Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO

IDCC n° 2190

BROCHURE JO 3304

Mise à jour : NOVEMBRE 2026

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr / www.fnasfo.fr

Convention collective nationale du 21 février 2001

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2001, JO 1er janvier 2002)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Syndicat national des Missions locales et PAIO.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT ;
CGT-FO.
CFTC (adhésion par lettre du 3 mai 2001).

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.
Caractères noir : dispositions étendues.

Table des matières

TITRE I 11
Règles générales 11
Article I-1 11
Champ d'application 11
Article I-2 11
Durée 11
Article I-3 11
Révision 11
Article I-4 11
Dénonciation 11
Article I-5 12
Effets 12
Article I-6 12
Adhésions 12
Article I-7 12
Application 12
TITRE II 13
Liberté d'opinion - Droit syndical - représentation du personnel - Négociation collective 13
Article II-1 13
Droit syndical 13
Article II-2 19
Suspension ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical 19
Article II-3 20
Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale 20
Article II-4 20
La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel 20
Article II-5 20
Règles relatives aux élections professionnelles 20
Article II-6 22
Le comité social et économique 22
Article II-7 28
La négociation dans les structures 28
TITRE III 29
Recrutement - Licenciement 29
Article III-1 29
Conditions 29
Article III-2 30
Embauche - Contrat de travail - Période d'essai 30
Article III-3 31
Affectation d'emploi et mobilité 31
Article III-4 32
Cas de mise à disposition 32
Article III-5 33
Obligation d'embauche des travailleurs handicapés 33
Article III-6 33
Absences 33
Article III-7 33
Rupture du contrat de travail - Délai congé - Certificat de travail 33
Article III-8 34
Indemnité de licenciement 34
Article III-9 35
Licenciement pour motif économique 35
Article III-10 35
Départ à la retraite 35
Article III-11 35

Départ à la retraite avec anticipation 35
TITRE IV 36
Régimes de retraite et de prévoyance 36
Article IV-1 36
Régime de retraite complémentaire 36
Article IV-2 36
Régime de prévoyance complémentaire 36
TITRE V 49
Exécution du contrat de travail 49
Article V-1 49
«Durée hebdomadaire, annuelle et conditions de travail» 49
Article V-2 51
Heures supplémentaires - Repos compensateur 51
Article V-3 51
Repos hebdomadaire 51
Article V-4 51
Congés payés annuels 51
Article V-5 53
Jours fériés payés 53
Article V-6 53
Congés exceptionnels rémunérés 53
Article V-7 54
Congés exceptionnels non rémunérés 54
Article V-8 56
Congé de formation économique, sociale et syndicale 56
Article V-9 56
Congés maladie 56
Article V-10 59
Congés pour accident du travail et maladie professionnelle 59
Article V-11 60
Congés de maternité, de paternité ou d'adoption et congé parental 60
Article V-12 60
Exécution du service droits et devoirs du personnel 60
Article V-13 61
Conditions générales de discipline 61
Article V-14 61
Hygiène et sécurité 61
TITRE VI 62
Classement professionnel et rémunération 62
Article VI-1 62
Classement Professionnel 62
Article VI-2 64
Rémunération 64
Article VI-3 67
Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération 67
Article VI-4 67
Frais professionnels 67
TITRE VII 69
Formation professionnelle 69
Article VII-1 69
Objectifs 69
Article VII-2 69
Participation employeur 69
Article VII-3 70
Nature et priorités des actions de formation 70
Article VII-4 70
Reconnaissance des qualifications issues du plan de formation 70
Article VII-5 71
Consultation et information des salariés 71
Article VII-6 71

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes salariés 71
Article VII-7 71
Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) 71
Article VII-8 71
Adhésion à un OPACIF 71
TITRE VIII 73
Dispositions spécifiques aux cadres 73
Article VIII-1 73
Définition 73
Article VIII-2 74
Période d'essai 74
Article VIII-3 75
Délai-congé 75
Article VIII-4 75
Clause spécifique aux directeurs 75
Article VIII-5 75
Indemnité de licenciement 75
Article VIII-6 75
Congé maladie 75
TITRE IX 76
Commissions paritaires nationales 76
Article IX-2 77
Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation 77
Article IX-4 79
Commission paritaire emploi formation 79
Article IX-5 80
Le fonctionnement 80
Article IX-6 80
Le financement 80
Article IX-7 80
Gestion du paritarisme 80
Article IX-8 84
Commission paritaire nationale de validation 84
TITRE X 85
Mesures transitoires 85
Article X-1 85
Date de prise d'effet de la présente convention 85
Article X-2 85
Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel 85
Article X-3 85
Reclassement 85
Article X-4 87
Conventions ou accords antérieurs 87
Article X-5 87
Formation professionnelle - OPCA 87
Article X-6 87
Réduction et aménagement du temps de travail 87
Article X-7 87
Régime de retraite complémentaire 87
Article X-8 87
Régime de prévoyance 87
TITRE XI 89
Complémentaire santé 89
Article XI-1 89
Champ d'application est modifié comme suit 89
Article XI-2 89
Objet de l'accord est modifié comme suit 89
Article XI-3 90
Affiliation est modifié comme suit 90
Article XI-4 91

Maintien des garanties est modifié comme suit 91
Article XI-5 92
Définition et contenu des garanties minimales 92
Article XI-6 94
Financement 94
Article XI-7 95
Organisme recommandé 95
Article XI-8 96
Information individuelle 96
Article XI-9 96
Degré élevé de solidarité 96
Article XI-10 96
Suivi du régime de complémentaire santé 96
Article XI-11 97
Effet et durée du présent accord 97
Article XI-12 97
Révision et dénonciation de l'accord 97
Article XI-13 97
Dépôt 97
Annexes 98
Annexe I 98
Grille d'indice professionnel minimal par cotation, ... 98
grille d'ancienneté, grille relative à la valeur du point 98
Annexe 2 115
Conception du système de classification 115
du secteur professionnel des Missions locales et des P.A.I.O 115
Annexe 3 - Classement professionnel et rémunération de la convention collective nationale 120
Annexe 4 - Correspondances cotations / compétences 130
Annexe 5 - Correspondances compétences / cotations 133
Annexe 6 - Correspondances compétences transversales / Points 136
Annexe 7 - Les emplois du médico-social et social hors emplois repères 137
Textes complémentaires 138
Réduction du temps de travail 138
Accord national du 25 mars 1999 138
Préambule 138
Article 1 138
Champ d'application 138
Article 2 138
Nature de l'accord 138
Article 3 139
Durée du travail 139
Article 4 139
Temps partiel 139
Article 6 139
Organisation du travail 139
Article 7 139
Heures supplémentaires 139
Article 8 140
Négociation 140
Article 9 140
Information du personnel 140
Article 10 140
Contrats 140
Article 11 140
Suivi des accords 140
Avenant n° 1 du 29 octobre 1999 141
Note d'interprétation de l'accord national de réduction du temps de travail élaborée par la commission paritaire de suivi le 27 mai 1999 142
Formation professionnelle 155
TITRE I 156

