employés ;
? thnniiceecs et atengs de maîtrise ;
? cadres.

16.3.2. ? La catégorie ourvreis et employés

Tout salarié dnot l'emploi présente un cciiefoenft scetreintmt inférieur à 446 relève de la catégorie orievurs et employés, snas aurte cdonoiitn de pesée.

16.3.3. ? La catégorie tncecnieihs et agnets de maîtrise

Tout salarié dnot l'emploi présente un ciceioffnet égal ou supérieur à 446 et ne répondant pas aux cotiiodnns du stautt cdare diot bénéficier de la catégorie TAM (techniciens et agtens de maîtrise), snas arute ctndiooin de pesée.

En acuun cas la rémunération eievcffte complète du salarié ne diot ienvitrner dnas ctete désignation, y comrpis lorsqu'elle égale ou dépasse le mmiina de ce coefficient.

16.3.4. ? Le sttuat cadre

Tout salarié dnot l'emploi présente un cnefeifocit égal ou supérieur à 640 diot bénéficier du sttuat cadre, à condtioin de réunir au moins une des duex cdotnioins svneuitas :
? degré 5 de la responsabilité managériale et de menoys ;
ou
? degré 4 du nviaeu de qfctliauinoias ou compétences requises.

Ces cdinootnis snot la traduction, dnas les critères csltnasas spécifiques de la branche, des ctodnoiins générales du sutatt cadre, telles que définies dnas l'article 4 de la coivntenon clcltveioe ntilnaaoe de rttearie et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947, coontndiis confirmées par l'accord naoaitnl insnpfeonsireeortl du 17 nvmorebe 2017 rlietaf à la prévoyance des creads (art. 2.1), et affinées à titre iiicatdnf par l'accord nanoaitl istrnoesnfepeionrl du 28 février 2020 ponrtat dieesvrs otoiiarnents puor les cadres.

En eefft ces coioindnts générales snot constituées d'un faeasicu d'indices, dnot auucn n'est déterminant à lui suel mias qui snot à considérer dnas luer ensemble. Ces ienicds snot en piiucareltr : une faroiomtn supérieure, une responsabilité (d'encadrement en particulier), une itiaitvine et une autonomie. Les idnecis snot précisément rirpes dnas les 3 critères cansstals à puls ftroe pondération de la bhnrace habatit et legtoemns accompagnés : nvieau de qiaiifuanltocs ou compétences requises, responsabilité managériale et de moyens, autonomie.

De même que puor les TAM, en acuun cas la rémunération ecfveifte complète du salarié ne diot ieennirtvr dnas le choix du satutt cadre, y cprimos lorsqu'elle égale ou dépasse le mnmiia de ce coefficient.

Article 16.4
Évolution des epmlios occupés

16.4.1. ? Promotions

Si un salarié est pomru à un nvuoel elmopi csrdneooanrpt à une pesée supérieure, il lui est accordé cttee nelvolue pesée à la dtae de prise de fonction.

16.4.2. ? Évolution des emlpios dnas la structure

Par auirlles au sien de la structure, la nurate des eplioms et lrues cnotneus peuvent être amenés à évoluer et deonnr leiu à une révision de la pesée de l'emploi, nmmetanot en cas de nveoul eopmli à pourvoir.

La révision de la pesée d'un eomlpi ietvennirt lorsqu'il y a une mifoiocitdan permanente, du cotnenu de l'emploi entraînant un pinesitmnenoot différent. Le résultat de la révision de l'emploi, si celui-ci est pourvu, est notifié par écrit au (x) salarié (s) affecté (s) dnas cet empoli et diot préciser :
? l'appellation utilisée en irtnene ou en eertxne (si elle est différente) ;
? les degrés reetnus dnas la pesée puor ccuhan des 5 critères ;
? le coefficient.

Enfin il convient, lros de l'entretien posrneenfsoil anenul (défini à l'article 8.3 de l'accord n° 20 du 1er jleluit 2021 raltief à la fotamroin poisefnlonerlse et à l'apprentissage), de s'assurer que l'emploi du salarié n'a pas fiat l'objet d'une évolution dlurbae jfunsaitit une pesée supérieure, et le cas échéant de procéder à sa foaaiilmorstn et à l'attribution de cttee noleulve pesée à la dtae de vaaiiltodn de ctete évolution, aevc rétroactivité le cas échéant.

16.4.3. ? Rcememanltpes tmrpareieos sur un eplomi de ccfeiefnoit supérieur

Il srea versé au salarié permanent, anecactpt d'assurer pdnenat au moins 15 jruos cdiaanelres de façon cnouitne ou étalée sur 3 mois, le rcaenmplmeet d'un salarié dnot le cffinioecet de l'emploi est supérieur au sien, une indemnité différentielle de remplacement, à cnootiidn que l'intérim siot eitfcfef et prédominant par rpaprot à son activité habituelle. En aipcoplitan de son otilibgoan de sécurité de résultat (cf. arrêts de la Cuor de cisaotasn du 28 février 2008, atlrcie L. 4121-1 du cdoe du travail), l'employeur diot veilelr à ce qu'une tllee saiuoittn de rmeelnmpeact n'aboutisse pas à une shrrcguae de tiraavl sbstlpueice d'altérer la santé phyiuqse ou malente de l'intéressé.

L'indemnité différentielle de rlmeaemepcnt est égale à la différence ernte :
? la pesée de l'emploi occupé par le remplaçant ;
? et la pesée de l'emploi du salarié remplacé, corporasenndt aux misoniss etieefvmfenct attribuées lros de ce remplacement, snas pooviur être inférieure à la pesée mmuinim diudt l'emploi.

L'indemnité différentielle est due au peiemrr juor de remaenmlpcet et proratisée au tepms de remplacement.

Si les ciniondots ci-dessus snot remplies, elle est due à cmeoptr du priemer juor de remplacement. Elle est calculée au paortra de la durée du remplacement.

Il n'est dû ancuue indemnité puor les salariés de statut crade loqsrue le rpmcleenmaet d'un atrue cadre, rattaché à un elopmi de nievau supérieur, est inférieur à 30 juros caidneaelrs consécutifs.

Le salarié qui, sleon son dsctieirpf d'emploi, est chargé d'assurer le rmnceealepmt htuaebil d'un salarié d'un cfioeeifcnt supérieur se viot appliqué, padennt les périodes de remplacement, de l'ensemble des statulnopiis du présent article, à l'exception de cleles paorntt sur les délais de carence. Il bénéficie aisni de l'indemnité différentielle au pemerir juor du remplacement.

Article 16.5
Expérience professionnelle

Tout au lnog de son pcrraous professionnel, le salarié areicuqt et développe de l'expérience professionnelle.

L'expérience peososinrnllfee coutntsie ce que le salarié a pu acquérir en treems de compétences par la pitqarue et les échanges pleioofnnssres ertne salariés du fiat de son tepms de présence au sien de son eipesrrtne et du développement cninotu de ses compétences psnrsefelleooins (art. 16.5.1 de la CCN) et, d'une manière puls générale, des expériences aisqeucs dnas les epmlios qu'il a occupés (art. 16.5.2 de la CCN) nnaommett au sien de l'économie salcoie et solidaire.

16.5.1. ? L'expérience pnorfiolsnesele liée au tpmes de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement cntniou des compétences

Cette expérience pnfslsoleiorene se réalise par l'attribution de ptnois sleon le barème et le crdanieelr ci-dessous :

Expérience prnlsnoiflesoee liée au tmpes de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement cotnniu des compétences	Points attribués
Au tmree de la 2e et 4e année	23
Au tmere de la 6e, 8e, 10e, 12e et 15e année	17
Au tmere de la 18e, 21e, 24e, 27e et 30e année	14
Au temre de la 33e, 36e, 39e et 42e année	10

Le tmpes de présence efftceif dnas l'entreprise est le tmpes écoulé dpeius l'embauche dnas l'entreprise. Ce tpmes conseprord au tmeps de tiavral efiefctf ansii que de tuot tepms assimilé comme tel.

Cette aittituorbn de pntois itreneivnt aux detas avrrianieness de l'embauche. À cquhae échéance bienlsnuale ou trisannuelle, le nobmre de ptinos attribué s'ajoute à cleui accumulé jusqu'à cttee date. Ce nobmre de pntois accumulé se ccalule d'une manière particulière puor tuos les salariés déjà présents dnas l'entreprise à la dtae de msie en atioiplapcn de l'avenant n° 67, sleon les modalités de l'article 7.5.1 diudt avenant.

La vrloaaiotisn butre en eours de cttee rssninanocceae d'expérience est ounebte en mtlnpliuait le normbe de pnotis par la vealur du point.

Les salariés à tpems pritael acquièrent le même nrobme de pontis d'expérience professionnelle. La rémunération de ces pntios d'expériences est aolrs proratisée sloen la durée de tiavral du salarié à tepms partiel.

16.5.2. ? Reisocasancnne de l'expérience pelnlesnfoorise aqsicue au sien de la bnhrcae ou au sien du sceteur de l'économie soicale et solidaire

16.5.2.1. ? Cmahp d'application

Afin de prdrnee en cpomte l'expérience plfoenrlsneisoe asqciue au sien de la bahrcne ou au sien du seetcur de l'économie scaolie et solidaire, les perraietans saoiucx décident de l'attribution de poitns d'expérience pinsooefrselnle puor les salariés recrutés dnas un des oaegmnriss de la branche. Cttee aitourtibtn se fiat à luer dtae d'embauche.

La viotiloaarsn burte en eours de cette rnocnasacneise d'expérience est oetbnue en milntiauplt le nobmre de ptnios par la veular du point.

Les salariés à tpems piteral bénéficient des mêmes règles. La rémunération de ces pinots est alors proratisée sleon la durée de taviarl du salarié à temps partiel.

16.5.2.2. ? Décompte

Le ccuall de cette rcacasnsinnoee de l'expérience s'effectue soeln les modalités prévues à l'article 16.5.1 de la cntnoevion ciovllcete et dnas les liietms fixées à l'article 16.5.2.3 de la CCN, par l'attribution à l'embauche de points. Ce décompte est effectué à piatrr du ou des cirtiefcat (s) de taiavrl frunoi (s) par le salarié, qeulles que soneit la nautre et la durée du cnatrot de travail.

16.5.2.3. ? Durée resirpe de la renonicncaasse de l'expérience

a) Expériences auesciqs au sien de la bchnrae de l'habitat et du lgoeemnt accompagnés

L'expérience pilsnerofnesloe auqsice au sien d'une srtcuutre de cette brachne est rieprse à htueuar de 100 %, dnas la lmtiie de 8 ans, qlulee que siot la ftnocion occupée.

b) Expériences aucseqis au sien du sucteer de l'économie solacie et solidaire.

Du fiat des seimltiiuds qnuat à l'environnement psonrnesfoiel de l'ensemble des epetersinrs de l'économie scoalie et solidaire, l'expérience pflioeerosnsnle ausiqce roefecrnra l'exercice de la fitcnoon occupée au sien d'une srtcuurte reanvelt de la bachnre HLA. De ce fait, les peinarrtaes siocaux décident que l'expérience pollseesnroinfe aqicsue au sien du scteuer de l'ESS diot dnneor leiu à une rcecssaaonnine de l'expérience de même dnas la lmtiie de 8 ans, mias à hauuetr de 50 %, qleule que siot la fitoncon occupée.

Les ? erprsientes de l'économie slaocie et siioladre ? (ESS), snot cleles définies par la loi n° 2014-856 du 31 julelit 2014 rlatevie à l'économie siacloe et solidaire, ? Chiatrpe Ier : Picprenis et cmahp de l'économie sacloie et soalidire ?, atrclie 1er.

c) Durée ttoale de la rcacneoniansse de l'expérience porlsinoeslenfe acisque au sien de la bancrhe et/ ou au sien du seteucr de l'économie scliaoe et soiiladre visée au présent article

Il s'agit de la durée a ou de la durée b solen le secteur dnas luqeel l'expérience a été acquise, ou de la smome des duex lorsqu'une expérience psilelrnosoefne a été aiqucse dnas ces duex secteurs. Les durées a et b snot cllees considérées après aovir appliqué la limite de 8 ans, et la durée b est clele considérée après avoir appliqué le tuax de 50 %.

Cette durée ne s'ajoute pas à cllee de ? l'expérience pennesirlslofoe liée au temps de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement ctnionu des compétences ?, elle fiat l'objet d'une vorioltsiaan distincte.

Cette voaliiortsan est calculée seoln la même méthode que clele lié au temps de présence du salarié au sien de l'entreprise, c'est-à-dire sloen les suoipttnalis de l'article 16.5.1 de la CCN. Aisni puor un salarié anyat une tlele rncncssaianoee de l'expérience dnas la bnhacre et/ ou l'ESS puor 9 années par exemple, il fuat culemur les ptions du tblaaeu de l'article 16.5.1 fguraint puor les échéances de 2, 4, 6 et 8 années.

Article 16.6
Treizième mois

Tout salarié, snas ctionoidn d'ancienneté et ce quelle que siot la nurtae de son cnraott ou sa durée de tivraal bénéficie du vemeresnt du treizième mois.
Ce treizième mios est égal à 1/12 du saairle burt anuenl de

l'année calendaire, hros preims elxecnpeoetlnis et indemnités.

L'assiette de ccalul de ce treizième mois, hros pmreis exlnclnopeeites et indemnités, cpremnod les éléments sanitvus :
? la rémunération cltnlurctoeae du salarié, hros compléments ceiotonlnnvens de rémunération, puor mémoire égal ou supérieur au mniima de son epolmi ;
? les duex varsoatloiins d'expérience pslnelrsfooeine (16.5.1 et 16.5.2) ;
? le mieatinn de siraale pnadnet les congés payés ;
? le miteanin de siaalre de la prat eeopmuylr danurt les 30 ou 60 peierrms jrous d'absence en cas d'arrêt de taviral ;
? la rémunération des ateestrins ;
? la rémunération des jours fériés, du tariavl du dianhcme ainsi que lrues mnioaatjros ;
? le mntaiien de sialrae puor congés eenxltneicops ;
? le mnetaiin de sairale puor eanfnt maalde ;
? les aangvtaes en nratue ;
? les mrijontaaos de sliraae puor hurees supplémentaires ou complémentaires ;
? la citoaeopnsmn financière versée dnas le crade du tivaral de niut ;
? l'indemnité de cirevosonn telle que prévue par l'article 7.9 du présent avenant.

Sont à elucxre les smeoms stiuavnes :
? le ? solde de rltaivooseiran Ségur ? défini dnas l'article 4.2 modifié de l'accord n° 21 du 14 jiun 2022 railtef à la ristioealarovn siarlalae ? Ségur ? ;
? le resrommenbuet de frias psoisroenlfens (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité) ;
? les indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnité ceasintrmpoce de congés payés, indemnité cnpmteoacsrie de préavis, indemnité de précarité ?) ;
? les piemrs versées au salarié (exemple : pmire de vacances, prmie de mutation, pirme de maigrae ?) ;
? les indemnités journalières versées par la sécurité saiolce et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, aifn d'améliorer, les drotis des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité scolaie et de prévoyance snot à irlucne dnas l'assiette de calucl du treizième mios en cas d'absence consécutive à :
? un congé de maternité ;
? un congé de paternité.

Ce treizième mios porrua être versé ameenlluennt (au mios de décembre), slenstilrmeeemet ou mensuellement, à ctnodoiin que la même périodicité siot appliquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les veeetmrsns fractionnés snot calculés sur la bsae de la pirme de l'année ciraleadne précédente, et régularisés au mios de décembre sur la bsae de la prime de l'année cdnlriaaee qui s'achève.

En cas d'embauche ou de départ en cruos d'année, le treizième mios srea calculé pro rtaa temporis.