Le plan de formation 156
Article I-1 156
Les 3 types d'actions 156
Article I-2 157
Statut du salarié en formation 157
TITRE II 158
Le CIF 158
TITRE III 158
Le DIF 158
Article III-1 158
Bénéficiaires 158
Article III-2 159
Acquisition du droit individuel à la formation 159
Article III-3 160
Actions mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation 160
Article III-4 160
Procédure de mise en oeuvre 160
III-4-2 - Conséquences de deux refus consécutifs 161
Article III-5 161
Allocation de formation 161
Article III-6 161
Situation du salarié pendant l'action de formation 161
Article III-7 161
Financement des dépenses de formation 161
Article III-8 162
Incidence d'une rupture du contrat de travail sur le DIF 162
Article III-9 162
Transférabilité du DIF 162
TITRE IV (d'origine) 163
Période de professionnalisation 163
Article IV-1 163
Objet de la formation 163
Article IV-2 163
Salariés concernés 163
Article IV-3 163
Absences simultanées 163
Article IV-4 164
Déroulement de la formation 164
Article IV-5 164
Financement des périodes de professionnalisation 164
TITRE IV (nouveau) 164
La reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A 164
Article IV-1 164
Objet 164
Article IV-2 164
Bénéficiaires 164
Article IV-3 165
Actions de formation éligibles 165
Article IV-4 165
Durée 165
Article IV-5 166
Rémunération 166
Article IV-6 166
Modalités de mises en oeuvre 166
Article IV-7 166
Tutorat obligatoire 166
TITRE V 166
Contrat de professionnalisation 166
Article V-1 166
Publics bénéficiaires 166

Article V-2 167
Nature et durée du contrat 167
Article V-3 167
Coût horaire 167
Article V-4 167
Durée des actions de formation et assimilées 167
Article V-5 167
Procédure 167
Article V-6 167
Rémunération 167
Article V-7 168
Statut 168
Article V-8 168
Dispositions spécifiques 168
TITRE VI 168
La fonction tutorale 168
Article VI-I 168
Désignation du tuteur 168
Article VI-II 168
Objet de la fonction tutorale 168
Article VI-III 169
Condition d'exercice de la fonction tutorale 169
TITRE VII 169
La validation des acquis de l'expérience (VAE) 169
TITRE VIII 169
L'insertion professionnelle des personnes handicapées 169
Article VIII-1 169
Les employeurs concernés par l'obligation d'emploi 169
Article VIII-2 170
Nombre de bénéficiaires à employer 170
Article VIII-3 170
Exécution de l'obligation 170
Article VIII-4 170
Versement à l'Agefiph (voir Annexe) 170
TITRE IX 170
L'observatoire des métiers et des qualifications 170
Article IX-1 170
Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications 170
Article IX-2 171
Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications 171
Article IX-3 171
Fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications 171
Article IX-4 171
Financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications 171
Article IX-5 172
Mandatement d'un prestataire 172
Annexes DIF 172
Annexe relative à l'article VIII-4 : 174
Versement à l'Agefiph 174
Annexe - Liste des certifications éligibles à la Pro-A et identifiant les métiers concernés 175
Article 1 175
Les métiers de la branche impactés par de fortes mutations de l'activité 175
Article 2 175
Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A 175
Financement de la formation professionnelle 179
1 - Le taux de contribution au titre de la formation professionnelle 179
2 - La contribution légale 179
3 - Les contributions conventionnelles 180
4 - Les contributions volontaires supplémentaires 180
5 - Orientations prioritaires et projets qualifiés de la branche 181

Désignation de l'Opérateur de Compétence (OPCO) 182
Prévention et gestion des incivilités et des violences 183
Préambule 183
TITRE I 184
Cadre et définitions 184
TITRE II 185
Mise en oeuvre d'outils d'évaluation pertinents 185
TITRE III 186
La formation 186
TITRE IV 186
La signalétique 186
TITRE V 186
La prévention 186
TITRE VI 186
Les conséquences de l'agression 186
TITRE VII 187
Évaluation de la situation 187
Risques psychosociaux 188
(Voir Accord du 31 juillet 2010 dans «Économie sociale») 188
Parcours d'évolution professionnelle 188
(Voir Accord du 15 janvier 2011 dans «Économie sociale») 188
Égalité et prévention des discriminations 188
(Voir Accord du 23 mai 2011 dans «Économie sociale») 188
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 188
Préambule 188
Article 1 190
Champ d'application de l'accord 190
Article 2 190
Attractivité des métiers et des secteurs d'activité 190
Article 3 190
Recrutement 190
Article 4 191
Évolution professionnelle 191
Article 5 192
Égalité salariale 192
Article 6 192
Conditions de travail 192
Article 7 193
Parentalité et solidarités familiales 193
Article 8 194
Articulation et conciliation des temps de vie 194
Article 9 194
Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail 194
Article 10 195
Les obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise 195
Article 11 196
Gouvernance et dialogue social 196
Article 12 196
Communication 196
Télétravail 198
Article 1 Champ d'application 199
Article 2 199
Articulation accord de branche et accord d'entreprise 199
Article 3 199
Définition du télétravail 199
Article 4 200
Les différentes circonstances de recours au télétravail 200
Article 5 201
Les conditions d'accès au télétravail régulier 201
hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeur 201

Article 6 201
Mise en oeuvre du télétravail 201
Article 7 203
Modalités d'organisation du télétravail 203
Article 8 206
Réalisation du télétravail 206

Dispositions générales

TITRE I
Règles générales

Article I-1
Champ d'application

Modifié par:
Avenant n° 69, 17 juin 2021, étendu par arr. 1er avr. 2022, JO 9 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant sa signature:
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

La présente Convention Collective couvre le territoire national, y compris les D.O.M dont Mayotte, et règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs des Missions Locales et PAIO et de leurs groupements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle, l'accompagnement des jeunes et la construction des réponses adaptées à leur situation, relevant de l'ordonnance 82.273 du 26 Mars 1982 et la loi 89.905 du 19 Décembre 1989, notamment classifiés sous les codes NAF 853 K et 913 E
- d'autre part, les salariés des Missions Locales et PAIO, et de leurs groupements

Article I-2
Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article I-3
Révision

La demande de révision de la convention collective est formulée par l'une des parties contractantes. Elle doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision ; sa conclusion se fera dans les 3 mois après l'ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective resteront applicables jusqu'à la signature du nouvel accord.

Article I-4
Dénonciation

Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu par arr. 30 mai 2012 JO 8 juin, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes doit être portée, conformément à l'article L. 2222-6 du Code du Travail, à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le Code du Travail. Elle doit être suivie dans les 3 mois, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, si la convention a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 18 mois, les salariés conservent les avantages individuels acquis, antérieurs à la signature de ladite convention.

Article I-5
Effets

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Article I-6
Adhésions

Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Peuvent adhérer à la Convention Collective :

- toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du Code du Travail
- toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1.

Article I-7
Application

Les employeurs, n'entrant pas dans le champ défini à l'article I-1, et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective, peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

TITRE II
Liberté d'opinion - Droit syndical - représentation du personnel - Négociation collective

Modifié par : Avenant n° 43, 29 juill. 2011, étendu par arr. 18 déc. 2013, JO 3 janv. 2014
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FFASS CGC ; FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Article II-1
Droit syndical

Modifié par : Avenant n° 75, 26 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er avr. 2024
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

II-1-1 - Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour l'employeur comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre I, Deuxième partie du Code du Travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le respect du droit syndical, les parties au litige s'emploient à mettre en oeuvre une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé s'il est avéré.

II-1-2 - Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente Convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de gêne dans le fonctionnement du service et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers.

II-1-3 - Les sections syndicales

II-1-3-1 - Constitution de la section syndicale

La section syndicale peut être constituée par :

1/ tout syndicat représentatif dans la structure, qui dispose d'au moins 2 adhérents dans la structure,

2/ un syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel qui dispose de plusieurs adhérents dans la structure,
3/ tout autre syndicat qui :

- dispose de plusieurs adhérents dans la structure,
- satisfait au critère des valeurs républicaines,
- satisfait au critère d'indépendance,
- satisfait au critère de transparence financière,
- est légalement constitué depuis au moins 2 ans,
- dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

II-1-3-2 - Droits conférés à la section syndicale

La section syndicale permet :

- pour les syndicats non représentatifs dans la structure de désigner un représentant de la section syndicale,
- pour les syndicats représentatifs dans la structure de désigner un délégué syndical et de bénéficier d'un crédit supplémentaire pour préparer la négociation des conventions et accords.

La section syndicale permet à tous les syndicats habilités de :

- collecter les cotisations. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des structures.
- disposer de panneaux d'affichage. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque syndicat habilité et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis simultanément à l'employeur. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.
- diffuser des publications et des tracts. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés des structures dans l'enceinte de celles-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celles-ci ne se placent pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur et les syndicats habilités.
Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.
- organiser une réunion syndicale mensuelle dans la structure. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.
Les réunions mensuelles ont lieu en dehors du temps de travail des adhérents, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir pendant leurs heures de délégation.
Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.
Les sections syndicales peuvent, après information de l'employeur, inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord de l'employeur dans d'autres locaux mis à leur disposition.
Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur.
- dès que l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés : obligation d'un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, dont les modalités d'aménagement et d'utilisation sont fixées par accord avec le chef d'entreprise

II-1-4 - Représentant de la section syndicale

Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, et exerce les attributions dévolues à la section syndicale, mais ne peut négocier et conclure des accords qu'à titre exceptionnel conformément à l'article L. 2143-23 du code du travail.

II-1-4-1 - Désignation et contestation de la désignation

Le représentant de la section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Le nom du RSS est porté à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé.

En cas de contestation, le recours doit être introduit dans les quinze jours suivant l'information de la désignation à l'employeur.

• Structure de 50 salariés et plus :

Peut être désigné tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de dix-huit ans révolus,
- travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 6 mois est réduit à quatre mois en cas de création de structure ou d'établissement.

• Structure de moins de 50 salariés :

Peut être désigné un membre de la délégation du personnel au comité social et économique qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de dix-huit ans révolus,
- travailler dans la structure depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de un an est réduit à quatre mois en cas de création de structure ou d'établissement.

II-1-4-2 - Heures de délégation et liberté de déplacement

Le RSS dispose de 4 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont payées à échéance normale, sauf dans les structures de moins de 50 salariés, où le membre de la délégation du personnel au comité social et économique désigné comme RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique.

Le RSS dispose d'une liberté de déplacement y compris hors de la structure.

II-1-4-3 - La durée du mandat du RSS

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif.

L'ancien titulaire du mandat de RSS ne peut plus être désigné RSS jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Toutefois, rien n'empêche le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié que celui qui a exercé son mandat jusque-là comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant par section syndicale.

II-1-5 - Informations syndicales

Chaque salarié relevant de la présente convention collective, dispose d'un crédit annuel de deux demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif.

II-1-6 - Les délégués syndicaux

II-1-6-1 - Désignation du Délégué syndical

• Structure de 50 salariés et plus :

Tout syndicat représentatif dans la structure qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical.

Peut être désigné comme délégué syndical tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a recueilli au moins 10 % des voix sur son nom propre, en tant que membre titulaire ou membre suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente au premier tour des dernières élections professionnelles, et quel que soit le nombre de votants, même si le quorum n'a pas été atteint.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

En outre, le délégué syndical doit :

- être âgé de dix-huit ans révolus,
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création de structure,
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

• Structure de moins de 50 salariés :

Les syndicats représentatifs au niveau de la structure peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. La condition des 10 % n'a pas à s'appliquer.

II-1-6-2 - Mandat du délégué syndical

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions non cumulatives suivantes sont remplies :

- le syndicat qui a désigné le délégué syndical a réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif,
- en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles,
- en cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

Le mandat prend fin de façon anticipée :

- lorsque le syndicat ou le délégué syndical y met un terme ;
- en cas de départ du salarié de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement distinct où il a été désigné ;
- en cas de modification du cadre ayant permis la désignation du délégué ;
- en cas de disparition de l'institution, ou de diminution du nombre des délégués, à la suite d'une réduction de l'effectif ;
- en cas de décès du délégué syndical.

II-1-6-3 - Heures de délégation

L'activité des délégués syndicaux désignés par leur organisation syndicale s'exerce dans le cadre de la loi.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 12 h dans les structures employant de 50 à 150 salariés,
- 18 h dans les structures employant de 151 à 499 salariés,

Dans les établissements de 8 à 49 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de son mandat au CSE.

Ce crédit d'heures considéré comme temps de travail effectif, ne peut être dépassé, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

II-1-7 - Absences pour raisons syndicales

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

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale, dans les cas suivants :

II-1-7-1 - Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale et justifiant d'une convocation écrite adressée à leur organisation syndicale, précisant les lieux et dates, et présentées 5 jours ouvrés avant la date de la commission.

II-1-7-2 - Participation aux congrès et assemblées statutaires

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 5 jours ouvrés par an, fractionnables, par organisation syndicale et par structure, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale.

II-1-7-3 - Exercice d'un mandat syndical électif

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 12 jours ouvrables par an, fractionnés ou non, sur convocation écrite présentée une semaine à l'avance par leur organisation syndicale, aux personnels membres des instances statutaires des syndicats au niveau national, régional, départemental ou local, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

II-1-7-4 - Chéquier syndical

Conformément à l'article 9.7.5 de la CCN, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale bénéficiant d'un chéquier syndical, sur présentation du chéquier 5 jours ouvrés avant la date de l'absence.

Les organisations syndicales peuvent utiliser leur chéquier syndical pour des absences distinctes des participations aux CPN, des participations aux congrès et assemblées statutaires et des participations relatives à l'exercice d'un mandat syndical électif.