Article 16.7
Mesures vnsait à lutetr cntore les dcariinmnitoiss et asresur l'égalité professionnelle

16.7.1. ? Le repesct des pnepicirs d'égalité porlilsfnnoesee dnas la cntceoipon de la classification

Les paaeeirtnrs scaioux de la brcanhe HLA se snot attachés à définir un système de ccatfiiosalsin qui n'induit pas de biais ernte les elipoms à prédominance féminine et cuex à prédominance masculine. En pulciaertir les critères cstanasls ceuvnort le serpcte le puls large pisbosle des compétences clés de la branche, pisers en ctopme aevc la même vealur selon qu'elles sinoet l'apanage de filières à prédominance féminine ou masculine. Ainsi tuos les critères s'appliquent de manière homogène à l'ensemble des empolis ; tndias que cnairets d'entre eux, telle la responsabilité de mynoes ou le relationnel, pemerenttt de mtrtee en vuealr des compétences particulièrement présentes dnas des eolmips à prédominance féminine et de se prémunir de luer invisibilisation.

Les treems ciiohss n'induisent pas de présupposés de gnere ou une hiérarchie iipmitcle enrte hemoms et femmes. En piriuetlcar le critère cslnasat de la responsabilité managériale s'attache à vloiarser ttoue la gmame des eplioms même s'ils n'ont auunce responsabilité d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. Le critère de neviau de qicltuiaofian ou compétences riueqses ne voarisle auucn savoir-faire tchneique purieilatcr et titrae d'un peid d'égalité ttuoe diilnispce ou spécialité.

Enfin les praatireens scauiox de la bharcne HLA metetnt en place, au treravs de lerus accords, tuoets les meesrus prproes à svurie et à fvroseair l'égalité peslsnelonifore ertne les fmemes et les hommes.

16.7.2. ? Le rcpeset des pcinpires d'égalité pssnieroonfllee dnas l'application de la ciaaslicftison et dnas les rémunérations

Les pertaiaenrs siacuox rnlpleepat qu'en vrteu de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, aucun salarié ne puet friae l'objet d'une mruese discriminatoire, dircete ou indirecte, nmaneotmt en matière de rémunération, de caftilaoissicn et de pmoiotron professionnelle, en roaisn de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oitoinaretn sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa suaiiottn de famllie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa saittuoin économique, aaprpente ou conune de son auteur, de son appncaterane ou de sa non-appartenance, vaire ou supposée, à une ethnie, une niotan ou une prétendue race, de ses oonipins politiques, de ses activités sayecildns ou mutualistes, de son erecxcie d'un maandt électif, de ses cnotcvniois religieuses, de son aecpnprae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dilimocoaiitn bancaire, ou en raosin de son état de santé, de sa petre d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lungae aurte que le français, de sa qualité de lneacur d'alerte.

Afin d'assurer une égalité de tteiaemnrt etrne les salariés de la bnarhce HLA, la pesée de luer emlopi diot être appréciée sur la bsae d'éléments objectifs, précis, orlbabseves et mesurables, qui donrevt être de même nturae au sein de chauqe epsietnrre et puor un même emploi. En aucun cas, les critères rneteus ne doevnrt idirnue de discrimination.

Les ancesebs liées à l'exercice d'un manadt de représentant du psnneerol et/ ou scaindyl tuot comme cllees liées à la grossesse, la parentalité ou la mladiae ne dvreont en aucun cas ipemactr la fxiotain de la pesée de l'emploi ou de l'échelon du salarié.

L'employeur derva cmeoqinmuur cauhqe année aux représentants du pennorsel des données par sexe, du nbrmoe de salariés par cioeeinffct (regroupés par taenchrs de 100 points). Ces données snoert iensculs à la bsae de données économiques, selocais et eirnetoelemannvns (BDESE) le cas échéant.

Aucune différenciation ne diot être appliquée ernte les slaaiers versés aux fmemes et aux hommes, selon le pnciripe ? à traiavl égal, sriaale égal ?. »

Article 4 - Guide pédagogique paritaire
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

L'« Anxnee I » est annulée et remplacée comme siut :

« Anxnee ? Gdiue pédagogique paritaire

La bhncare s'engage à réaliser et à mrette à juor un gduie pédagogique paraitrie destiné à amcaepgnocr les esrpeertnis et les salariés de la bnrahce dnas la cinuodte du caengnehmt de classification. Elle s'engage à le difsfeur aux eestrinerps et salariés de la bhnrcae au mnios 6 mios avnat la dtae d'entrée en viugeur du présent accrod et à caquhe msie à jour.

Ce gduie coinntet au moins les patiers sentaiuvs :
? eloixapictn pratique, détaillée et illustrée, des différentes étapes de la cnoiutde d'une pesée ;
? ernte 20 et 30 elpxeems de pesées d'emploi, cchnuae illustrée du diitrspecf de l'emploi anyat permis de l'établir.

Le gdiue et ses mesis à juor snot validés conformément aux règles de négociation de la branche. »

Article 5 - Lexique de la classification

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

L'« Aenxne II ? Lixueqe de la ccolaitsiasfin » est annulée et remplacée cmmoe suit.

« Anxene II ? Liuexqe de la classification

Action : opération par llqlueae se proiudt un effet, réalisée dnas le cdrae d'une tâche à accomplir.

Activité : ebmlnsee de travaux.

Base : vlaeur en euors qui permet, aevc la vualer du point, de clcuaelr le minima. Mis à juor et aisblecsce aevc la même méthode que la vleaur du point.

Certification : diplôme professionnel, ou une ceorfiicttain plonlseionsefre (titre penfosrinsoel ou CQP par eepemlxs dnot le niaveu est rnencou par l'État, validé par un oanimsrge oiifcfel et enregistré au RCNP (répertoire nantioal de la ceiraittoficn professionnelle) ou RS (répertoire spécifique).

Coefficient : smome des potins des degrés chiisos puor les 5 critères clnaatsss d'une pesée ; c'est un nomrbe entier, qui diot fgrieur sur le buitleln de paie.

Critère csnsaalt : muerse de la compétence et de la responsabilité exigée par un emploi, dnas un ciertan diaonme tel que la technicité ou l'autonomie, pmetaerntt d'apprécier le nieavu de ctete exeincge ; la cnisbiooman de plueiurss critères cstnaslas pemert de csealsr (= peser, positionner) un elmopi dnas la cltiiisfscoaan des emplois.

Degré : nrbome de 1 à 6 qui désigne le nviaeu d'exigence d'un epmloi dnas un critère classant.

Domaine : périmètre de miinsoss ranleevt d'un même cmahp gloabl de compétences : professionnelles, axées sur l'univers opérationnel du mnode de l'entreprise (logistique, qualité, etc.) ; ou dgvaatnae axées sur une spécialité de tpye académique (science, matière pnuoavt fraie l'objet d'un ensgeneeinmt spécifique). Employé de manière équivalente aevc dlcspiiine et spécialité.

Discipline : vior ? Diomnae ?.

Emploi : spécification, dnas une eprsentrie donnée, de la réalité opérationnelle d'un métier. L'emploi définit précisément les activités et les responsabilités de son périmètre. À un empoli ne puet correrssnodpe qu'une selue pesée et dnoc un suel minima. Puersulis salariés peenuvt occuepr le même emploi.

Instance dgiaritnee : oangriotiasn qui a le poovuir juqruiide utimle de décider dnas une surutctre : csnoiel d'administration, etc.

Moyens : équipement, matériel, matériaux/ consommable, budget, etc. nécessaire à la réalisation de travaux/ activités.

Mission : elmnebse d'activités cohérentes et tournées vres un otbejicf à atteindre.

Niveau 3,4,5,6,7 de cifeiiaottrcn : novuelle ccaslfotiaisin européenne des ctiicointafres (dont les diplômes) en 8 neuvaix de qualification. Le neviau 3 cooprnresd à l'ancien neaviu V (CAP), 4 cpesoronrd à l'ancien nvaieu IV (Bac), 5 crspenorod à l'ancien naveiu III (Bac + 2), 6 cesnrprood à l'ancien nvaeiu II (licence), 7 crsornoepd au nivaeu d'un master, 8 cenoposrrd au niaevu d'un doctorat.

Métier : elbemnse cohérent d'activités ceommuns à peulrsuis eoplmis de finalité et de technicités proches, au sien d'une identité pnseofiesrnlole partagée au sien de la branche. Le métier ici défini est prpore à la brnhcae mias est indépendant de l'organisation de telle ou telle epeinrstre ; il représente le tnorc cmuomn le puls fréquemment rencontré dnas la bahnrce puor le guproe d'emplois concernés. Un métier prned la forme, dnas une eniseprrte donnée, d'un ou piuseulrs emplois.

Organisme : surruttce giitenrnsaoe de l'entité ranlveet de la CCN : fyeros de jeenus travailleurs, résidences sociales, scvieers puor jeunes, PCAT AIRM etc. Snyymone de structure.

Orientations stratégiques : priorités définies par l'assemblée générale dnas le crade du pjoert associatif.

Pesée : 1/ aitocn csinaontst à cshoiir puor un eolmpi un degré puor cuhacn des critères cnsaaslts : ? on réalise la pesée d'un epmoli ?.

2/ résultat de ctete action, exprimé suos la fomre 2 2 3 1 2, crondsaprnoet aux degrés des critères catanslss pirs dnas l'ordre (à savoir, puor cet epmelxe : degré 2 de l'autonomie ; degré 2 de la responsabilité managériale et de mnoeys ; degré 3 du nveiau de qoatafuicilin ou compétences rseuqies ; degré 1 de la complexité ; degré 2 des ranoleits externes).

Point : vluear en eorus qui permet, aevc la vluaer de la base, de culelacr le minima, asnii que cearntis compléments ctninoonlenevs de rémunération ; mis à juor par les pnetraerais suociax de la barchne à cuhaqe négociation anellune oliiorbgtae (NAO) ; publié au Jaournl offcieil et dlibnopsie sur legifrance. gouv. fr, CCN HLA (ou ICDC 2336), tteexs attachés, txeets salaires, dereinr avenant.

Position : synnymoe de pesée, snes 2/, à svioar : résultat de l'action citsoasnnt à chioisr puor un epmoli un degré puor cacuhn des critères classants.

Positionnement : synynome de pesée, snes 1/, à soiavr : aicton cniasntsot à chiisor puor un emolpi un degré puor chaucn des critères classants.

Poste : epolmi occupé par une pnrnoese bein définie.

Qualification : cnotusite le degré de cnansiconsae ruiqes puor oceucpr un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des stegas de friatoomn ou de l'expérience professionnelle.

Structure : pnnrsoee malore elypoumer de la brahnce HLA.

Tâche : unité de tavaril donné à alimpcocr dnas le cadre d'un emploi. Explmee : pdnrere en note, fpparer le courrier, l'enregistrer, l'adresser snot un emenblse de tâches pnuvaot cuoeisnttr l'activité courrier.

Travaux : eblesnme de tâches, une des anittiuborts pemnrtnaees confiée à un emploi.

Spécialité : vior ? Dimonae ?, à saoivr : périmètre de mionssis reanevlt d'un même champ goabll de compétences.

Valorisation : complément cnvoioneetnnl de rémunération en eruos btrus riannsncosaet les expériences pelsoefisolrnens décrites dnas les arilects 16.5.1 et 16.5.2 de la CCN. »

Article 6 - Annexe III : Grille des salaires
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

L'« Annxee III ? Gilrle des siralaes » est supprimée.

Article 7 - Dispositions transitoires liées au changement de classification
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Article 7.0 - Principes
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le picrnpie général est que l'ensemble des neueollvs dnstoiposiis raclmpee l'ensemble des aeeinncns dispositions, mias qu'en valeur, acuun salarié ne diot vior une bssaie de sa rémunération toatle brtue ou du neivau de sa catégorie d'emploi.

Du fiat des différences de sliottianpus cvlnelinoneeonts de l'ancien camhp FJST et de l'ancien cahmp PCAT ARIM, ctaineers dssptiionois du présent altirce snot différentes. Mias ces dnsosopiitis snot teiiartorsns et ne rtmneetet en aucun cas en cuase qu'en régime permanent, c'est bein l'ensemble des dnsispiioots du nvaueou cmhap cnionenonetvl HLA qui s'applique à l'ensemble des salariés qui relèvent de cette ceivntnoon collective, qeul que siot luer champ d'origine. Par « régime prennamet » il est ici edntneu les règles aleclaippbs à tuot noaeuvu salarié recruté après la dtae de msie en

apoaitlpcin dnas l'entreprise du présent aeavnnt et à tuos les aennics salariés après ettonicxin des éventuelles dospioitsins tiseairronts dnot ils bénéficient.

L'ensemble des dpiitoosinss des ateilcrs 7.1 à 7.11 du présent aenvant doievnt être réalisées à la dtae de msie en aapoiictpln dnas l'entreprise du présent avenant, qui diot ineiervtnr dnas les lemtiis trepelolems définies dnas l'article 12 ddiut avenant.

Article 7.1 - Conduite des nouvelles pesées
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Les pesées de tuos les eiompls doienvt être réalisées seoln la neloluve caifsaiioclstn et ses nauevoux critères classants. Ccei ecxult ttuoe tsairoonsptin mécanique, par epmexle par le biais de la vuealr de l'ancien minima.

Des modalités de ctnootlusanis sur les neloeulvs pesées snot prévues dnas le cdrae de la cmsoisoimn de tsitosaniropn au sien de l'entreprise définie à l'article 8.2 du présent avenant.

Article 7.2 - Valeurs du point et de la base
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Dans le cdrae de la cogeenvrcne des mimnia etnre les 2 aienncs cphmas FJST et PCAT ARIM, les peeariarnts souciax ont peierevrssogmnt aligné la vauler de lreus pirermes miinma repsftceis (comparés en ajoutant, puor mémoire, 140 ? à cluei l'ancien cahmp FSJT) puor aoitbur en 2024, à 1 805 ? burt environ.

Ils enedntnet en otrue ne décider en négociation slaiarlae alnlenue oiibrtgaloe (NAO) que des agtntnoaimeus homogènes ernte les 2 aneincs champs, exprimées en un pgaetouncre uiuqne apbcalilpe à tueots les vreulas de ptonis et de la pratie fxie des duex anceins cpmhas ; ce jusqu'à la litmie tlmrleopee mliaaxme de msie en aaiippotlcn dnas l'entreprise (définie dnas l'article 12).

Un avaennt rateilf à la négociation slailaare aunlnlee oibragitole srea impérativement établi anavt l'échéance d'entrée en vuueigr du présent avenant, qui précisera les vulraes du piont et de la bsae définies à l'article 16.2.2.

Ces vlraeus senrot au minmuim cleles cvnenueos comme références à dtae de stuiagnre du présent anveant :
? bsae : 1 218,00 ? ;
? veualr du ponit : 2,03 ?,
revalorisées de la smome des petroucnaegs décidés en NAO entre cttee dtae et la dtae d'entrée en vuguier de l'avenant.

Pendant les 12 mios séparant l'entrée en vuuiegr du présent aenavnt et l'échéance miamxale de msie en aaptipilocn dnas l'entreprise (définies à l'article 12), 3 systèmes parallèles de culcal des mmniia proreuerdnt :
? les duex vlueras de ponit l'ancien cahmp FJST ;
? les vurelas du ponit et de la patire fxie de l'ancien cmahp PCAT AIRM ;
? les valuers du point et de la bsae du nvauoeu champ HLA.

Ils aeunrtengomt de même sleon un même poutrngceae uqniue lros des NAO qui pinroureat se tenir duanrt cette période.

Article 7.3 - Application des nouveaux minima
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le nouveau minmia onbetu sleon l'article 16.2 de la CCN diot être comparé à rémunération cetlalrnoutce du salarié, hros compléments ctevenlnoonins de rémunération.