II-1-8 - Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est un droit individuel ouvert à tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, quels que soient l'ancienneté des intéressés et l'effectif de la structure. Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2145-5 à l'article L. 2145-13 du code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale s'exerce et s'applique comme suit :

Les formations sont nécessairement dispensées soit par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel soit par des instituts spécialisés déterminés par arrêté. La liste des centres et instituts est établie par arrêté du ministre chargé du travail.

Conformément à l'article L. 2145-7 du code du travail, la durée totale du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pris dans l'année ne peut pas excéder :

- 12 jours ouvrables *(Terme exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.)* par an pour chaque salarié ;
- 18 jours ouvrables *(Terme exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.)* par an pour les animateurs des stages et sessions ainsi que pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Ce congé peut être fractionné mais la durée de chaque absence ne peut pas être inférieure à une demi-journée.

Conformément à l'article L. 2315-63 du code du travail, la durée du congé de formation économique des élus titulaires au CSE s'impute sur le crédit annuel de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Un arrêté fixé un nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de la structure au titre de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Il s'agit d'un maximum à ne pas dépasser.

Nombre de jours de congés	
Nombre de salariés	**Nombre de jours**
1 à 24	12
25 à 499	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
Plus de 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

Selon les dispositions de l'article R. 2145-4 du code du travail, le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur peut différer le départ en congé :

- dans les structures de moins de 25 salariés, lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé ;
- dans les structures de 25 à 99 salariés, lorsque deux salariés sont simultanément absents au titre de ce congé ;
- dans les structures de plus de 99 salariés, lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 %.

L'employeur peut refuser la demande de congé s'il estime, après avis conforme du CSE que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Il doit notifier le refus motivé du congé au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

En cas de différend, le refus peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes, qui statue en dernier ressort, selon la procédure accélérée au fond.

Pendant le congé, le salarié a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

La durée du ou des congés de formation économique, sociale, environnementale, et syndicale ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel du salarié et est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Article II-2
Suspension ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence quitte la structure pour exercer un mandat syndical dans la branche professionnelle, son contrat de travail est suspendu pour une durée maximale de 3 ans.

Son déroulement de carrière correspondra aux dispositions prises pour les autres salariés.

Lorsqu'un salarié, après au moins 3 ans de présence, quitte la structure pour exercer une fonction syndicale hors de la branche professionnelle, il jouira, pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité de retour dans son emploi initial ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Article II-3
Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de Conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La CPNC peut-être saisie dès la moindre sanction envers un délégué syndical afin d'apporter une solution de médiation.

Article II-4
La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel

Modifié par : Avenant n° 75, 26 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er avr. 2024

Signataires
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui seront organisées après la date d'application du présent article dans la structure.

Article II-5
Règles relatives aux élections professionnelles

Modifié par :Avenant n° 75, 26 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er avr. 2024

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

II-5-1 - Le protocole d'accord préélectoral

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel :

- Les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.
- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre huit et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4 du code du travail.

II-5-2 - Règles de validité des accords préélectoraux

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans la structure.

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- la dérogation au nombre maximal de mandats successifs dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (subordonnée à une double condition de majorité).

Un accord unanime de l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise est requis sur les thèmes suivants :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail (C. trav. art. L. 2314-27).

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales imposant la création d'un collège spécial au CSE pour les cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

II-5-3 - Candidatures aux élections professionnelles

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

- les syndicats représentatifs dans la structure ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

II-5-4 - Électorat et éligibilité

II-5-4-1 - Électorat

Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans la structure et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sous réserve de remplir les conditions ci-dessus, les salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur sont électeurs. Il s'agit de ceux qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

II-5-4-2 - Éligibilité

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.

II-5-5 - Règles relatives à la prise en compte dans l'effectif, dans l'électorat et dans l'éligibilité des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, dès lors que 2 conditions sont remplies :

- ils sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice. Par local, il faut entendre tout lieu de travail dont la structure est propriétaire ou locataire ou détentrice en vertu d'une convention de mise à disposition.
- ils travaillent dans la structure utilisatrice depuis au moins 1 an.

Les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice,
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions pour être électeur choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Article II-6
Le comité social et économique

Modifié par : Avenant n° 75, 26 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er avr. 2024
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT

Article II-6-1 - Règles communes au CSE

II-6-1-1 - Élections du comité social et économique

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins huit salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins huit salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les attributions du comité social et économique varient selon que l'effectif ait atteint au moins 50 salariés dans la structure pendant douze mois consécutifs.

II-6-1-2 - Calcul de l'effectif

Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les contrats aidés à l'exception des contrats d'apprentissages, des CUI-CIE en contrat à durée indéterminée, des contrats de professionnalisation et des CUI-CAE à durée indéterminée.

Le calcul de l'effectif des structures de 8 à 10 salariés s'effectue en prenant en compte au maximum 3 salariés travaillant à temps partiel chacun pour un temps plein. À partir de 11 salariés, le calcul de l'effectif s'effectue conformément à l'article L. 1111-2 Code du Travail.

En cas de regroupement de structures qui ne forme plus alors qu'une seule entité juridique, l'effectif est décompté en faisant la somme des effectifs des structures regroupées.

II-6-1-3 - Nombre de délégués au CSE

Le nombre de délégué au CSE est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise conformément à l'article II-6-1-2 de la présente convention :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
8 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10

II-6-1-4 - Heures de délégation

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants au CSE est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total Heures de délégation
8 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126

125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220

II-6 -1-5 - Utilisation des heures de délégation

Le temps prévu à l'article II-6-1-4 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les titulaires et les suppléants au CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

II-6-2 - Le CSE dans les structures de moins de 50 salariés

II-6-2-1 - Attributions du CSE dans les structures de moins de 50 salariés

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, quel que soit l'effectif de la structure, ont pour mission :

- de participer au dialogue social au sein de leur structure.
- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire.
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée.
- d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.
- La possibilité d'exercer un droit d'alerte selon les règles légales en vigueur.

Dans les structures de moins de 50 salariés, le CSE a une fonction élargie à l'ensemble de celles du CSE des structures d'au moins 50 salariés notamment pour ce qui concerne la fonction économique et les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans le cadre des délégations et moyens dont dispose le CSE de moins de 50 salariés.

Les délégués au CSE seront invités aux Assemblées Générales de leur structure.

II-6-2-2 - Conseil d'Etablissement

Pour l'élargissement des attributions du CSE dans les structures de moins de 50 salariés, il est institué un Conseil d'Etablissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir au CSE des structures de moins de 50 salariés le rôle du CSE des structures de + de 50 salariés tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du Conseil d'Etablissement, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (article L. 5211-1 du Code du Travail).

Ils assurent avec l'employeur le fonctionnement de toutes les actions sociales existant dans la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des oeuvres sociales, s'il existe dans la structure.

Le Conseil d'Etablissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles normales du CSE.

II-6-2-3 - Exercice des fonctions du CSE

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique disposent d'une heure par trimestre pour réunir les salariés sur le temps et le lieu de travail, après fixation de la date d'un commun accord avec l'employeur. Ce temps de réunion est considéré comme travail effectif.