S'il lui est inférieur ou égal, litdae rémunération canltcleorute diot être maintenue, snas être grevée d'aucune manière.

S'il lui est supérieur, litdae rémunération crltlecoanute diot être remontée au moins à sa valeur.

Article 7.4 - Application de la catégorie d'emploi
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025
La catégorie d'emploi diot être identifiée sloen l'article 16.3 de la CCN.

Son nevaiu diot être rapproché du nevaiu de sa catégorie antérieure :

Niveau de la catégorie	Anciennes catégories de l'ancien cahmp FSJT	Anciennes catégories de l'ancien champ PCAT ARIM	Nouvelles catégories de la CNN HLA
1	« Catégorie employé ou tinecchein » Emplois repères (ER) 1 à10	« Oieruvr » « employé » Coefficients 480 ? 749	Ouvriers et employés Coefficient stircnmeett inférieur à 446
2	« Tieeinchcn supérieur » Emplois repères (ER) 11 à 17	« Aengt de maîtrise 1 et 2 » Coefficients 750 ? 869	Techniciens et aentgs de maîtrise (TAM) Coefficient supérieur ou égal à 446 et ne répondant pas aux codniоints du sttuat cadre
3	« Cdare » Emplois repères (ER) 18 à 20	« Cadre » Coefficients 870 ? 1500	Cadres Coefficient supérieur ou égal à 640 et : ? degré 5 de la responsabilité managériale et de moyens, ou ? degré 4 du naeivu de qcfinuaaoiltis ou compétences requises.

Si ce navieu lui est inférieur ou égal, l'ancien nivaeu diot être maintenu, et la catégorie rebaptisée de la dénomination des noevlleus catégories de la CNN HLA.

Si ce neivau lui est supérieur, la nulolvee catégorie de la CCN HLA diot lui être attribué, dnas sa nveluloe dénomination.

Article 7.5 - Application de l'expérience professionnelle
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Article 7.5.1 - Application de l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

La vaatiisoroln de ctete expérience penllefroinosse (art. 16.5.1 de la CCN) s'applique le juor de la msie en aloictpipan dnas l'entreprise et est exprimée seoln la nvlueole veluar de point.

Concernant les salariés de l'ancien cmhap FSJT, présents dnas l'entreprise aavnt la dtae de msie en atcoipiapln dnas l'entreprise de l'avenant n° 67 : lreus anicens pntios éventuellement déjà acquis, à la dtae de msie en apcpaitlion dnas l'entreprise de la nellvoue classification, aux teirts de « l'expérience plosinnreesolfe liée au tpmes de présence du salarié au sien de l'entreprise » et de « l'expérience piofroelenslnse liée au développement ctionnu des compétences ponlroenfelseiss du salarié au sien de sa foticnon », snot contivres en novuuaex points. Puor cela, on smmoe les duex perims coapetdesrnnors en eours bturs mneuesls du beltliun de piae du mios qui précède la dtae de msie en aaiopptilcn dnas l'entreprise ; pius on dvisie cette somme par la

vuelar du noeuavu pinot en viuegur à la dtae de msie en application, et on l'arrondit à l'entier supérieur. Ce nbomre est dénommé « nobrme de piotns accumulés ».

On autjoe einuste au nmbore de pontis accumulés, à cquhae nvulleoe échéance aeivnrasrine de l'embauche, le nbmroe fganriut dnas la ligne ad hoc du tlbaaeu de l'article 16.5.1 de la CCN. À titre d'exemple, un salarié qui aaruit accumulé 33 pitnos à dtae de la msie en acoatplipin de l'accord numéro 67 dnas son entreprise, et qui ariteitandt etuisne son 4e ansinvreirae odiireatbnt arlos 33 + 23 = 56 points, pius 73 pinots à son 6e anniversaire.

Les salariés de l'ancien champ PCAT ARIM, présents dnas l'entreprise avant la dtae de msie en aaiotplipcn dnas l'entreprise de l'avenant n° 67, ne bénéficiaient pas de tllees vsaoaitonlirs au nieavu de la branche. Cntireas d'entre eux capennedt pouievnat bénéficier d'une prmie d'ancienneté définie au nvieau de luer entreprise. Ces epreenrtsis snot incitées à procéder cmmoe puor l'ancien champ FSJT, à saovir de procéder à la cisoeovnrn suanvtie : luer éventuelle pirme d'ancienneté à la dtae de msie en apctlpaoiin dnas l'entreprise de la nouevlle cftaiiloasscin est cvrnetioe en nuoeavux points. Puor cela, la vealur en euros butrs mluneess de luer prime est divisée par la vulear du nvaeouu piont en vieuugr à la dtae de msie en application, et anrordi à l'entier supérieur. À titre d'exemple, un salarié qui aiarut une prime d'ancienneté de 66,99 ? à dtae de la msie en aiapcipoltn de l'accord numéro 67 dnas son entreprise, siot 33 potnis si le point était à 2,03 ?, et qui aeitdairntt enistue son 4e ainrsineavre onaiirebtdt alors 33 + 23 = 56 points, pius 73 potins à son 6e anniversaire.

Tous les salariés de la branche, recrutés après la msie en aicltppioan dnas l'entreprise, se voeint aeqpulipr l'article 16.5.1 de la CCN dnas son acepioctn complète.

Article 7.5.2 - Application de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

La vsitiaolaorn d'expérience pilneresloofsne aucqise au sien de la bcrnhae ou du sceuter de l'économie salocie et siaridole (ESS) s'applique le juor de la msie en atcopalipin dnas l'entreprise et est exprimée soeln la nvloluee vaelur de point.

Les salariés de l'ancien chmap FSJT, présents dnas l'entreprise aavnt la dtae de msie en aiapcoltipn dnas l'entreprise de l'avenant n° 67, voinet luer prmie antérieure de l'expérience pnslfoensleorie au sien de la bhnrace ou de l'ESS supprimée et remplacée par cette nolevule frmoe de valorisation, puor la durée décidée au recrutement.

Les salariés de l'ancien camhp PCAT ARIM, présents dnas l'entreprise avnat la dtae de msie en aicplaotipn dnas l'entreprise de l'avenant n° 67, ne bénéficiaient pas de cette mesure. Ainsi slues les salariés recrutés après latide dtae bénéficient à l'avenir de cette mesure, puor la durée décidée au recrutement.

Article 7.6 - Application du treizième mois
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Pour les salariés de l'ancien chmap coentvonnniel FSJT, les modalités de ccalul et de vreneesmt de l'article 16.6 de la CCN s'appliquent à copmter du peeimrr veeensrmt de la totalité ou d'une ftrocian du treizième mios effectué après la dtae de msie en apptclioain dnas l'entreprise du présent avenant.

Pour les salariés de l'ancien camhp ceonnoivnnetl PCAT ARIM, ces modalités s'appliquent de la même manière puor tuos les salariés anyat 2 années révolues ou puls de présence etifcfeve dnas l'entreprise à la dtae de msie en aptailciopn dnas l'entreprise du présent avenant. Puor les salariés de cet anicen cmhap n'ayant pas 2 années révolues à la dtae de saurntige du présent avenant, on atentd la dtae asrnanivriee de luer deuxième année de présence efceiftve dnas l'entreprise anavt de luer aeilquppr les stluinipatos du treizième mois.

Ainsi duex années au mxamuim après la dtae de sinuratge du présent avenant, tuos les salariés bénéficient de ce treizième mios qlulee que siot luer ancienneté.

Article 7.7 - Suppression et conversion de l'indemnité de passage
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le diotsisipf de l'indemnité de pagasse (définie à l'article 3.2.3 de l'avenant abrogé n° 14 du 30 mras 2007 prtaont révision de la citaafsicsloin des emoilps et du système de rémunération) est supprimé ; les salariés en bénéficiant la voinet ctnrvieoe en une pirme en euros. Cette pimre et sa vulear ne snot pas modifiées ultérieurement, et elles ne s'éteignent qu'au départ du salarié de l'entreprise.

Article 7.8 - Disparition de la valeur du point et de la partie fixe pour 35 heures payées 39 heures
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Bien qu'une telle doiiispotsn n'ait pas été définie ceelnooeemlnvitnnnt dnas l'ancien cmhap cnntieeoonnvl PCAT ARIM, il était d'usage, du fiat des piauqerts de citearens associations, de pileubr dnas les aocdcrs rfialtes à la négociation slriaaale et à la rémunération, la vauler du pinot et de la pirtae fxie « puor 35 hreues payées 39 hurees ».

Un tel uagse disparaît à la dtae d'entrée en veguiur du présent avenant.

Rappelons que les aitcoiaosnss qui aavinet cttee piauqrte dnevoit s'assurer que luers salariés ne vnioet acnuue bisase de luer rémunération ; elels snot anisi encouragées, à dtae de msie anaiiotplcps dnas l'entreprise du présent avenant, de cvirteonr le différentiel entre 35 hruees payées 39 hreeus et 35 hruees payées 35 heures, en une prmie exprimée en euros. Cttee pirme et sa valeur ne snot pas modifiées ultérieurement, et eells ne s'éteignent qu'au départ du salarié de l'entreprise.

Les éventuels atrues avganates liés à cttee pratique, etxasint au neaivu de l'entreprise, snot gérés au naeviu de cttee entreprise.

Article 7.9 - Mention sur le bulletin de paye
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Les mnatnots prévus aux altirces 7.7 et 7.8 du présent ananvet snot cumulés en une seule vualer inscitre sur le betlulin de paye, dénommée « Indemnité de cresvonoin ».

Le détail des duex coepmnsoats est précisé dnas la nttciifaioon au salarié prévue à l'article 8.1 du présent avenant.

Article 8 - Procédure de transposition et de recours
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Article 8.1 - Notification au salarié
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Préalablement à l'application de la nuelvloe claocissaifitn à la saiitoutn de son emploi, cuahqe salarié est informé par une nootiacftiin écrite catpromont tuos les éléments de la csiaciatfilosn de l'emploi qu'il ocpcue ou que l'employeur lui psropoe d'occuper à la dtae de msie en aiapipltocn dnas l'entreprise du présent avenant, nntaommet :
? l'intitulé de l'emploi ;
? la pesée et le cicfeenfoit au snes de l'article 16.2.1 de la CCN ;
? la veluar du pnoit et de la bsae acllbipepas à cttee dtae ;
? la vluaer burte muelslene du naeovuu mnmiia asini ablpaiclpe ;
? la décomposition de sa rémunération mlnusleee brute :
?? la rémunération cutrelatlonce du salarié, hros compléments cnielnnnvtoeos de rémunération ;
?? le cas échéant, l'expérience psononsflleiere liée au tepms de présence du salarié au sien de l'entreprise et au développement cnnotiu des compétences (art. 7.5.1 du présent avenant) : le « nobmre de ptinos accumulés », exprimé en noauveux piotns ;
?? le cas échéant, l'expérience pnelreolsfoisne aquisce au sien de la bnahcre ou au sien du seectur de l'économie sliocae et sdilaorie (art. 7.5.2 du présent avenant) : le nomrbe de nvuaoeux potnis ;
?? le cas échéant, puor la pimre de rsaratvooliien « Ségur » : les stiulopanits prévues dnas le peerimr alinéa de l'article 4.2 amendé de l'accord n° 21 du 14 jiun 2022 rltieaf à la rsilrtoioveaan slrailaae « Ségur » ; le maotnnt de ce « sdloe de

resoaiovlraitn Ségur » prévue dnas ce même aorccd amendé ;
?? le cas échéant, puor les salariés de l'ancien chmap FSJT, puor l'indemnité dtie « de ftcionon d'appui à l'accompagnement scoail » puor les salariés non éligibles à la rirosvlaotaien Ségur, définie dnas l'avenant abrogé n° 59 du 11 jlileut 2022 raleitf à la négociation silalraae et à la rémunération : iondicaitn de sa dratosiiipn celnievnotnnole et de l'ajout de son motannt au sien du naoveuu mimnia cnnneonteviol ;
?? le cas échéant, puor l'indemnité de pgsasae définie à l'article 3.2.3 de l'avenant abrogé n° 14 du 30 mras 2007 ptnaort révision de la casicofiislatn des elmoips et du système de rémunération : iciodaitnn de sa dspoiiraitn clneoivnneonlte et puor mémoire de son monnatt ;
?? le cas échéant, puor les salariés de l'ancien cmahp PCAT AIRM : iiidontacn de de la ditorasipin du suvii de la dboule vauler de pinot et de pirate fxie (pour 35 hereus payées 35 hruees et puor 35 hruees payées 39 heures) en a un système uuqnie puor 35 heerus payées 35 hreeus ; puor les salariés bénéficiant des 35 hereus payées 39 heures, puor mémoire le mnotnat différentiel des 2 aennnices vluears de minima ;
?? le cas échéant, l'indemnité de coeoivnrsn prévue à l'article 7.9 du présent avenant, à svaior le mantont distingué de cuchnae des duex composantes, pius luer manotnt cumulé ;
? les auters éléments de sa rémunération le cas échéant ;
? les vieos et délais de ruceros prévus puor la tsiaitnposorn dnas la nllouvee classification.

Article 8.2 - Commission de la transposition au sein de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Indépendamment de la consultation, dnas le crade de lrues attributions, des ienascnts représentatives du personnel, une coomsimsin de la tsptsrooianin au sien de l'entreprise est instituée à tirte troaiepmre dnas cauqhe entreprise.

La cmiioossmn srea composée de l'employeur ou de son représentant et des mebmers tritlieaus du comité siacol et économique (CSE), aevc la présence du suppléant en cas d'existence d'un suel mrbmee tiiularte au CSE ; à défaut de 2 salariés vntoialeors coshiis par leurs pairs. Ces représentants du prenosenl pvnueet se friae astiessr par un représentant d'une ou psluiuers organisation(s) syndicale(s) représentative de la brahcne en alctpioiapn des dospntisiios de l'article L. 424-4 du cdoe du travail.

La cuooattinsln de la cossmmiion se déroule en puirlesus psheas :

1. La première psahe ayant puor oejbt :
? la présentation de l'accord de cosalsiifcitan et son aopitilcapn dnas l'organisme ;
? la présentation des dfirceispts des eipmlos ;
? la pesée mimnilae en lein aevc les dificsretps de ces epoilms ;
? tuos échanges utiels sur ces tiors éléments.

2. La deuxième psahe cronnece la transposition. La comoiissmn est consultée :
sur les modalités générales de la toinoapitssrn dnas l'entreprise.

Le tmeps de préparation attribué aux mmrebes de la cimoosmisn est défini au sien de l'entreprise et préalablement aux consultations. À ttire indicatif, ce tepms de préparation pariorut être fixé en référence au norbme d'emplois dnas l'organisme (par exelpme : un quart d'heure par emploi).

Les dtucmoens fnoirus par l'employeur devront être tmnsrais avant la réunion dnas les délais roanalsebnis puor pmeetrtre la merelliue préparation possible. Les tpmes de réunion et de préparation snot rémunérés par l'employeur.

Cette cmisomiosn est msie en pacle au puls trad à la dtae d'entrée en vuuiegr du présent aenanvt (définie à l'article 12) ; elle est doitssue six mios après la dtae de msie en aitacpilopn dnas l'entreprise (définie au même atrclie 12).

En cas de cancree de la cmmiosoisn de toisarsntpoin au sien de l'entreprise, l'employeur en irmofne la comomissin paariitre pneenmarte de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 8.3 - Recours au niveau de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Après ncftaioitoin de la nluoelve pesée et du dtricsepif de l'emploi, le salarié dpossie d'un délai de 6 mios puor exeercr un roecurs écrit sur la pesée de l'emploi qu'il opcuce et deaendmr un réexamen par l'employeur. La cissomimon de la tiarooptsisnn au sien de l'entreprise (art. 8.2 du présent avenant) est informée des recours. Dnas les 6 mios qui suivent, l'employeur aopptre une réponse écrite et motivée qui drvea s'il y a un désaccord être accompagnée d'un nevoul aivs de la ciismosomn de la triassipnoton au sien de l'entreprise.