Il sera tenu compte des nécessités de service pour planifier cette heure de réunion trimestrielle.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation. En dehors de ces réunions périodiques, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus :

- collectivement, en cas d'urgence sur leur demande ou celle de l'employeur,
- individuellement sur leur demande, sur les questions à traiter.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant l'objet de leur demande. La copie de cette note est transcrite sur le registre du CSE avec mention de la réponse de l'employeur dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables après la réunion.

Il est tenu un registre des comptes rendus des réunions du CSE. Ce registre est mis à disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et de l'inspecteur du travail. Les salariés ont la faculté de consulter ce registre pendant les heures de travail.

L'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, un local leur permettant de remplir leur mission. Ils ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique...). Les contraintes de fonctionnement sont prises en compte pour mettre en oeuvre cette faculté.

Article II-6-3 – Le CSE dans les structures d'au moins 50 salariés

Il est institué un CSE dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au Titre I deuxième partie du livre III du Code du Travail.

II-6-3-1 - Les attributions du CSE

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

Les délégués au CSE seront invités aux Assemblées Générales de leur structure.

Le CSE a des attributions professionnelles, des attributions économiques et des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi et notamment :

⇒ Attributions professionnelles

Il formule, examine toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans la structure.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur les plans annuels et pluriannuels de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, il intervient suivant les dispositions légales dans le cadre du plan social mis en place.

⇒ Attributions d'ordre économique

En matière économique, le CSE exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de la structure et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou les effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis une fois par an sur les orientations ou objectifs, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets techniques ainsi que des moyens à mettre en oeuvre pour leur réalisation.

Chaque année, il sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.

⇒ Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à l'article L. 2312-78 du Code du Travail, le CSE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du CSE, de 0,2 % de la masse salariale brute.

Ces attributions s'ajoutent aux attributions prévues par l'article II-6-2-1 de la présente convention.

II-6-3-2 - Exercice des fonctions du CSE

Le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

II-6-3-3 - Financement

Le fonctionnement du comité social et économique et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions fixées par la loi.

Pour exercer ses attributions propres le CSE, peut faire appel à des experts.

II-6-3-4 - Mutualisation des fonds des œuvres sociales

La mutualisation des fonds affectables aux œuvres sociales est une voie d'évolution souhaitée de la présente convention collective.

Les travaux à conduire pour déboucher sur un avenant organisant cette mutualisation prendront en compte la nécessité du maintien des prérogatives de gestion dans les structures ayant un CSE.

Article II-7
La négociation dans les structures

Modifié par :Avenant n° 75, 26 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er avr. 2024 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

II-7-1 - La négociation avec le délégué syndical

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une structure, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 50 %, l'accord est inapplicable. Deux situations doivent néanmoins être distinguées :

- si les syndicats signataires ne représentent pas plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, l'accord ne peut en aucun cas s'appliquer ;

- si les syndicats signataires représentent plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour en faveur des syndicats représentatifs, il est possible de faire valider l'accord directement par le personnel conformément aux dispositions légales en vigueur.

II-7-2 - Publicité au niveau de la branche

Si un accord porte sur la durée du travail, les repos, les congés, ou le compte épargne-temps, les structures doivent le transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

TITRE III
Recrutement - Licenciement

Article III-1
Conditions

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Aucune discrimination ni ségrégation quelles qu'elles soient, ne peuvent être admises lors de la procédure d'embauche ou de licenciement.

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu) Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre « du Titre II du Livre II, Première partie, » du Code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

III-1-1 - Égalité professionnelle - Égalité de traitement

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu) L'employeur s'engage à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdit en conséquence de prendre des décisions contraires concernant les relations de travail notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail. L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de « l'article L. 3221-2 » du Code du travail.

III-1-2 - Visite médicale

Tout salarié doit subir au plus tard dans le 1er mois qui suit son embauche, un examen médical réalisé dans le cadre de la médecine du travail pour s'assurer de son aptitude physique à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

III-1-3 - Constitution du dossier d'embauche

Le salarié devra justifier de son identité et de ses aptitudes professionnelles, références, expériences professionnelles, titres ou diplômes.

Article III-2
Embauche - Contrat de travail - Période d'essai

Modifié par :
Avenant n° 35, 29 juin 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable au 1er juillet 2009

Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu par arr. 30 mai 2012 JO 8 juin, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

III-2-1 - Embauche

L'embauche est faite en règle générale sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat de travail écrit.

Celui-ci comportera toutes les indications conformément à la législation en vigueur ainsi que la référence à la présente convention collective et sera établi en double exemplaire, dont l'un sera remis au salarié.

Lors de son entrée dans la structure, le salarié reçoit communication du texte de la convention collective, dont un exemplaire lui est remis.

III-2-2 - Contrat de travail (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

Toute modification du contrat de travail initial doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

III-2-2-1 - Contrat de travail à durée indéterminée et période d'essai

Toute embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée sera confirmée dans un délai de 8 jours maximum par un contrat de travail écrit.

Le CDI peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est de 1 mois pour les non cadres.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

III-2-2-2 - Contrat de travail à durée déterminée et période d'essai

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit rester exceptionnel. Il se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de besoin de personnel permanent, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

Le contrat de travail est signé dans les 48 heures suivant la prise de fonction.

La période d'essai est de 1 jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois, dans la limite de 2 semaines, et de 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.*(Termes exclus de l'extension par arr. 30 mai 2012, JO 8 juin)*

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai et l'ancienneté court à compter du jour d'entrée dans la structure.

En cas de remplacement d'un titulaire absent d'un emploi permanent, le nom du titulaire doit être porté sur le contrat de travail.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel en contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

À la fin de son contrat de travail à durée déterminée, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat conformément à la législation en vigueur.

Article III-3
Affectation d'emploi et mobilité

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

L'embauchage du personnel vaut pour l'ensemble des lieux de travail de même résidence administrative gérée directement par l'organisme ayant juridiquement la qualité d'employeur.

Suivant l'implantation de la structure avec des antennes sur plusieurs sites au niveau de son influence géographique, une clause de mobilité peut être incluse dans le contrat de travail.

Après consultation des instances représentatives du personnel, les éventuels changements d'affectation se feront en premier lieu sur la base du volontariat.

Les partenaires sociaux actent l'obligation d'une compensation, en temps ou financière, à négocier localement, lorsque le salarié doit augmenter son temps ou sa distance d'accès au lieu de sa nouvelle affectation suite à la demande de son employeur.

III-3-1 - Vacance et création de poste

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur conserve le choix de recrutement. Toutefois, il informe le personnel : les candidatures internes à la structure répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité puis les candidatures émanant des autres structures du réseau.

Tout besoin de pourvoi fera l'objet d'une annonce par voie d'affichage qui sera maintenue pendant un délai de 15 jours pour le recrutement en interne dans la structure et 1 mois pour le recrutement dans les structures du réseau.