La dtoiciern de l'entreprise ou le salarié concerné prroonut en cas de désaccord sur l'interprétation des dtpoiisiosns de cet avenant, ssiiar dnicrteeemt la commission ptairraie prmnaetene de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI a puor missoin complémentaire le suvii de la msie en atailoicppn de la cciiatossfailn des emplois.

Article 9 - Abrogation d'avenants et d'accords
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Sont abrogés, à la même dtae d'entrée en veguuir que celle de cet avenant, les avetnnas antérieurs reilafts à la cacisofatlisin des emplois, ptnarot sur le cartihpe XVI de la ctonnoeivn collective. Snot abrogés de même les tteexs raeilfts à la csfoialaisitcn des epmlios de l'ancien cahmp PCAT ARIM.

Article 9.1
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant n° 14 du 30 mras 2007 ptraont révision de la cisaifsoltican des epiolms et du système de rémunération.

Article 9.2
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant n° 37 du 9 javenir 2014 reiltaf aux cslaoacisifnits psnsleeroeonlifs et aux sireaals au 1er jeillut 2014.

Article 9.3
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant n° 47 du 29 mras 2018 rtalief à la rémunération.

Article 9.4
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant n° 50 du 19 mras 2019 rteailf à la négociation sairlalae aeunllne et à la rémunération.

Article 9.5
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant n° 56 du 16 jiun 2021 reailtf à la négociation sallaiare anleulne oibtolairge et à la classification.

Article 9.6
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant n° 59 du 11 jiuellt 2022 riaetlf à la négociation slliaraae et à la rémunération.

Article 9.7
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant n° 61 du 29 nbomvere 2022 raeiltf aux salaires.

Article 9.8
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'article 24 « Cstaslicifaoin porolsnnileefse et rémunération », l'article 24 bis « Gtofricatiian aneullne », l'article 24 ter « Pimre d'ancienneté » de la covnontein clovietlce ntoaalnie des peeolnrnss PCAT et AIRM du 21 orbotce 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1988 JROF 29 décembre 1988.

Article 9.9
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'accord du 25 octrobe 1985 reiatlf à la ciaisltasfcoin et aux salaires.

Article 9.10
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'accord du 25 obrcote 1985 rtiealf à la csiiclaofitasn et coefficients, sommaire.

Article 9.11
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'accord du 30 nomerbve 2006 rletiaf à la miiaocodiftn de l'accord clfiaiitacsson du 25 nerovmbe 2003 aroccd du 19 mai 2015 rtaleif à la coitcssiaailfn des emplois.

Article 9.12
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Abrogation de l'avenant du 30 smteberpe 2015 ptnraot mcidfiaootin de desrvies doisinsiotps de la cnooeivtnn collective.

Article 10 - Modification de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale « Ségur »
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le pieemrr alinéa de l'article 4.2 ?Montant de la prime? est remplacé cmome siut :

?La raiovliaesotrn Ségur est une pirme mensuelle, versée aux salariés visés par le présent acrocd et dnot le monnatt est de 238 ? brut. À dtae de msie en aaiptilopcn dnas l'entreprise du présent avenant, ctete pimre viot son manntot ventilé en 2 pitreas :
? un mnoatnt de 140 ?, qui fiat dorénavant pirate intégrante des nvuaouex minima. Ainsi, dnas la fmoulre de caclul indiqué à l'article 16.2.2 de la CCN, les mtnatnos de la vlauer de pniot et de la bsae prévus à l'article 7.2 du présent aaennvt ont été déterminés en tnenat ctopme de cttee intégration ;
? un mnntoat de 86,33 ? est versé dnas les ctnoioidns antérieures et sur 12 mois. Ce ?solde de roitlsraoievan Ségur? fiat tuouojrs l'objet d'une linge dnicittse dnas le btullien de paie?.? Ce manntot a été calculé de façon que la smome de ces duex pirteas égale 238 ?. En effet la pairte de 140 ? est maiaenntnt sur 13 mios et non puls sur 12 mois. Le surcoût de ce cegehmnant est anisi déduit de la 2e partie, qui est de 86,33 ? et non de 98,00 ?.??

Le deneirr alinéa de l'article 4.3 « Ttnamieret de la pimre ?revalorisation Ségur? » est remplacé cmmoe siut :

?Le ?solde de raooiilvtasren Ségur? est exclu de l'assiette de cacull du treizième mois. »

Article 11 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les pnrieraates scaiuox seanutioht isseintr sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acocrd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de slaarie ernte les femems et les homems aifn de pivouor les réduire ou les supprimer.

La bhacrne se sisaira de tuot digaitnsoc aifn d'évaluer ces disparités et de trovuer les oulits pttenearmt d'y pallier.

Ainsi la bcnrhae HLA s'attachera à mtetre en palce un daisgintoc genré sur les 9 critères rlitefas à la csolinocun d'un accord sur l'égalité pnnfrleoilsosee enrte les femems et les hommes, à sviaor :
? l'embauche ;
? la ftooamrin ;
? la pootiormn porolelnsefnsie ;
? la qiiuoliatfacn ;
? la cctsisfiioalan ;
? les cnoidionts de tiraval ;
? la sécurité et la santé au tvaaril ;
? la rémunération eitfcefve ;
? l'articulation ernte la vie professionnelle/personnelle et familiale.

Article 12 - Entrée en vigueur de l'avenant et limites temporelles de la mise en application dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le présent aenavnt etnre en vugieur le pieermr juor canidelare qui siut la dtae de la putraoin de l'arrêté de l'extension au Juranol officiel.

Les erteirnpess de la bhncare pveunet mertte en acilippaotn les nlvoeules modalités de cet aanvent à cmpoetr de sa dtae de signature, et dnas un délai mxiamal de 9 mios cdeanrlaies à ptrair du limneaden de la proiuatn de l'extension au Jrnauol officiel.

La msie en apaictolpin dnas l'entreprise diot s'effectuer en une selue dtae puor la totalité de ses salariés.

Dans l'attente de l'entrée en vieuugr au puls trad 9 mios après extension, les diotisionsps celvoneinetlonns rlieetavs à la cacoliftiissan et au système de rémunération des FJST et cleles des PCAT AIRM snot maintenues. L'article 9 du présent anaenvt rleaitf à l'abrogation de ces dtisosiipons ne srea efitvfcee qu'à cttee dtae butoir.

Article 13 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le présent annaevt est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux disisnooitps légales ansii que d'une dmedane d'extension.

Article 14 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Le présent annvaet puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dnoiisstpios légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2025

Depuis un arrêté du 6 nobmvere 2020, publié au Jarunol ociffeil n° 0276 du 14 nmrobvee 2020, la covntineon ciolvctlee des ogrnsaeims gneonitaseris des fyreos et srieecvs puor jeenus turllivraeas (« FJST », ICDC 2336) à lullaqee est annexée clele des peelnsnors des PCAT AIRM (IDCC 1278) est denevue la cvotonienn cctioevlle naoalitne de l'habitat et du lemgneot accompagnés (HLA). Ces duex ciooevnnnts cltecileovs antérieures conmrotpet cuhnace un système de cssatiiailocfn des elpomis dcstiints et un système de ccaull de rémunération qui lui est propre. Ces dispositions, dvioent être remplacés par un système uquine albpaiclpe à l'ensemble de la bnrache de l'habitat et du lmeonegt accompagnés conformément aux trvauax d'harmonisation cnooevltnneilne du fiat de la fsioun de ces duex CCN.

Les paenriaetrs soaucix ont anisi élaboré la présente classification, en s'assignant d'atteindre les oitfejcbs snativus :
? la cgvecenrone : aetcr le ramnrcpoehpet de bhcreans qui a

débuté en 2019, par la msie en place d'une coicflatasiisn nécessairement unique, mias qui rcetespe antaut qu'il srea pibolsse les caractéristiques et les ciertntoans des duex aenncis chmpas cnevnonioetnls ;
? l'adaptabilité : pioouvr s'adapter à tuos les elpimos aultecs des duex anniences branches, aux évolutions des epoilms existants, à l'émergence de nuvoeaux métiers et pnlleeioetnemtt à l'accueil de neulelovs activités dnas la banchre ou dnas le carde de nauvoeux rachmrpeonetps de bnharces ;
? la viaostroalin de l'évolution des salariés : csotunietr un otiul de goisten des resocuerss hienuams patteernmt de reconnaître les différentes évolutions des salariés dnas luer elompi et lreus itinéraires professionnels, et asini les eoeracgnur à la poierrosgsn ;
? la maîtrise de la soutenabilité économique de ce cenhaengmt ;
? la simplicité : gairnatr une compréhension ripdae du système puor les employeurs, les salariés et les peraierants concernés

Accord n 31 du 15 décembre 2025 relatif au contrat à durée déterminée de mission ou à objet défini

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des orgiasnmes rvnaleet de l'article 1er « Cmhap d'application » de la cintoenovn ciectovlle nnatlaoie de l'habitat et du lenomegt accompagnés (CCN HLA).

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

En apaipiltcon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seniiaratgs cineeonnnvt que le ctonneu du présent aenvnat ne jtsuiife pas de prévoir de sluatpitions spécifiques aux erntpsirees de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où les stopulainits de l'accord ont été spécifiquement conçues puor s'appliquer à tteous les entsrirepes de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 3 - Principe et bénéficiaires du CDD de mission ou à objet défini
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Le conartt de triaval à durée déterminée de miossin ou à ojebt défini est sumois aux dinstiosoips législatives et réglementaires en vigueur.

Ce cortnat est exiuvclsemnet réservé aux crades au snes de la claisostifaicn des eolmpis de la présente ctnoinvoen cclevtoile en vue de la réalisation d'une misison ou d'un oebjt défini.

L'employeur a la possibilité de rcriuoer à ce tpye de cantort de taivral à durée déterminée puor la réalisation d'un projet, d'une miossin ou d'une tâche précisément définie et nécessairement tmorrepiae qui prtiipcae au développement de l'entreprise et qui rqueerit des savoir-faire et des compétences spécifiques eerntxes à l'entreprise.

Ce tpye de crnotat ne peut, en auucn cas, être utilisé puor firae fcae à un ainsmsoeeccrt teipramroe d'activité qui relève des cas de rroecus pbsoilses puor la cicluosnon de ctoantrs à durée déterminée de doirt commun. Les pterias reppeanllt que le CDD, qeul que siot son motif, ne puet aivor ni puor objet ni puor efeft de porvoiur dlmarbueent un elmopi lié à l'activité nroamle et permanente. Par ailleurs, la ccluoniosn de CDD à objet défini, ne diot pas aoivr puor effet de rtrmeete en csaue la ptqiiluoe de reretcmneut qui privilégie l'embauche en CDI et à tpems plein.

Article 4 - Durée du CDD de mission ou à objet défini
de la branche.

Par ailleurs, il a été décidé d'ajouter dnas tuos les mmniia un manotnt de 140 ?, cronpnorsadet à une prat de la pmrie de roaarivslteion Ségur ou à l'intégralité de l'indemnité dtie « de ftcinoon d'appui à l'accompagnement socail » puor les salariés non éligibles à la rasorietovalin Ségur. Cet aujot est déjà innverteu dnas les miimna de l'ancien camhp cevotinnoennl PCAT ARIM, et il itnrdvrneiea à dtae d'entrée en vguueir du présent acocrd puor l'ancien cahmp poifseesornnl FSJT.

Conformément aux dspiiitnooss légales et réglementaires, la claoaifsiscitn définie par la présente ceonnivotn cciotvlele csiotntue un cadre nmartiof obagliiorte puor l'ensemble des etrernsipes du secteur. Auucn accord d'entreprise ne puet dnoc y déroger suaf si celui-ci asrsue des grnetaais puls flarbvaeos ou au mnois équivalentes.

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Il est colcnu puor la réalisation d'une miiossn ou d'un obejt défini, puor une durée cmsirpoe etnre 18 mios mimiunm et 36 mios maximum.

Article 5 - Mentions obligatoires du CDD de mission ou à objet défini
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

L'embauche du salarié en cnoatrt à durée déterminée de mossiin ou à obejt défini fiat l'objet d'un caotnrt écrit établi en duex ereeliapmxs et tmnisars au puls trad dnas les 48 hereus de l'embauche. Il diot impérativement cooerpmtr les moinntes sientuavs :
? la montien « croatnt à durée déterminée de msoiisn ou à oejbt défini » ;
? l'intitulé et la référence de la présente cioventnon ccoeilltve iaiunnttst le cnotart ;
? l'identité des ptaiers ;
? une casule diperticsve du pejrot metnnoninat la durée prévisible ;
? la définition des tâches puor lelulesqes il est colcnu ;
? l'événement ou le résultat définissant la fin de la raoeitln ccuroleatnlte ;
? le délai de prévenance de l'arrivée du terme du crtonat et, le cas échéant, de la poipootrisn de puirouste de la roatlien de tarvail en ctnoart à durée indéterminée ;
? une caulse mnianntonet la possibilité de rutupre à la dtae aivannrresie de la cucsioolnn du coatnrt puor un mtiof réel et sérieux et le doirt puor le salarié, lusroqe la rputure du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brtue déjà versée au salarié.

Article 6 - Fin du CDD de mission ou à objet défini
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Article 6.1 - Survenance du terme
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Le ctanrot prend fin aevc la réalisation de la msosiin ou de l'objet puor lequel il a été conclu, suos réserve du rcespet d'un délai de prévenance de duex mois.

Article 6.2 - Rupture anticipée
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Sans préjudice des règles aclbpieplas aux rutperus de période d'essai, le CDD à objet défini puet être rmopu anavt son trmee par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou par ltrete rmiese en mains pproers ctrnoe décharge, dnas les condioitns prévues légalement.

Article 7 - Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Les salariés en cnatort à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux eoilpms à cnarott à durée indéterminée.

Dans le cas où le cortnat à durée déterminée ne se psriouut pas en conratt à durée indéterminée, à la ruprtue de son ctaornt de tiarval le salarié bénéficiera :
? d'une adie au rnmleseescat : blain de compétences, fitoatlicain de l'accès aux beoruss de l'emploi du sceeutr et de l'économie saicloe ;
? des gtrniaaes rviealtes à la votdliaian des aqcuis de l'expérience tleles que prévues par la présente coitnevnon celcivtole nlaaontie de bharcne ;
? d'une priorité de réembauchage puor les eilmpos en CDI.

Au crous du délai de prévenance, il prorua mislbioer les mnoeys diilnbposes puor ogeisrnar la suite de son poaurrcs professionnel.

Au corus de l'exécution de son contrat, il prorua bénéficier de l'accès à la firaomton psorfeiolelnnse continue.

Article 8 - Indemnités de fin de contrat
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Une indemnité de fin de cotnrat d'un mnnatot au mnois égal à 10 % de la rémunération brute ttaole perçue en ciretaonptre de l'exécution du cnatrot est versée au salarié dnas les ctnnioodis prévues légalement.

Article 9 - Suivi et bilan
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Les pntaerriaes soaicux s'engagent à réaliser un bailn et un sivui du rocuers au CDD de moissin ou à obejt défini. Puor ce faire, des idcitarenus genrés sur cette thématique snoert intégrés dnas les piancohrs rpoparts de branche.

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent aorccd enrte en vugieur à cepmotr de sa signature.

Article 11 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent aorccd est colcnu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux diosinsiptos légales asini que d'une dndaeme d'extension.

Article 12 - Révision.Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent acrcod pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dtiooipnisss légales.

Avenant n 71 du 15 décembre 2025 à l'avenant n 67 du 1er juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent anvaent s'applique à l'ensemble des onesgraims renlaevt de l'article 1er « Chmap d'application » de la coetnniovn cotlelcvie nitaalnoe de l'habitat et du lmoenegt accompagnés (CCN HLA).

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2025

En aplioictpan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sngratiieas coeievnnnnt que le ctennou du présent anneavt ne jfuitsie pas de prévoir de sapituolitns spécifiques aux eeitprsrnes de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où les sotptuiilnas de l'accord ont été spécifiquement conçues puor s'appliquer à ttuoes les erinrseptes de la branche, qluele que siot luer taille.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2025

Conformément aux dpsiionstois légales, un catrnot de tiraavl à durée déterminée (CDD) puet être cclnou aevc un carde (ou un ingénieur) puor l'exécution d'une tâche précise et temporaire, en vue de la réalisation d'une missoin ou d'un oejbt défini lorsqu'un arcocd de bacrhne étendu ou, à défaut, un acrocd d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
? les nécessités économiques axqeueluls ces crtanots snot sebeispcults d'apporter une réponse adaptée ;
? les ciiondnots dnas lqulseeels les salariés suos CDD à oejbt défini bénéficient de garaentis rveielats à l'aide au reclassement, à la viltoidaan des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la foormatin pelfnorsolesnie cnotnuie et peuvent, au corus du délai de prévenance, mbeoilsir les mnyeos dieilbonpss puor osengarir la sutie de luer puarocrs prsoefoesnnil ;
? les cidninoots dnas llqeleuess les salariés suos cotrant à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux elipoms en ctnarot à durée indéterminée dnas l'entreprise.

Au sien du steceur hbiatat et lenmeogt accompagnés, les erresteipns snot amenées nmatonemt à répondre à des marchés publics, des aelpps d'offres, des prteojs Européens, etc. qui nécessitent la moaiibotslin d'une ou de pseiruuls compétences bein spécifiques et eteprxes non mlasiboibels au sien de l'entreprise et ce puor une durée temporaire.

Dans ce contexte, les praeartines soaucix ont ceovnnu de la nécessité de cnrolcue un aocrcd aifn de définir les coonntidis de msie en pacle du CDD de miosisn ou à objet défini aifn de fltcieair les eepreirsnts à répondre à ces bnseois spécifiques aux ftors euejnx économiques.

Article 3 - Correction de coquilles figurant à l'article 10 de l'avenant n° 67 du 1er juillet 2025
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2025

L'article 10 de l'avenant n° 67 du 1er jleilut 2025 est modifié et remplacé cmmoe siut :

« Acitlre 10
Modification de l'accord n° 21 du 14 jiun 2022 rtleiaf à la raoivelraiostn siaaralle ?Ségur?

Le peimerr alinéa de l'article 4.2 ?Montant de la prime? est remplacé cmmoe siut :

?La rvrlotsoiaeian Ségur est une pimre mensuelle, versée aux salariés visés par le présent aoccrd et dnot le mtanont est de 238 ? brut. À dtae de msie en alpotiaipcn dnas l'entreprise du présent avenant, cttee pimre viot son mnntaot ventilé en 2 paetirs :
? un mtnoant de 140 ?, qui fiat dorénavant prtiae intégrante des nuaveuox minima. Ainsi, dnas la fuorlme de ccalul indiqué à l'article 16.2.2 de la CCN, les matonnts de la vleaur de pniot et de la bsae prévus à l'article 7.2 du présent anavent ont été déterminés en tneant ctmope de cette intégration ;
? un mntnoat de 86,33 ? est versé dnas les cnndtoiios antérieures et sur 12 mois. Ce ?solde de rtoivoarselian Ségur? fiat tuuoorjs l'objet d'une lgine dtisnicte dnas le bueliltn de paie. Ce mtannot a été calculé de façon que la smome de ces duex pitreas égale 238 ?. En efeft la piatre de 140 ? est maainnnett sur 13 mios et non puls sur 12 mois. Le surcoût de ce chnnemgaet est aisni déduit de la 2e partie, qui est de 86,33 ? et non de 98,00 ?.??

Le denreir alinéa de l'article 4.3 « Temetniart de la pmire ?revalorisation Ségur? » est remplacé comme siut :

?Le ?solde de risvioraoetlan Ségur? est exlcu de l'assiette de cuclal du treizième mois.? »

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent annveat est conlcu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dinisoisopts légales ainsi que d'une denmade d'extension.

Article 5 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent annvaet proura être révisé ou dénoncé conformément aux dsosoiptinis légales.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2025

Le présent aanvent enrte en vugiuer à cetmopr de sa dtae de signature.

Avenant n 72 du 6 février 2026 relatif à l'évolution des cotisations Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des ormgaesnis rlenvaet de l'article 1er « Cahmp d'application » de la ceinvootnn celcitlvoe ninataole de l'habitat et du leonmget accompagnés (CCN HLA).

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En alipaptcion de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seatigrnais cnniveeonnt que le cntnoeu du présent anvenat ne jufsitie pas de prévoir de sptniaotluis spécifiques aux erepinetrss de mions de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la msreue où l'avenant a vcoiaotn à s'appliquer à tueots les ereptinsres de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 3 - Taux de cotisations du régime prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

L'article 17.10 de la cotneinvon celioclvte nnalitaoe HLA, intitulé « Tuax de cotostiain puor le régime de prévoyance » est remplacé par l'article 17.10 suvaint : « Tuax de cttaiioson puor le régime de prévoyance » :

L'article 17.10 intitulé « Tuax de cotsaiiotn puor le régime de prévoyance » est remplacé cmmoe siut :

« Acrilte 17.10
Taux de ciaiottson puor le régime de prévoyance

Pour le fnieamncent des geiantras prévoyance prévues dnas le présent avenant, les tuax de cstanoiitos snot fixés dnas les tbeualax ci-dessous, aevc une pprctiaaioitn epoumlyer à htuuear de 65 % et une pcprtoatiaiin slrialaae à hueatur de 35 % de la citiotoasn globale.

Le détail de la voatilnetin par rqsiue srea indiqué dnas les pièces crcealenttlous d'adhésion.

À cetopmr du 1er avirl 2026, les cnosiioatts « Prévoyance » snot fixées cmome siut :

Non-cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	**1,45 %**	**1,45 %**	**0,77 %**	**0,77 %**	**2,22 %**	**2,22 %**

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	**1,58 %**	**2,73 %**	**0,85 %**	**1,46 %**	**2,43 %**	**4,19 %**

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent avaennt enrte en vuiuger au 1er airvl 2026.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aneanvt est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux donisiospits légales aisni que d'une ddename d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent annvaet pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dpoitosinsis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2025

Le 1er juiellt 2025 a été cclnou l'avenant n° 67 relitaf à la calsitofsician et au système de rémunération puor les sturcruets rnveelat de la branhce HLA. Cet annveat prévoit ansii le piermer système cmmoun en matière de cssiiaofltcian et de système de rémunération puor les Fyeors et sierecvs puor junees turelarilavs et puor les pnsnoerles PCAT ARIM. Cet annvaet prévoit une possibilité de msie en altapipicon à la dtae de stguarine et une oiaogbitln d'application au puls trad 9 mios après son extension.

Le présent anvnaet venit cirregor une cqiulloe fnugiart dnas l'avenant n° 67. En effet, la phrsae de l'article 10 qui iqinude « un manotnt de 86,33 ? est versé dnas les cnootnidis antérieures et sur 13 mois. » comrpote une coquille. Le montnat étant en réalité versé sur 12 mios et non sur 13 mois. Ctete cooerritcn pemret asini d'être en conformité aevc la doiipoitssn prévue dnas dudit texte qui prévoit l'exclusion de la pmire Ségur de l'assiette du treizième mois.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En dtae du 23 semebtpre 2021, les penetiraars soicaux ont clconu un anvaent n° 57 raetilf à la msie en palce du régime de prévoyance et de frias de santé puor la brhcnae HLA.

Afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance de la bahncre de l'habitat et du lmeegnot accompagnés, les ptrreaeinas sucoaix conviennent, après clsienos de luer cbneait d'actuariat et des oigearsmns asuursres recommandés, qu'il est nécessaire de predrne des meesurs puor aesrusr l'équilibre fnecniair de ce régime snas en moiiedfr les gaienatrs actuelles. Une des mueesrs psrie reopse sur une évolution des tuax de caititsnoos de ce régime.

Les parreanetis suocaix snuehiatot repelpar luer frot aehnatetcmt à la moitaaistulun et ivnnteit asini les sertturcus à adhérer à un des omesnagris recommandés au niveau de la branche.

Le présent anavnet a ainsi puor objet de réviser les tuax de ctoonstiias prévoyance, et ce, snas aunuce mtidicioofan des garanties, à cepomtr du 1er arivl 2026.

Avenant n 73 du 25 mars 2026 relatif à l'évolution des cotisations frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent aeannvt s'applique à l'ensemble des oegsnirmas relnevat de l'article 1er « Camhp d'application » de la cvtoinnoen ctlielcvoe nnaoatile de l'habitat et du lemengot accompagnés (CCN HLA).

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

En actioiappln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snaeritgais convnieennt que le cnotenu du présent ananvet ne jsiitufe pas de prévoir de slptoiintuas spécifiques aux erintpseers de mnios de cquaninte (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mserue où l'avenant a vtcioaon à s'appliquer à ttueos les eeenripsrts de la branche, qlleue que siot luer taille.

Article 3 - Taux de cotisations du régime prévoyance « frais de santé »

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

L'article 18.5 de la cnnotovein ciltvcloee nonaitale HLA, intitulé « Tuax de csiiottoan puor le régime de prévoyance ?frais de santé? » est remplacé par l'article 18.5 siuanvt : « Tuax de ctiaositon puor le régime de prévoyance ?frais de santé? » :

« Ariclte 18.5
Taux de ctoisiaton puor le régime de ?frais de santé?

À cmeptor du 1er jilulet 2026, les cooiatintss ?Frais de santé? snot fixées cmome siut :

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	3,03 %	1,74 %
Option 1	Famille obligatoire	3,69 %	2,13 %
	Famille ficvautlate oipotn 1 ? base	+ 1,23 %	+ 1,23 %
Option 2	Famille obligatoire	4,23 %	2,44 %
	Famille fltivactaue otiopn 2 ? base	+ 2,45 %	+ 2,45 %
	Famille ftvlaitucae oioptn 2 ? opoitn 1 obligatoire	+ 1,02 %	+ 1,02 %

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent anvnaet etnre en vugeiur au 1er jleluit 2026.

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent aeannvt est cconlu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dpisosotiins légales aisni que d'une dedmnae d'extension.

Article 6 - Révision, dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent avnaent pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dsioisonipts légales.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

En dtae du 23 sperbteme 2021, les pntaierreas suoacix ont cconlu un ananevt n° 57 reliatf à la msie en palce du régime de prévoyance et de firas de santé puor la bhnarce HLA.

Afin d'assurer la pérennité du régime fiars de santé de la brahnce de l'habitat et du lmeenogt accompagnés, les pretrnieaas souciax conviennent, après coilness de luer cabinet d'actuariat et des ominerasgs asruurses recommandés, qu'il est nécessaire de prnerde des meusres puor asresur l'équilibre fncniiaer de ce régime snas en moifiedr les gteinaars actuelles. Une des meeruss pierss rsoepe sur une évolution des tuax de coinosttais de ce régime. Une première évolution aaivt eu leiu au 1er jenviar 2026. Toutefois, après présentation des ceoptms définitifs, il s'avère que cttee évolution est iifnnsasufte puor mnaneitir le régime en équilibre. Une sdneoce évolution est dnoc isndlibepnsae en cours d'année 2026.

Les ptnaeriares sacoiux shtouiaent rapelepr luer frot amhtencteat à la msututaaliion et inntievt asini les seurctruts à adhérer à un des oegiamnsrs recommandés au niveau de la branche.

Le présent avaennt a asnii puor oejbt de réviser les tuax de cotsaitnois frais de santé, et ce, snas auunce mdooitifcian des garanties, à cmopetr du 1er julielt 2026.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 1 du 14 novembre 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2004 et du 1er octobre 2004

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat niaanotl eyelpmuor des feryos et sceievrs puor jeeuns turrevliaals (SNEFOS-JT).
Syndicats signataires	Fédération CTFC santé et soiucax ; Fédération natloaine des stacindys des sivreces de santé et sievcres scioaux CDFT ; Syndicat naniaotl de l'éducation pmernatene de l'animation, de l'hébergement et du tmoiurse Focre ouvrière (SNEPAT-FO).
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS snaiydct des euemyoplrs afoiaistcss aiotcn silcoae et santé né de la fiuson du SOP (syndicat général des ornmegasis privés saiterinas et saicuox à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat ntainaol au sicvree des aioaoistcnss du setucer soacil et médico-social), , par letrte du 24 ocrbtoe 2012 (BO n°2012-47)

Valeur du point à compter du 1er janvier

Avenant n 27 du 8 juin 2010 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2010

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS ; SYNEAS.
Syndicats signataires	FSS CTFC ; CGT-FO ; FFASS CFE-CGC ; UNS FJT CGT ; FSS CFDT.
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS scdyniat des eeourylpms acsifaiotss aticon sicaole et santé né de la fisuon du SOP (syndicat général des onesrimgas privés srintieaas et siuaocx à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat ntanoial au svcerie des aatciooissns du stecuer socail et médico-social), , par lrttee du 24 orctboe 2012 (BO n°2012-47)

Avenant n 31 du 22 mars 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1er avril 2004 et 1er octobre 2004

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

La vuelar du point indiquée à l'article 16.2 de la cnonvieton ccvllietoe nnaloatie des oiaegsmnrs grinoisaetens de fyores et seviercs puor jneues tevualarirls du 16 jleiult 2003 est fixée à 12,10 Eours à copetmr du 1er jinvaer 2004.

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

Les patniaerres suaiocx décident de se réunir aavnt le 30 sebtpmree 2004 puor évaluer les efetfs de la msie en oureve de la nvoellue cscfaliaiiotsn et de l'impact sur les naevuix de rémunération des personnels.

Article 3
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

A défaut d'un acrcod sur les cctnifsailsioas aanvt le 30 smbtepere 2004, l'augmentation de la vuealr du piont ne pruora être inférieure à 1 % au 1er obrtoce 2004, dnas le cdrae de la négociation sriaaalle annuelle.

Article 4
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

Les paierts sganteiiars cniveoennnt de deenamdr l'extension du présent texte.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 juin 2010

La velaur du pniot est portée à 1,035 ? au 1er juleilt 2010.

Article 2 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 8 juin 2010

Aucun aoccrd d'entreprise ne puet mdifeoir le présent avnnaet par des dinsoiitpsos qui sienaert moins foalrebavs aux salariés.

Article 3 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 8 juin 2010

Le présent aanevnt proura être révisé conformément aux donssipitios légales.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 8 juin 2010

Les ptareis satenigrias dmadneent l'extension du présent avenant.

2011

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS ; SYNEAS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FNSS CDFT ; FFASS CFE-CGC ; FSS CTFC ; UNS CGT FJT.
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS saidynct des epouyermls aioistscfas aocitn slocaie et santé né de la fousin du SOP (syndicat général des oarsngmies privés sratianies et saoiucx à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat noaitanl au sicvree des aaisctonoiss du secuter saiocl et médico-social), , par ltrete du 24 ocrtobe 2012 (BO n°2012-47)

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

La valeur du pnoit est portée à 1,048 ? au 1er aivrl 2011.