En cas d'affectation suite à un appel à candidatures et donnant lieu à changement de catégorie, une période probatoire peut être envisagée et la durée ne peut excéder la période d'essai de la catégorie concernée. À la fin de la période probatoire, le salarié est confirmé dans son emploi; dans le cas contraire, il réintègre l'emploi précédemment occupé dans les conditions antérieures.

En cas d'affectation ne donnant pas lieu à changement de catégorie, il n'y a pas de période probatoire.

Tout rejet de candidature sera notifié par écrit au postulant.

III-3-2 - Bourse d'emploi

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu)

Les signataires ont la volonté d'élargir la gestion des recrutements au niveau de la branche professionnelle et de permettre aux salariés du réseau une mobilité entre les structures.

Le présent texte sera donc complété par voie d'avenant après les travaux de mise au point d'une bourse d'emploi, qui définiront les conditions et les modalités d'information nationale.

Article III-4
Cas de mise à disposition

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

III-4-1 - Mise à disposition par un organisme extérieur

Les personnes mises à disposition par des organismes extérieurs ne sont pas soumises à la présente convention collective. Les horaires leur sont applicables. Les congés ainsi que la période de référence pour l'octroi de ces congés leur sont applicables quand ils sont plus favorables au salarié mis à disposition.

Ces personnes sont désignées par leur employeur d'origine. Une convention tripartite entre l'employeur d'origine, l'intéressé et la structure d'accueil définit les conditions précises de cette mise à disposition et elles est obligatoirement établie au préalable.

Ce personnel, pour l'exécution de ses tâches dépend des instances de la structure d'accueil.

III-4-2 - Mise à disposition du personnel de la structure dans un organisme extérieur

Dans le cas où des salariés seraient mis à disposition par une structure relevant de la convention collective dans un autre organisme, ceux-ci peuvent être positionnés dans la grille de classification de l'organisme qui les accueille après consultation des délégués du personnel de cet organisme s'ils sont présents. Le salarié continue de bénéficier de plein droit de toutes les clauses de la présente convention collective.

Il sera obligatoirement dressé un avenant au contrat de travail, définissant précisément les conditions de mise à disposition (durée, nature de la mission, lieu de travail...).

Si le salarié, lors de sa mise à disposition perçoit une indemnité différentielle versée par son employeur d'origine, celle-ci est précisée par un avenant au contrat de travail. Lors de son retour dans sa structure d'origine, cette indemnité est supprimée.

Le salarié dépend, pour l'exécution de ses tâches de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition

Article III-5
Obligation d'embauche des travailleurs handicapés

Les organismes doivent satisfaire aux obligations légales relatives aux emplois réservés et en particulier aux dispositions fixées par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

Article III-6
Absences

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans un délai de 2 jours dans le cas contraire.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit s'enquérir par lettre recommandée avec avis de réception auprès du salarié des motifs de son absence et le mettre en demeure de reprendre son travail. Sauf en cas de force majeure, à défaut de réponse dans un délai de 3 jours ouvrables, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement.

Article III-7
Rupture du contrat de travail - Délai congé - Certificat de travail

(Avenant n° 20, 12 oct. 2004, étendu)

Modifié par :
Avenant n° 20, 12 oct. 2004, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter du 1er oct. 2004

Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

III-7-1 - Démission

La démission ne peut résulter que d'un écrit envoyé avec accusé de réception ou remise contre décharge.

La démission donne lieu à un préavis.

La durée du délai-congé est fixée à 1 mois.

La dispense, à l'initiative de l'employeur, de l'exécution du contrat de travail pendant le délai-congé, ne peut entraîner

jusqu'à l'expiration dudit délai aucune diminution de salaire et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié qui n'observerait pas le délai-congé, devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou d'une journée par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi, ces heures ne sont pas rémunérées.

III-7-2 - Licenciement

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu)

En cas de licenciement du salarié en contrat de travail à durée indéterminée, la durée du délai-congé est égale à la durée de la période d'essai initiale.

Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié comptant 2 années d'ancienneté ininterrompue, le délai congé ne peut-être inférieur à 2 mois.

Les dispositions des 2 alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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

Si le salarié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut, après accord de l'employeur, mettre fin à son préavis dans les 24 heures.

Le salarié peut se faire assister, lors de l'entretien en vu d'un licenciement, par un salarié de son choix appartenant à la structure ou s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel, il peut choisir de se faire assister par un conseiller extérieur de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet, ou par un salarié de la profession appartenant à une structure dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention collective.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficie de 2 heures par jour de travail ou d'une journée par semaine de travail, pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées et sont déterminées, soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord écrit de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

III-7-3 - Certificat de travail

(Résultant de l'avenant n° 20 du 12 octobre 2004, étendu)

À l'issue du contrat et quelle que soit la cause de la rupture, il est remis par l'employeur au salarié un certificat de travail qui contient expressément le nombre de mois d'ancienneté acquis au titre de la CCN.

Article III-8
Indemnité de licenciement

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Le salarié licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement correspondant à 1/2 mois de salaire par année de présence (au prorata pour l'année en cours).

Celle-ci est distincte de l'indemnité de préavis.

La base de calcul est le salaire moyen des 12 derniers mois. L'indemnité est plafonnée à 6 mois.

Article III-9
Licenciement pour motif économique

Modifié par : Avenant n° 13, 3 juin 2003 étendu par arr. 7 mai 2004, JO 18 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1er juin 2004

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification essentielle du contrat de travail consécutif, notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

L'employeur est tenu de rechercher des solutions de reclassement et de formation. Si le ou les licenciements ne peuvent être évités, il sera tenu compte à la fois de la situation de famille, de l'ancienneté et de la qualification du ou des intéressés, en concertation avec les représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel).

Priorité pour le personnel licencié dans ces conditions, de réembauche dans un emploi compatible avec la qualification du salarié s'il en manifeste le désir, dans un délai d'un an. Dans le cas où cette réembauche ne serait possible qu'après une adaptation du salarié nécessitant un passage en formation, l'employeur en assume le financement.

Article III-10
Départ à la retraite

Modifié par : Avenant n° 13, 3 juin 2003 étendu par arr. 7 mai 2004, JO 18 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1er juin 2004

Le salarié qui fait savoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à :

- 2 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté chez le même employeur
- 3 mois de 10 à 20 ans d'ancienneté chez le même employeur
- 4 mois au-delà de 20 ans d'ancienneté chez le même employeur

Le préavis est de 2 mois pour l'ensemble des salariés.

Article III-11
Départ à la retraite avec anticipation

Les salariés ont droit au bénéfice du départ à la retraite par anticipation dans les conditions fixées par le Code du travail et de la caisse de retraite (Cf. l'article IV-1 de la présente convention collective).

Ces salariés percevront les indemnités prévues à l'article précédent.