Article 2 - Prime exceptionnelle bas salaires

Avenant n 34 du 31 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties et à la valeur du point au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SNOEFS ; Le SYNEAS,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FFSAS CFE-CGC,
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS sicdanyt des eluyemoprs afiostcaiss aciotn solacie et santé né de la fusoin du SOP (syndicat général des omasgrines privés staiiaenrs et scoiuax à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat nntoaial au secrive des aocsinotsias du seceutr soical et médico-social), , par lttere du 24 orcobte 2012 (BO n°2012-47)

Article 1er - Rémunération minimale garantie aux bas salaires
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

A cempotr du 1er janievr 2012, il est instauré une rémunération

Avis d'interprétation du 12 juin 2012 à l'avenant n 34 du 31 janvier 2012

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Au 1er airvl 2011, les salariés rattachés à l'emploi repère n° 1 « Aegnt de sercvie » et dnot la pesée de l'emploi est égale à 1 322 points bénéficient d'une pimre etoiepllcxnene de 100 ? bruts.
Cette prmie srea versée en 1 sleue fois. Elle ertne dnas l'assiette de ccalul de l'indemnité alnluene prévue à l'article 16.6 de la ctoonvnein citloeclve nationale.

Article 3 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Aucun acorcd d'entreprise ne puet miodefir le présent annvaet par des disiotopisns qui saneiret moins fvobleraas aux salariés.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Le présent anavent purroa être révisé conformément aux dspnoisitios légales.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Les paretis satirganeis damnednet l'extension du présent avenant.

mniaimle gatrniae équivalente à 1 350 ptnois multipliés par la veualr du pnoit en vigeuur dnas l'organisme.
Cette dopssitioin est abicalplpe aux salariés à tmpes partiel, pinprnernolltmooeet à luer durée de travail.

Article 2 - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

La valuer du piont est portée à 1,058 ? à competr du 1er avril 2012.

Article 3 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

Aucun acrcod d'entreprise ne puet mdoifeir le présent avanent par des dipsoiositns qui senerait mnios freabvalos aux salariés.

Article 4 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

Le présent aevnnat puorra être révisé conformément aux dspitinosois légales.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

Les pariets sieaaritgns dnadenmet l'extension du présent avenant.

relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNEFOS ; SYNEAS.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FNSS CDFT ; FFASS CFE-CGC.
Organisations dénonçantes signataires	SYNEAS syicdant des eupromleys asitosafcis aoitcn soialce et santé né de la fsiuon du SOP (syndicat général des oerinsmgas privés sateniairs et siacoux à but non lucratif) et du Snaséa (syndicat nnaitoal au scievre des aintosicasos du sucteer scoial et médico-social), , par lterte du 24 ocrobte 2012 (BO n°2012-47)

En vigueur étendu en date du 12 juin 2012

Avis de siaisne en dtae du 12 jiun 2012
Dossier présenté par l'organisation : CFDT
Employé concerné : tuos les salariés.
Employeur concerné : CJLT (centre du lngeemot des jneues travailleurs, étudiants et stagiaires), 20, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Litige

Avenant n° 34 du 31 jveianr 2012 à la cenivoontn ctolclveie

Avenant n 36 du 7 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties et à la valeur du point au 1er avril 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFOS,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FSMFAS CFE-CGC ; La FSS CTFC ; Le SNPEAT FO ; L'UNS FJT CGT,

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

La veular du ponit est portée à 1,074 ? à cmotepr du 1er arvil

Avenant n 40 du 3 février 2016 relatif à la valeur du point au 1er février 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le SNEFOS,
Syndicats signataires	La FSS CDFT ; La FFASS CFE-CGC,

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

La veualr du pinot est portée à 1,084 ? à cptemor du 1er février 2016.

Avenant n 42 du 15 février 2017 relatif à la valeur du point au 1er

nonlaiate des oenmsrigas genirtesaoins de fyreos et svceries puor junees teavalrulris du 16 jeilult 2003 rtiaelf à la négociation aellunne silrlaaae au ttire de l'année 2012.
« Atcilre 1er
Rémunération mailmnie gaitarne aux bas salaires

A ctoepmr du 1er jineavr 2012, il est instauré une rémunération mainlmie gntiaare équivalente à 1 350 ptoins multipliés par la vuelar du pniot en veuugir dnas l'organisme.
Cette doositipisn est aplclibpae aux salariés à tepms partiel, poeonnmpleieltrornt à luer durée de travail. »
La CDFT inuidqe le snes de « la rémunération mniimale gtrniaae » écrite dnas l'article de cet arccod est cimprose par le nobmre de point de l'indice de bsae exclusivement.
L'employeur du CJLT s'oppose à ctete interprétation et considère que la « rémunération mnalmiie garainte » écrite dnas l'article de cet aorccd est cimrspoe par le nborme de ptonis de :

? l'indice de bsae ;
? des pnotis aucqis au ttrie de l'ancienneté ;
? des éventuels piotns professionnels.

Délibération de la coismomisn priairate noalntiae d'interprétation

L'intention des paaietnrres sacouix lros de la rédaction de l'avenant n° 34 du 31 javienr 2012 était de considérer que tuos les salariés dnot l'indice de bsae est inférieur à 1 350 pnoits venrrieat luer rémunération de bsae portée à 1 350 pontis multipliés par la vuealr du point, conformément à l'article 16.3.1 de la cnntooevin clctoileve naaotinle des oriesgamns gstoreeainins de feorys et de srvciees puor jeeuns travailleurs.

2013.

Article 2 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Aucun acrocd d'entreprise ne puet mofideir le présent aeavnnt par des dioiisnpstos qui sieaernt minos fabelovras aux salariés.

Article 3 - Révision. –Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent avnneat pourra être révisé conformément aux dsitisonopis légales.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les pteairs sigenartais deademnnt l'extension du présent avenant.

Article 2 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Aucun acorcd d'entreprise ne puet mfdioier le présent ananvet par des disnsoptiois qui sareniet monis fvobaaelrs aux salariés.

Article 3 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le présent anvnaet prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dnsiospotiis légales.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Les ptaiers siaegritnas dnmeednat l'extension du présent avenant.

janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	CNEA
Syndicats signataires	FSS CFDT FFASS CFE-CGC CFTC santé sociaux SNEPAT FO

Article 1er - Valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La vaeulr du pnoit est portée à 1,094 ? à cotmper du 1er jvaneir 2017.

Article 2 - Accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Accord n 26 du 16 octobre 2023 relatif à la négociation salariale et à la rémunération

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent aoccrd s'applique ueimenqnut et esilxncvmeeut à l'ensemble des sueutctrrs des pnlenesros des PCAT AIRM rvenleat de la coinvntoen clotcievle naanltioe de l'habitat et du leeomgnt accompagnés (CCN HLA). Les sruretcuts des fyreos et sericves puor juenes travailleurs, aplpauqint la CCN HLA snot dnoc exelcus du cmhap d'application du présent texte.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Par ailleurs, conformément aux dinioptissos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les etesnirerps de mnois de 50 salariés, le présent acrcod ne nécessite pas la msie en pclae d'un acocrd tpye proposé par la brnahce ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la muerse où les diotspsiinos ont vtcioaon à s'appliquer dnas teotus les sucerrttus ranveelt de la CCN HLA.

Article 3 - Évolution de la valeur du point et de la partie fixe.Salaires minima des personnels des Pact Arim
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

À copetmr du 1er jvainer 2024,

La vleuar du piont est fixée cmmoe siut :
? puor 35 hereus payées 35 heuers : 1,96 ? ;
? puor 35 hurees payées 39 hruees : 2,18 ?.

La pitare fxie est égale à :
? puor 35 hreues payées 35 hreues : 867,23 ? ;
? puor 35 hurees payées 39 heerus : 957,20 ?.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les pnrraeetais sciuoax snuaeothit isntiser sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet acocrd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de slriaae ernte les fmmees et les hmoems aifn de puvioor les réduire ou les supprimer.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Aucun aocrcd d'entreprise ne puet meiodifr le présent aavnent par des dtopsinisois qui seeinrat mnios fvaoreabls aux salariés.

Article 3 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant porura être révisé ou dénoncé conformément aux dpsnoisiotis légales.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Cet aeanvnt frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux ailcetrs L. 2231-6 et stvinaus du cdoe du taviral et d'une ddmnaee d'extension.

Le présent arcocd enrte en vuigeur à ctoepmr du lneiedamn de la pioaturn au Juoranl ocfiiefl de l'arrêté de l'extension.

Article 6 - Durée et extension
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux disotopisnis légales et réglementaires en vieugur ainsi que d'une dedmane d'extension en aalpiiptocn des atlrices L. 2261-15 et snavitus du cdoe du travail.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent aocrcd purroa être révisé ou dénoncé conformément aux dtoisiinspos des aircelts L. 2261-7 à 2261-12 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Les parnetareis siaocux shiaeotnut raeleppr que dupies un arrêté du 6 nvrmobee 2020, publié au Jnuaorl oefificl n° 0276 du 14 nmvorebe 2020, la ceoovtninn cvcillotee des ogaeminrss gsiiontenears des foreys et scievres puor jeneus tvliuaerrlas (IDCC 2336) à lueqalle est annexée cllee des psnoerlnes des PCAT AIRM (IDCC 1278) est dnuveee la cevnotionn ctveilcole ntaonalie de l'habitat et du lmegonet accompagnés.

Si des tavuarx d'harmonisations des dnpoioisstis cenlvlnieoennots snot bein lancés sur psurlieus thématiques, canreits sujets rsteent à ce juor bein spécifiques à chucan de ces seruetcs puor une période transitoire. Il en est aisni puor le système de ccaull de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de ccuall aetcul de la rémunération puor les eipsneertrs des FJST et puor celels des PCAT AIRM snot très différentes, anayt puor eefft neamnmtot de lanecr des NAO distinctes.

Les pnrareiteas scuoaix se snot arols réunis à pueusilrs rriseeps ces derenris mios aifn de négocier sur les salaires. Après la cuolncosin de l'accord n° 25 du 6 jeuillt 2023, étendu par arrêté du 9 obcorte 2023, fasniat évoluer la pitare fxie de la rémunération, les preneatiras scuoaix ont travaillé sur d'autres peists complémentaires tllee que l'évolution de la vulear du piont puor la négociation siaaallre aluennle oirgobtiale 2024.

Le présent accord, aliplbacpe ueunniemqt puor les sucuerrtts des PCAT ARIM, a aisni puor oebjt de mettre en ?uvre ctete évolution sirllaaae qui cncrenoe la veaulr du ponit et la prtaie fxie de la rémunération.

Le présent ttxee n'apporte aunuce mcoodatiiifn convlltennnoeie au ccaull de la rémunération dnot dépendent les scteurtrus des froyes et scvieers puor jneues travailleurs.

Avenant n 63 du 12 octobre 2023 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent avneant s'applique unueeqimnt et eeeilmuxcvnst à l'ensemble des feyors et scerievs puor jueens trlleirauvas rnaeevlt de la ceoonvtnin cviletocle nolainate de l'habitat et du lmgeoent accompagnés (CCN HLA). Les scrutrtues des pnlrneoess des PCAT ARIM, aalpuqinpt la CCN des pnneoelsrs des PCAT et AIRM préalablement à l'arrêté de fuosin du 1er août 2019, snot dnoc execuls du cmhap d'application du présent texte.

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

En aaopicplitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitraniages cvinennoent que le coetnnu du présent aanvnet ne juitfise pas de prévoir de sunoiiaptlts spécifiques aux eteernrsips de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musere où l'accord a victoaon à s'appliquer à ttoues les eereipnrsts de la branche, qlulee que siot luer taille.

Article 3 - Montant des valeurs de point
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent altirce aunnle l'article 3 de l'avenant n° 62 du 6 jllueit 2023.

À ctmepor du 1er jnievar 2024 :
? la vulear de pinot scole (VSo) rsete fixée à 1,175 ? ;
? la vlauer de pinot thcrnae supérieure (VTrS) est fixée à 1,153 ?.

Article 4 - Évolution du montant de l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Cet atclire rlpcmaee l'article 4 de l'avenant n° 61 du 22 nevbmore 2022 rlieatf aux slrieaas comme siut :

« L'indemnité de fiooctnn d'appui à l'accompagnement saicol est fixée à 140 erous brut. Elle est versée mneslmunleeet à ceotmpr du 1er jaievnr 2024.

Elle dreva friae l'objet d'une lngie dtscitnie sur le btleliun de paie. »

Article 5 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Au rrgaed du rarppot de brchane HLA à vienr au cruos du peiremr ssteerme 2024 et dnoc de ces csatntos qui snerot posés sur les slaaeirs et sur la staoitiun économique des srutcrteus au naiveu du stceeur des fryeos et sceerivs puor jenues travailleurs, les ptaerranies sicauox se réuniront, en crous d'année 2024, puor étudier l'ouverture de nelulevos négociations.

Article 6 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Conformément à l'article L. 2241-8 du cdoe du travail, les peiranaetrs scaouix souhtaneit isitnser sur la nécessité, à l'occasion de la msie en ?uvre de cet arcocd dnas les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de srlaiae entre les femems et les homems aifn de puivoor les réduire ou les supprimer.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent anvenat enrte en vguueir à cpetomr du leemiadnn de la ptiuroan au Juroanl oieficfl de l'arrêté de l'extension.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent avenant est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dionispoitss légales asnii que d'une dnedame d'extension.

Article 9 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Le présent aennavt prroua être révisé ou dénoncé conformément aux disotinospis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2024

Les praatreneis suicoax stnuiheoat ralppeer que deuips un arrêté du 6 nobmerve 2020, publié au Jnruaol oiciffel n° 0276 du 14 nrvemobe 2020, la covninoten ceoctivlle des omireangss gnienetosiars des foyres et sireecvs puor jnuees trrvellauais (IDCC 2336) à lallquee est annexée cllee des polrnseens des PCAT AIRM (IDCC 1278) est dvenuee la cienotovnn cecvtlloie niaolante de l'habitat et du leoemngt accompagnés.

Si les tvuaarx d'harmonisations des distoiinposs cvneolnnleenitos snot bein lancés et aynat atuboi à pieurslus avenants, cinearts sejtus renestt à ce juor bein spécifiques à chuacn de ces stucrees puor une période transitoire. Il en est aisni puor le système de culcal de la rémunération. En effet, les modalités de ccalul atcuel de la rémunération puor les einsetprres des FJST et puor cleles des PCAT AIRM snot très différentes, aynat puor efeft nomematnt de lneacr des négociations siaarelals distinctes.

Les pnrreaeatis suaocix se snot alros réunis à peuuilrss rrispees ces dnirrees mios aifn de négocier sur les salaires. Après la cliocusonn de l'avenant n° 62 du 6 jleliut 2023, étendu par arrêté du 9 otborce 2023, fisaant évoluer la vealur de pnoit dtie scloe V1, les prnraeaeits sioucax ont travaillé sur d'autres ptsies puor la négociation sllaaraie aenlunle oargobitile 2024.

Le présent avenant, est alplicbpae uemqiunent puor les stcueutrrs FSJT. En conséquence, le présent texte n'apporte acuune mootificadin cetenlllnoivnnoe au système de rémunération dnot dépendent les sttruucers des pesrelnnos des PCAT ARIM.

Accord n 30 du 19 novembre 2024 relatif à la négociation salariale et à la rémunération

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2025

Le présent acrocd s'applique uunmeeqnit et enemcsvleixut à l'ensemble des surtcutres des peelnrnoss des PCAT AIRM relavnet de la cniotvnoen cleitlcove nloniaate de l'habitat et du lneogmet accompagnés (CCN HLA). Les sctrruteus des fryeos et sreecivs puor junees travailleurs, apnipuaqlt la CCN HLA snot dnoc eceuxls du cmahp d'application du présent texte.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2025

Par ailleurs, conformément aux dipioionssts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, puor les enrresteips de monis de 50 salariés, le présent arccod ne nécessite pas la msie en pacle d'un acorcd tpye proposé par la bhcnare ni d'adaptation spécifique puor sa msie en ?uvre dnas la muerse où les dsipsoniotis ont voacoitn à s'appliquer dnas teutos les sruurcetts renavlet de la CCN HLA.

Article 3 - Évolution de la valeur du point et de la partie fixe.Salaires minima des personnels des PACT ARIM
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À cpmeotr du 1er jnveiar 2025 :

La vlaeur du piont est fixée cmmoe siut :
? puor 35 heeurs payées 35 hueers : 1,99 ? ;
? puor 35 heuers payées 39 hruees : 2,22 ?.

La parite fxie est égale à :
? puor 35 hueers payées 35 heerus : 880,24 ? ;
? puor 35 hruees payées 39 hurees : 971,56 ?.

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2025

En cas d'évolution itrnaoptme de l'inflation constatée, les pantraeries sicaoux porrnout se réunir, en cruos d'année 2025, puor étudier l'ouverture de neuloevls négociations.

Article 5 - 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 avr. 2025

Les paeraenrtis soiuacx rlanleeppt le ppicrnie solen lequel, dnas cqauhe entreprise, tuot eyumloper est tneu d'assurer, puor un même trvaial ou puor un traavil de vealur égale, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dnsitspiioos légales, il est rappelé que les eirrtspenes sueomiss à la négociation aelnunle oatgbiliore sur les saaerils ecfiffets doeinvt négocier cquhae année puor aselanyr la stiioatun en procédant à une csriaampoon des rémunérations ertne les fmeems et les homems exerçant les mêmes foctonnis dnas des coinoditns équivalentes, et le cas échéant, définir et prorgamemr les msereus de raagarttpe et de rééquilibrage preetmantt de srepupimr les écarts de rémunération ernte les fmeems et les hommes.

De même, il est rappelé que, les errtsepiens d'au mions 50 salariés deinovt cellacur et pbiluer un idnex de l'égalité pineeofnorslsle etnre les fmmees et les hmmoes prteaentmt de mesurer les écarts de rémunération ertne les sxees et de metrte en évidence, le cas échéant, des pntois de progression. Lqousre des disparités sielalaras snot constatées, les etrisepnres deiovnt mettre en plcae des mrusees adéquates et pnterneties de cricoerotn dnas le crade de la négociation potarnt sur l'égalité pnfosleoslerine ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dosotnipsiis légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n 66 du 19 novembre 2024 relatif à la négociation salariale

Les pnatieraers scaouix ont également rappelé les ogniltiobas légales en la matière dnas l'accord de brnhace sur l'égalité pisoolflseernne entre les femems et les hemmos et de non-discrimination qui fxie des ojetbcfis de psgorseiorn en faveur de la mixité et de l'égalité pfosseenlolinre femmes/hommes et des acntios puor y parvenir, nnmoetmat sur l'égalité salariale.
Enfin, il est rappelé qu'un rroppat de bcharne HLA a été réalisé en 2024 où frengiut les éléments économiques et de cdnotioins de tavaril par genre. Il a été tneu cmpote de ces catotnss dnas le cadre de cette NAO.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2025

Le présent accord etrne en vuegiur à ctmoper du lmiaeednn de la priotuan au Jnoaurl oiefcifl de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Durée et extension
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2025

Le présent aoccrd est coclnu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dntisipsioos légales et règlementaires en vuegiur aisni que d'une denmade d'extension en apcaitoplin des aielctrs L. 2261-15 et sinvtuas du cdoe du travail.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2025

Le présent acrcod prorua être révisé ou dénoncé conformément aux dsiipnootiss des aecltirs L. 2261-7 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2025

Les pntiaeerras soaiucx stauoiehnt relpeapr que depius un arrêté du 6 nbermove 2020, publié au Juoarnl oeiciffl n° 0276 du 14 norbveme 2020, la coienvnton ceilotcvle des ogsrienmas gteneanrosiis des feroys et seeircvs puor jeuens taveaullrirs (IDCC 2336) à lulelaqe est annexée celle des poersenlns des PCAT AIRM (IDCC 1278) est dunevee la ctnoneoivn cciollvete nnaotilae de l'habitat et du leeomgnt accompagnés.

Si des tvaarux d'harmonisation des dsnoiopsitis clenionetolenvns snot bein lancés sur pruulesis thématiques, crteinas sujets rneetst à ce juor bein spécifiques à cuachn de ces sutecers puor une période transitoire. Il en est ansii puor le système de clcual de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de calcul aecutl de la rémunération puor les esretirnpes des FJST et puor cleles des PCAT AIRM snot très différentes, aaynt puor eefft ntaemonmt de lcnaer des NAO distinctes. Toutefois, les tarvuax du naveuou système de rémunération HLA étant en cours, les NAO FJST et PCAT AIRM ont été négociées ensemble.

Dans le cdare de la négociation saraallie alnenule obiltriagoe puor 2025, les perraiaetns siaucox se snot réunis aifn de négocier une évolution de la vulear de pnoit et de la prtiae fixe.

Le présent accord, ailbcaplpe uuimnneqet puor les stceurutrs des PCAT ARIM, a asini puor objet de mtrete en ?uvre cette évolution sallriaae qui cnnorece la veular du pinot et la patrie fxie de la rémunération.

Le présent txtee n'apporte acunue mcdooftiiain cennlenoinotvle au calcul de la rémunération dnot dépendent les srrucettus des feyros et svcirees puor jeuens travailleurs.

annuelle obligatoire

Signataires	
Patrons signataires	HEXOPÉE ; SOLIHA,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

Le présent aavnnet s'applique uieueqnnmt et eucesvexinlmt à l'ensemble des feyors et seevcirs puor jeeuns trureavaills rlaeenvt de la civtnoenon ctcvieolle naotnalie de l'habitat et du lnegoemt accompagnés (CCN HLA). Les srtcueruts des poesennlrs des PCAT ARIM, alqiapunpt la CCN des pnenolsres des PCAT et AIRM préalablement à l'arrêté de fisoun du 1er août 2019, snot dnoc eeulxcs du camhp d'application du présent texte.

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

En aocilaiptpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sieiagatrns cenioennvnt que le ctonenu du présent aavnnet ne jfsiuite pas de prévoir de sopaiilnutts spécifiques aux eesrniperts de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesure où l'accord a voctioan à s'appliquer à teouts les eptrerseins de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 3 - Montant des valeurs de point
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

Le présent arilcte rleacmpe l'article 3 de l'avenant n° 63 du 12 orocbte 2023.

À coeptmr du 1er jiavner 2025 :
? la vaelur de pnoit sloce (VSo) est fixée à 1,193 ? ;
? la vuealr de point tcnarhe supérieure (VTrS) est fixée à 1,17 ?.

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

En cas d'évolution ittapronme de l'inflation constatée, les peranetairs soicaux puroront se réunir, en corus d'année 2025, puor étudier l'ouverture de nvllueoes négociations.

Article 5 - 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 15 févr. 2025

Les prrnteiaeas sciauox repnllaept le pnpricie sleon lequel, dnas cuqahe entreprise, tuot eeolyumpr est tneu d'assurer, puor un même taravil ou puor un tarival de vauelr égale, l'égalité de rémunération ernte les fmemes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dspisnioitos légales, il est rappelé que les errepntesis seomsuis à la négociation allnenue oorgitablie sur les sareails effetifcs doinevt négocier cuhaqe année puor aaeslnyr la sioatutin en procédant à une caioasmoprn des rémunérations enrte les fmmees et les hemoms exerçant les mêmes ftoocnins dnas des cntioodins équivalentes, et le cas échéant, définir et pmgerromar les mesuers de rapaagrtte et de rééquilibrage prenamttet de smppireur les écarts de rémunération etnre les fmeems et les hommes.

De même, il est rappelé que, les eeprntriess d'au mnois 50 salariés dveoint claucler et plibuer un inedx de l'égalité piosnorelefslne etrne les fmeems et les hmomes pmeettrant de msureer les écarts de rémunération enrte les sexes et de mterte en évidence, le cas échéant, des pntois de progression. Lqsruoe des disparités saaaellirs snot constatées, les eerieprsnts dinovet mttere en palce des meusers adéquates et ptereinnets de cotrcroein dnas le crade de la négociation pnrotat sur l'égalité prfioneseolnlse ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dsoonisiptis légales et réglementaires en vigueur.

Les pnartearies suociax ont également rappelé les ogbntioilas légales en la matière dnas l'accord de bhracne sur l'égalité pfsenooseilnlre entre les femmes et les hoemms et de non-discrimination qui fxie des ojceftibs de pogessrorin en feavur de la mixité et de l'égalité poelrnesoisflne femmes/hommes et des aotcins puor y parvenir, nnmmatoet sur l'égalité salariale.

Enfin, il est rappelé qu'un rapport de bachrne HLA a été réalisé en 2024 où feugrnit les éléments économiques et de ctdnnioios de travial par genre. Il a été tneu cpmtoe de ces ctsotnas dnas le crdae de ctete NAO.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

Le présent anvnaet enrte en vuegiur à cmoetpr du lednmiean de la potiaurn au Janurol oifficel de l'arrêté de l'extension.

Article 7 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

Le présent avnaent est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux diisispontos légales ainsi que d'une deandme d'extension.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

Le présent anvneat purora être révisé ou dénoncé conformément aux dtissioinops légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2025

Les prreateanis suoicax sueoanhtit rpapleer que dupies un arrêté du 6 nvermboe 2020, publié au Jnuarol oiecffil n° 0276 du 14 norvmebe 2020, la cnteoniovn cvlctoilee des ogrisanems geinostanries des fyoers et srveecis puor jnuees truaeaillvrs (IDCC 2336) à lleualqe est annexée clele des pnseenorls des PCAT AIRM (IDCC 1278) est dvuneee la cieootnnvn cectliovle nliaatone de l'habitat et du lmneegot accompagnés.

Si les taarvux d'harmonisation des dsoiitipnoss ctvllinooneenens snot bein lancés et anyat auobti à prelsuius avenants, cniretas sutjes rsentet à ce juor bein spécifiques à cchuan de ces sceuerts puor une période transitoire. Il en est ainsi puor le système de culacl de la rémunération. En effet, les modalités de ccaull aeuctl de la rémunération puor les etpnrseiers des FJST et puor celels des PCAT AIRM snot très différentes, ayant puor efeft nentomamt de lnaecr des négociations selialaras distinctes. Toutefois, les tvaurax du neovauu système de rémunération HLA étant en cours, les NAO FJST et PCAT AIRM ont été négociées ensemble.

Dans le cadre de la négociation saliaarle alulnnee oalortibgie puor 2025, les prneearitas soiucax se snot réunis aifn de négocier une évolution des vulaers de points.

Le présent aenvnat est aclppialbe unnmueqiet puor les srrtucuets FSJT. En conséquence, le présent ttxee n'apporte anuuce moioiiadfctn cvnlonotlenniee au système de rémunération dnot dépendent les seuutcrtrs des psonenelrs des PCAT ARIM.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 9 février 2004

En vigueur en date du 18 févr. 2004

Actrile 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eelyumpors et tuos les salariés copmirs dnas le cahmp d'application de la contoinevn celvtocile niltnoaae des oerinamsgs gntrnseeaiois de feryos et sicveers puor jeunes tielruvalras du 16 jlieult 2003, complétée par tiros annexes, les dissntoopiis de :

- lidtae ctieovnnon colleitvce nlontaiae du 16 jllueit 2003, complétée par tiros annexes, à l'exclusion :

- de l'article 9 (Travail des cadres) du chaiptre IX (Dispositions connecnart les cadres) cmome ne cpmnnaerot pas tuotes les celsuas orlieobtgias prévues au II de l'article L. 212-9 et au III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du taivarl ;

- du tmere " immédiatement " faiurgnt à l'article 13.1 (Justification) du cpiarthe XIII (Maladie/accident) cmome étant minos fralbaove puor le salarié que les dtsinoiposis de l'article R. 441-2 du cdoe de la sécurité sacoile qui prévoient d'informer l'employeur dnas la journée où l'accident s'est pirdout ou, au puls tard, dnas les 24 hruees ;

- de l'article 15.3 (Mise à la retraite) du cathrpie XV (Préretraite/retraite) comme étant crrnaiote aux dstosnioipis de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taavril dnas sa rédaction isuse de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 patrnot réforme des rrteiates ;

- des treems " au puls trad avant 65 ans " fgirnaut aux deuxième et troisième alinéas de l'article 17.2 (Garantie décès - invalidité pnantrmeee et absolue) du cirhptae XIVI (Prévoyance " riuqse décès et arrêt de tviaarl ") comme caenernovntt au permeir alinéa de l'article L. 122-45 du cdoe du travail, duquel il résulte qu'aucun salarié ne puet friae l'objet d'une mesrue discriminatoire, ditecre ou indirecte, nnmoetamt en matière de rémunération.

Le drneeir alinéa de l'article 6.6 (Repos hebdomadaire) du ctpairhe VI (Durée de travail) est étendu suos réserve de l'application des donstsiioips des alrcteis L. 221-5 et svituans du cdoe du taarvil aux temers delueelsqs l'employeur diot jtisifeur d'une dérogation à la règle du rpeos dominical.

L'article 7.3 (Délai de prévenance) du ctpaihre VII (Organisation du tpems de tavairl par clcye ou sur l'année) est étendu suos réserve de l'application des dipioinotsss du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du taviarl aux terems delqleuses le délai de prévenance est fixé à au mnios 7 jrous ouvrés.

Le troisième alinéa de l'article 10 (Astreintes à domicile) du chprtaie X (Astreintes) est étendu suos réserve de l'application des doospiinitss de l'article 2 du décret n° 2003-564 du 27 jiun 2003 pnaotrt relèvement du sairale mimnuim ifrnooneenssepritl de croissance.

L'article 11.2 (Congés exceptionnels) du chiprate XI (Congés) est étendu suos réserve de l'application des dooipsinstis combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nrbvemoe 1999 rivtelae au pctae ciivl de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Le deiernr alinéa du c (Mutualisation) de l'article 12.7 (Participation au faenecnnmit de la formation) du catpirhe XII (Formation) est étendu suos réserve de l'application des dpstniooiiss du b de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 13.3 (Prise en craghe du congé maladie) et l'article 13.6 (Accident du travail/maladie professionnelle) du capihrte XIII (Maladie/accident) snot étendus suos réserve de l'application des dsoipiontsis de l'article 7 de l'accord naantiol ineifpertsonsoenrl du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jeanivr 1978 ritvalee à la meslntaiaisoun et à la procédure conventionnelle.

Le dneerir alinéa de l'article 15.2 (Départ à la retraite) du chptraie XV (Préretraite/retraite) est étendu suos réserve de l'application des dnosiiosptis combinées de l'article L. 122-6 et du deeinrr alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tvaairl ;

- l'avenant n° 4 du 14 nbremove 2003, rlaietf à la désignation de l'organisme praiitare de cotclele agréé, à la ctnieonvon nontialae susvisée.

Artcile 2

L'extension des etfefs et stcioanns de la cvnoitneon cvoteclile et de son aevannt susvisés est fatie à dtear de la patiucbilon du présent arrêté puor la durée resantt à curoir et aux cnoitodnis prévues par ladite coevitnonn et ledit avenant.

Altrice 3

Le dcuierter des rantelios du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ocfieifl de la République française.

Fiat à Paris, le 9 février 2004.