TITRE IV
Régimes de retraite et de prévoyance

Modifié par :
Avenant n° 27, 21 févr. 2007, étendu par arr. 23 juin 2008, JO 1er juill., applicable à compter du 1er mars 2007

Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1er janv. 2021 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 80, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2025 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 81, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2025 jusqu'au 1er janv. 2026
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 82, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2026 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Article IV-1
Régime de retraite complémentaire

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Les structures, relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO défini à l'article I-1, doivent adhérer à l'IRCANTEC si elles remplissent les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 1970 qui dispose que le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à titre obligatoire aux organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les employeurs, appliquant ou relevant de la présente Convention Collective et qui ne pourraient adhérer à l'IRCANTEC, devront s'affilier à l'ARRCO et à l'AGIRC, conformément à l'article L. 921-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Article IV-2
Régime de prévoyance complémentaire

Modifié par :
Avenant n° 31, 17 déc. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter du 1er janv. 2009

Avenant n° 36, 1er avr. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1er juill. 2009

Avenant no 45, 13 mars 2012, non étendu, applicable à compter 1er avr. 2012 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNMIL.

Syndicat(s) de salariés :FFASS CGC ; FNAS FO ; FNPOS CGT ; CFDT SYNAMI ; PSE CFTC.

Avenant n° 48, 6 mars 2013, non étendu, applicable à compter du 1er avr. 2013 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés :SYNAMI CFDTI ; CFTC ; CFE-CGC

Avenant n° 52, 23 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du 1er avr. 2014 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML
Syndicat(s) de salariés : FPSTE CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FPSE CFTC ; La FNPOS CGT ; La FNAS CGT-FO,

Avenant n° 57, 17 déc. 2015, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1er janv. 2016 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FGTE CFDT ; FFASS CFE CGC ; FPSE CFTC ; FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Avenant 61, 2 août 2017, étendu par arr. 29 juin 2018, JO 10 août applicable à compter du 1er janv. 2018 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT ; PSE CFTC.

Avenant n° 62, 7 mars 2018, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1er janv. 2018 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1er janv. 2021 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 74, 15 déc. 2022, étendu par arr. 26 sept.2023, JO 20 oct., applicable à compter du 31 déc. 2022 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 77, 14 déc. 2023, étendu par arr. 30 sept. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du 1er janv. 2024 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Avenant n° 80, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2025 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 81, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2025 jusqu'au 1er janv. 2026 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 82, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2026 :

>Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Avenant n° 85, 16 septembre 2025, Etendu par arrêté du 18 mars 2026 JORF 2 avril 2026, applicable au 1er janvier 2026
Signataires

- *Fait à : **Fait à Paris, le 16 septembre 2025. (Suivent les signatures.)***
- *Organisations d'employeurs : **UNML,***
- *Organisations syndicales des salariés : **SYNAMI CFDT,***

Avenant n° 86, 16 septembre 2025, Etendu par arrêté du 18 mars 2026 JORF 2 avril 2026, applicable au 1er janvier 2026
Signataires

- *Fait à : **Fait à Paris, le 16 septembre 2025. (Suivent les signatures.)***
- *Organisations d'employeurs : **UNML,***
- *Organisations syndicales des salariés : **SYNAMI CFDT, FNPOS CGT***

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028.

IV-2-1 - (Avenant n° 85, 16 sept 2025, étendu) - Création d'un régime de prévoyance complémentaire

Les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives décident d'instaurer un régime de prévoyance, à l'attention de l'ensemble du personnel des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, et procèdent à la recommandation des organismes suivants:

Maintien de salaire :

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Incapacité :

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Invalidité :

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Décès :

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Rente éducation :

Assureur OCIRP : union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

Rente du conjoint :

Assureur OCIRP : union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale. »

IV-2-2 - (Avenant n° 74, 15 déc. 2022, étendu) - Bénéficiaires des garanties de prévoyance et cas de suspension du contrat de travail indemnisée

IV-2-2-1 - Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance, sont l'ensemble des salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, des organismes entrant dans le champ d'application de la présente convention collective au titre des dispositions de l'article I-1 ou I-7.

IV-2-2-2 - Cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties de prévoyance (hors maintien de salaire) sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail dès lors que les salariés bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières complémentaire, rente invalidité ou incapacité permanente professionnelle) qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur - ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité ...).

IV-2-3 - (Avenant n° 85, 16 sept 2025, étendu) - Garantie maintien de salaires

La prise en charge de la carence (Avenant n° 86, 16 sept 2025, étendu)):

L'employeur est tenu, sans obligation d'assurance, de maintenir aux salariés son salaire net pour les trois (3) jours de carence non couverts par la Sécurité Sociale, dans la limite de deux arrêts maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date.

4.2.4. Garantie maintien de salaire (b)

4.2.4.1. La garantie

L'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié telle que définie ci-dessous est assurée auprès d'un organisme assureur jusqu'à, le cas échéant, 100 % du salaire de référence brut visé dans le titre IV.

Garantie maintien de salaire

Garantie maintien de salaire [1] pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté		
Ancienneté	**Durée de la période de couverture**	**Prestations en pourcentage salaire de référence brut**
Montant 1re période		
Supérieure ou égale à 3 mois	30 jours	90 % du salaire de référence brut
Montant 2e période		
Supérieure ou égale à 3 mois	150 jours	100 % du salaire de référence brut
Début de l'indemnisation		
En cas de maladie ou accident de la vie courante		À compter du 4e jour d'arrêt de travail
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle		À compter du 1er jour d'arrêt de travail
[1] Tous les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % ou 100 % et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.		

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de leur incapacité par l'envoi d'un arrêt de travail tout salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie d'un maintien de sa rémunération par l'employeur dans les conditions définies ci-après.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnés au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale.

Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale du fait d'un nombre d'heures cotisé insuffisant (cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre).

À l'exception des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale, ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Seule la différence entre 90 % (ou 100 %) du salaire de référence brut et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

Ces prestations sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

4.2.5. Garantie incapacité (c)

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail	
Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans la branche	**En relais de la garantie maintien de salaire**
Pour les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans la branche	**À compter du 61e jour d'arrêt de travail continu**
Indemnités journalières [1]	**85 % du salaire net [2]**
[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la convention collective, le montant des indemnités journalières de la garantie « incapacité » est fixé à 90 % du salaire net annuel de référence dont 5 % du salaire net à payer de référence à prendre en charge par l'employeur, les 85 % restants étant pris en charge par l'organisme assureur. **[2] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des prestations brutes allouées par la sécurité sociale.**	

4.2.6. Garantie invalidité et incapacité permanente partielle

Garanties en cas d'invalidité et incapacité permanente partielle	
Rente d'invalidité 1re, 2e ou 3e catégorie	**95 [1] % du salaire net**
Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 33 %	
[1] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des prestations brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale (cf. art. R. 313-3 de code de la sécurité sociale).	

IV-2-7 - (Avenant n° 85, 16 sept 2025, étendu) - Garantie décès (y compris la garantie frais d'obsèques), Garantie rente éducation, Garantie rente conjoint

IV-2-7-1 - Les bénéficiaires de la garantie décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital (conformément à l'article IV-2-6-2). Ce capital revient :

1. Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) ;
2. À défaut de désignation expresse de bénéficiaires :

   - au conjoint (notion définie à l'article IV-2-7-7) ;
   - à défaut, aux enfants par parts égales entre eux;
   - à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
   - à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

IV-2-7-2 - Garantie frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, de l'un de ses enfants à charge, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques d'une indemnité forfaitaire fixée à deux fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés, hors frais de concession.