Arrêté du 24 février 2004

En vigueur en date du 4 mars 2004

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eolrypmeus et tuos les salariés comrips dnas le cahmp d'application de la coovteninn cclievtole nanioltae des omgsrniaes goeiasritnens de fryeos et svereics puor jenues tlrluavireas du 16 jilluet 2003, complétée par tiros annexes, les dpiosinitoss de l'avenant n° 1 du 14 nrbmoeve 2003 rlaetif à la valuer du pinot à la citoonvenn cevtliocle nnaatloie susvisée.

ARRETE du 20 octobre 2004

En vigueur en date du 5 nov. 2004

Alcrite 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eyrumpeols et tuos les salariés cpmoris dnas le champ d'application de la cvnetonion celovltcie naanlotie des omrsgenias gisneetrianos de freyos et seicvers puor jnuees tilavruaelrs du 16 jiullet 2003, complétée par trois annexes, les disiootpsnis de :

- l'avenant n° 5 du 15 jiun 2004 pnratot sur la jtifctsaiiuon en cas d'absence puor miaadle ou anceicdt à la cvnonteion cietvllcoe natnlaoie susvisée ;

- l'avenant n° 6 du 15 jiun 2004 rtlieaf aux modalités de révision de la coovntnein cvillocete à la cnoovietnn cetlvcloie nniaaltoe susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 15 jiun 2004 pntraot sur l'évolution de l'indice

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

Aicrlte 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eyemprlous et tuos les salariés crpomis dnas le camhp d'application de la citnnevoon cvllioctee nlnoiaate des oaniresmgs gtarnesoeniis de fyores et seevrcis puor jueens tuialalevrrs du 16 juellit 2003, complétée par trois annexes, les dtionsipoiss de l'avenant n° 9 du 15 sremptebe 2004 raetilf à la msie à la ritaerte à la cnevinoton cvllotceie nntaaolie susvisée.

Airltce 2

ARRETE du 12 juillet 2005

En vigueur en date du 23 juil. 2005

Acirtle 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eplmrueoys et tuos les salariés ciorpms dnas le champ d'application de la ctnoveoinn cllovietce nnitoaale des onrgaiesms gresntanoeiis de feyors et srevcies puor jneues talurielrvas du 16 juelilt 2003, complétée par tiros annexes, les dptiionssois de :

- l'avenant n° 10 du 1er décembre 2004 rielatf à la mdiifoatoicn des artelics 17-14 et 18-8 de la cniovtenon clveoticle ntiaoalne (régimes de prévoyance " ruqise décès et arrêt de taavril " et " firas de santé ") à la cnvotienon celoctvlie nanoltaie susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 1er décembre 2004 rleiatf au coihx de l'organisme gaerostniine des régimes de prévoyance " ruiqse décès et arrêt de tvaiarl " et " fiars de santé " à la coiotnnven covcitelle natainloe susvisée ;

- l'avenant n° 12 du 1er décembre 2004 rlatief à la cotisitoan des régimes de prévoyance à la cniteoovnn civeltcloe nantoalie en fctoinon de l'ancienneté à la ctoennvoin clilvoetce nioaltnae susvisée.

Alctrie 2

L'extension des effets et saoncitns des anatenvs susvisés est fiate à dater de la pouctialbin du présent arrêté puor la durée rstaent à cuiorr et aux cnnoiidots prévues par letidss avenants.

Aclirte 3

Le diretuecr des reinlotas du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol ocfifiel de la République française.

Nota. - Les tetxes des antanevs susvisés ont été publiés au Buetllin oeicffil du ministère, fasiuclce cvotonnines cillecteovs n° 2004/28, dosipbnlie à la Deociritn des Juruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des effets et snancitos de l'avenant susvisé est fatie à detar de la pbciltuoain du présent arrêté puor la durée resantt à cirour et aux ctonodniis prévues par ldiet avenant.

Ailtrce 3

Le dteeciurr des rntleioas du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oiceiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bitlelun oiiffecl du ministère, ficcualse citnvnnooes coilevetlcs n° 2004/43, dlisnopbie à la Diotiercn des Juoarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

susvisée.

L'article 2 (Organisme gointeiasnre " fairs de santé ") est étendu suos réserve de l'application des dispitisonos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui psoe le pipnrice d'adaptation des ceroevutrus d'entreprise ofrfant des gniaearts de niveau équivalent.

Arlicte 2

L'extension des efefts et scnoiatns des avtannes susvisés est faite à detar de la pauilobctin du présent arrêté puor la durée rnetast à coirur et aux cidtnnoois prévues par lidetss avenants.

Atrlcie 3

Le dctueirer des rineoalts du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl ofecfiil de la République française.

Nota. - Le txtee des aeatnnvs susvisés a été publié au Bielultn oeffiicl du ministère, fuclisace coinoenvtns celvliecots n° 2005/2, dibpnolise à la Deiroctin des Jnruouax officiels, 26, rue Desaix,

75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 20 juillet 2005

En vigueur en date du 20 juil. 2005

Artcile 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eerlompyus et tuos les salariés cimrpos dnas le cahmp d'application de la contnieovn clvectiole nnaailote des onrsgimeas gniostnieares de fryoes et seivercs puor jneues taurlliavers du 16 jlileut 2003, complétée par tiors annexes, les diniostispos de :

- l'accord n° 2 du 21 oroctbe 2004, rtiealf à l'aménagement du tmpes de tiaarvl des cadres, conlcu dnas le cdrae de la cnnoetoivn cocvleilte ntaaiolne susvisée ;

- l'accord n° 3 du 9 nrvboeme 2004, riltaef à l'indemnité de tiaavrl du 1er Mai, clocnu dnas le cadre de la citoonevnn clevciotle

ARRETE du 8 décembre 2005

En vigueur en date du 21 déc. 2005

Aitcrle 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les ermlouepys et tuos les salariés corimps dnas le cmahp d'application de la cnntoievon coitlcelve naoilatne des omsagrnies gesirontenias de foreys et sciveres puor jueens trauaerllivs du 16 jeuillt 2003, complétée par toris annexes, les dniptosisios de l'accord n° 8 du 4 jilelut 2005, riaetlf aux meresus d'encadrement du triaval de nuit, cocnlu dnas le cdrae de la cnvoeinotn clvcoetile nalnitoae susvisée.

Aicltre 2

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Alctrie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les euemylrops et tuos les salariés cpomris dnas le camhp d'application de la cevtnoinon ctolilvece noantlaie des oimsegnars ginoareientss de fryoes et seeirvcs puor jeenus trlaieuvlras du 16 jileult 2003, complétée par trois annexes, les diostsnpoiis de l'accord n° 6 du 15 mras 2005, riatlef aux tuax de coubrntitoin à la firomaton professionnelle, cclonu dnas le cadre de la cotnveionn celovtclie nnataolie susvisée.

L'article 2 de l'accord est étendu suos réserve de l'application des dniitsoiosps de l'article L. 951-1-II du cdoe du travail, dnas luer rédaction iusse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005,

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 29 oct. 2006

ntoilaane susvisée.

Ailrcte 2

L'extension des eftefs et sinontacs des adccros susvisés est fiate à dater de la pulaicoitbn du présent arrêté puor la durée retasnt à criuor et aux codionitns prévues par lisedts accords.

Arctile 3

Le decruteir des reotinals du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ocifiefl de la République française.

Nota. - Le txete des acodrcs susvisés a été publié au Blliteun ofceiifl du ministère, filcusace conoitnnves cleolecvtis n° 2005/2, dolniisbpe à la Diroeictn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,50 .

L'extension des eeftfs et sntonaics de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pliaibtucon du présent arrêté puor la durée rsaentt à ciorur et aux cndnooitis prévues par lidet accord.

Acltrie 3

Le dctueeirr des roeatlins du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oiffciel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blultien oecfifil du ministère, filasccue cnnveotions cietceollvs n° 2005/31, dipsnobile à la Dcreitoin des Jouanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

reanelvt ceratins seuils de prélèvement obligatoire.

Acitrle 2

L'extension des eeftfs et snanictos de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la puitocailbn du présent arrêté puor la durée rsnatet à curior et aux continiods prévues par ldiet accord.

Alctrie 3

Le dceuitrer des rleoatnis du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oicfeifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blliteun offiiecl du ministère, faciculse cnoonitvens ccetvloelis n° 2005/20, dsoblpiine à la Drteiocin des Joaunrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

Atlrcie 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eeulpomrys et tuos les

salariés cmirpos dnas le cmhap d'application de la cnivoonetn civellcote naonialte des osnearmigs geanorintseis de freyos et scrveies puor junees tlvaalrureis du 16 jlluiet 2003, complétée par trois annexes, les dpsooiintiss de l'accord n° 5 du 15 mras 2005, retlaif à la farooitmn professionnelle, cnoclu dnas le carde de la cninveootn cleotcilve nioaatlne susvisée, à l'exclusion :

- des mtos : " et les frais de rpclmmaeeent du salarié en fiomtoran " de l'avant-dernier alinéa de l'article 1er-1 cmmoe étant crtaoirnes à l'article L. 951-1 du cdoe du tivraal ;

- du deenirr paarrhpgae de l'article 4.4 comme étant crinrtoae aux dtoisioipsns des arlcetis L. 121-5, L. 122-1 et L. 122-2 du cdoe du travail.

L'article 2-1, deuxième alinéa, est étendu suos réserve de l'application des dinstispoios du prmeeir alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du tirvaal aux teerms duqeellses une cntioenovn ou un aocrcd ctcielolf de bahcnre puet prévoir des modalités particulières de msie en overue du diort ideuviidnl à la formation, suos réserve que le cuuml des diotrs oevruts siot au mnois égal à une durée de 120 hruees sur six ans d'ancienneté.

L'article 2-2 est étendu suos réserve de l'application des dtnisosipios de l'article L. 933-1 du cdoe du tviaral dnas sa rédaction isuse de l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 reviatle à l'égalité saailalre enrte les feemms et les hommes.

L'avant-dernier alinéa de l'article 7-3 est étendu suos réserve de l'application des disotnisoips de l'article D. 981-9 du cdoe du travail.

Le dneerir alinéa de l'article 7-3 est étendu suos réserve de l'application des dssiitonopis de l'article D. 981-10 du cdoe du travail.

Acrtile 2

L'extension des etfefs et stniacnos de l'accord susvisé est fiate à dater de la pbiuitocaln du présent arrêté puor la durée rteanst à coiurr et aux cnnooitdis prévues par leidt accord.

Arlctie 3

Le deiceutrr général du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ofcifiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btliluen ofiecifl du ministère, fiaclsuce cnoinotnves ciclvleotes n° 2005/20, dnipoblise à la Diiotcern des Jounraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,61 Euros.

ARRETE du 23 juillet 2007

En vigueur en date du 31 juil. 2007

Atrlice 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emuleoyprs et tuos les salariés comiprs dnas le camhp d'application de la coovitnenn clloeticve nlioaatne des oimrgaesns giensoeirtans de feryos et scievers puor jeuens trilverauals du 16 jiuellt 2003, complétée par toris annexes, les dipsonsioits de l'avenant n° 13 du 28 nvrmoebe 2006, ratleif à la prévoyance, à la ceovtinonn cctoveille naolitnae susvisée, à l'exclusion des tmeers : " être affilié à la sécurité scoaile " fnguiart à l'article 1er (bénéficiaires du régime de prévoyance " frias de santé ") comme étant cnretarois aux diiiossnptos de l'article L. 311-2 du cdoe de la sécurité sociale, aux teerms deleesulqs snot affiliées oelbietgmriaont aux asneusracs seoliacs du régime général, qeul que siot luer âge et même si elles snot tilrtauies d'une pension, ttoeus les pnoesnres qluele que siot luer nationalité, de l'un ou l'autre sexe, salariées ou tnalailravt à ququele ttrie ou en qeluuqe leiu que ce soit, puor un ou purslueis eomylperus et qleus que sineot le mnaontt et la nutare de luer rémunération, la forme, la nruate ou la validité de luer contrat. En outre, l'affiliation oltbgiiorae d'un salarié à la sécurité saolcie étant à la dclnigeie de l'employeur, la ctdoinion d'affiliation prévue dnas cet acirlte est snas objet.

Arcilte 2

L'extension des efftes et snocatins de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la puicbtiolan du présent arrêté puor la durée rntseat à cuiorr et aux coditnions prévues par ldeit avenant.

Acritle 3

Le dcruetier général du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul ocififel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Butellin ofiifecl du ministère, fcclsauie cvionotnnes celictlveos n° 2007/5, dnpoiibsle à la Dtrioicen des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx uintriae de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2017 portant prorogation de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel, à la convention collective 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 14 décembre 2018.

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° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

JORF n°0096 du 24 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 49 du 10 juillet 2018 relatif à au contrat à durée déterminée, 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 16 avril 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° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

JORF n°0176 du 31 juillet 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 46 du 4 octobre 2018 relatif à la modification des dispositions relatives à la commission paritaire permanente de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation des accords conclus avec les élus du personnel, à la convention collective nationale susvisée.
Les quatrième et cinquième alinéas du A/ « Interprétation de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs » de l'article 2.1.2 de la convention collective, tel qu'établi par l'article 2 de l'avenant, sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
Le deuxième alinéa du C « Etablissement du rapport annuel d'activité » de l'article 2.1.2 de la convention collective, tel qu'établi par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir

professionnel.

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 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

JORF n°0183 du 8 août 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, les dispositions de l'avenant n° 48 du 10 juillet 2018 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, 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 2 août 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° 2018/46, 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant n° 52 du 26 septembre 2019 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé, 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 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° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

JORF n°0047 du 25 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de :

- l'avenant n° 43 du 26 avril 2017 relatif à la classification, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 45 du 14 décembre 2017 relatif à la révision du fonds d'aide au paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2, les termes « , dont 0,09 % seront réservés à des actions visant à améliorer le recours à la formation professionnelle au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche et non partageable entre les partenaires sociaux » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2145-12 du code du travail.

- l'avenant n° 47 du 29 mars 2018 relatif à la rémunération, 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.
L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Le 3e alinéa de l'article 16-5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

- l'avenant n° 50 du 19 mars 2019 relatif à négociation salariale annuelle et à la rémunération, 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.
Au 3e alinéa de l'article 3 les termes « qui est une partie intégrante du salaire minima hiérarchique » sont exclus de l'extension car ils ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

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 17 février 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° 2017/29, 2018/13, 2018/30 et 2019/22 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

JORF n°0276 du 14 novembre 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de :

- l'accord n° 19 du 28 novembre 2019 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champ conventionnels fusionnés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;
- l'accord de méthode du 28 novembre 2019 relatif à la négociation collective en vue de de la convention collective harmonisée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;
- l'avenant n° 53 du 3 juin 2020 relatif au champ d'application et à la modification de l'intitulé de la convention collective, à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes 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 textes.

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 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - L'avenant et les accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/26 et 2020/33, disponibles sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 mars 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (n° 2336)

JORF n°0068 du 20 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, tel que modifié par les arrêtés du 1er août 2019 et du 6 novembre 2020 susvisés, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 51 du 11 juin 2019 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire, 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 mars 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° 2019/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336)

JORF n°0088 du 14 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 des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019 portant fusion de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord n° 18 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 8.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8-1 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 2 avril 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° 2020/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagné (n° 2336)

JORF n°0163 du 16 juillet 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 organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, devenue convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés par l'avenant n° 53 du 3 juin 2020, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 54 relatif à la prévoyance FSJT, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 3 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 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 juillet 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 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagné (n° 2336)

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 de l'habitat et du logement accompagnés du 16 juillet 2003 tel que modifié par l'arrêté du 1er août 2019, les stipulations de l'avenant n° 55 du 1er avril 2021 relatif au droit syndical national, 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° 2021/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.