IV-2-7-3 - Descriptif des garanties

Descriptif des garanties	Prestations en % salaire de référence
Garanties en cas de décès	
Capital décès «toutes causes» - Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) Versement d'un capital égal à : • Quelle que soit la situation de famille :	200 % du salaire Brut
Capital Décès «accidentel» - Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) «Accidentel» Versement d'un capital égal à : • Quelle que soit la situation de famille :	400 % du salaire Brut
Double effet En cas de décès postérieur ou simultané à celui du salarié, du conjoint et assimilé ne relevant pas de la Convention collective, non remarié, il est versé au(x) enfant(s) à charge un capital égal à :	200 % du salaire Brut
Frais d'obsèques En cas de décès de l'assuré, de son conjoint, son concubin ou partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant à charge (1), versement d'un capital à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques	200 % du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale
Garantie rente éducation	
Rente éducation En cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à chaque enfant à charge, d'un montant égal à :	Jusqu'au 11e anniversaire : 3 fois le Smic mensuel brut Du 11e à 18e anniversaire : 4 fois le Smic mensuel brut Du 18e à 25e anniversaire en cas de poursuite d'étude (et autres dispositions figurant au cahier des charges) : 6 fois le Smic mensuel brut Enfant en cas d'invalidité (équivalente à l'invalidité de 2e et 3e catégorie) reconnu avant son 21e anniversaire : rente viagère, 4 fois le Smic mensuel brut
Garantie rente de conjoint	
Rente de conjoint En cas de décès avant le départ à la retraite du salarié, il est versé au conjoint et assimilé survivant, jusqu'à son départ en retraite une rente d'un montant égal à :	15 % du salaire annuel brut

[1] Les prestations versées au titre du décès d'un enfant de moins de 12 ans sont limitées aux frais réellement engagés.

4.2.8. Clauses communes à l'ensemble des garanties

En cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire annuelle dont le montant est fixé à 4 fois le SMIC mensuel brut. Le versement de cette prestation est fractionné par trimestre.

IV-2-8-1 - (Avenant n° 81, 18 sept. 2024, étendu) - Limitation des prestations maintien de salaire, incapacité et invalidité

En tout état de cause, les prestations afférentes au maintien de salaire et du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à celles servies par la Sécurité Sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas droit à indemnisation auprès de la Sécurité Sociale) et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En tout état de cause, l'organisme assureur se réserve le droit de procéder aux visites médicales, contrôles qu'il jugerait utiles.

Le comité paritaire de surveillance et d'interprétation chargé du suivi et de l'interprétation du régime de prévoyance est consulté par les organismes de prévoyance sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

IV-2-8-2 - (Avenant n° 74, 15 déc. 2022, étendu) - Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle), servant de base au calcul des cotisations sociales.

Pour les assurés en arrêt de travail, la base de calcul comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du régime de prévoyance obligatoire assujetti aux charges sociales.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement de l'employeur, la base de calcul des cotisations des garanties incapacité temporaire, invalidité-incapacité permanente professionnelle et décès correspond au montant de l'indemnité versée (indemnité légale le cas échéant complétée d'une indemnité complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur), brute de cotisations sociales.

IV-2-8-3 (Avenant n° 74, 15 déc. 2022, étendu) - Salaire de référence

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence correspondant au total des rémunérations brutes y compris les primes et gratifications (13e mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement de l'employeur la base de calcul des prestations incapacité temporaire, invalidité-incapacité permanente professionnelle et décès correspond au montant de l'indemnité effectivement perçue (indemnité légale le cas échéant complétée d'une indemnité complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

V-2-8-4 - (Avenant n° 80, 18 sept. 2024, étendu) Revalorisation des prestations

Pour les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2025, les prestations périodiques (rentes éducation, rentes de conjoint, indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle) sont revalorisées annuellement selon les dispositions prévues dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

IV-2-8-5 - (Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu) - Terme de la couverture

En cas de rupture du contrat de travail entre le salarié et l'organisme adhérent, la couverture du régime cesse.

Toutefois, les salariés licenciés continuent à être couverts dans le cadre du présent régime, en application des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

N'est pas remis en cause, d'une part, le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat de travail ainsi que, d'autre part, le maintien des garanties décès, rentes éducation et de conjoint au profit des personnes en situation d'incapacité ou d'invalidité à la date de la rupture du contrat de travail ou dans le cadre du maintien visé ci-dessus.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance souscrit, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les organisations syndicales patronale et de salariés représentatives organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

L'entreprise qui change d'organisme assureur se doit également d'organiser la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

IV-2-8-6 - (Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu) - Définition des enfants à charge

Pour l'application de la garantie rente éducation, est considéré comme «à charge», indépendamment de la position fiscale, l'enfant du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'il soit légitime, naturel, adoptif ou reconnu :

- jusqu'à leur 18ème anniversaire sans condition,
- jusqu'à leur 25ème anniversaire, s'il est étudiant, apprenti, sous les drapeaux au titre du service national, demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant son 21ème anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie de Sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

IV-2-8-7 - (Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu) - Définition du conjoint, du concubin et des personnes liées par un contrat PACS

On entend par conjoint :

a) l'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé(e) par un jugement définitif, non séparé(e) de corps.
Sont également assimilés au conjoint :
b) Les concubins dès lors que le ou la salarié(e) et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et aux conditions suivantes :

- par la preuve de 2 ans de vie commune avant le décès, ou,
- qu'un enfant reconnu des deux concubins soit né de leur union ou adopté conjointement par eux.

c) Les personnes liées par un Pacte Civil de Solidarité dès lors que le ou la salarié(e) et la personne avec laquelle il ou elle est lié(e) par un PACS sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- que le contrat de PACS ait été conclu au moins 2 ans avant la date du décès, ou,
- qu'un enfant reconnu par les deux compagnons soit né de leur union ou adopte conjointement par eux .

IV-2-9 - (Avenant n° 85, 16 sept 2025, étendu) - Taux de cotisations

Les taux contractuels sont les suivants jusqu'au 31 décembre 2028, hors évolutions législatives ou réglementaires :

4.2.9 1 - Cotisations maintien de salaire

Prestation	Ensemble du Personnel	
	T1	T2
Maintien de salaire (1)	0,937 %	1,855 %
(1) Cotisation à la charge exclusive de l'employeur		

4.2.9-2 - Cotisations décès, incapacité, invalidité

Le tableau des cotisations est remplacé comme suit :

Prestation	Ensemble du personnel		Part salarié		Part employeur	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès/PTIA/double effet conjoint/obsèques	0,491 %	0,407 %	0,000 %	0,000 %	0,491 %	0,407 %
Rente éducation et rente viagère	0,122 %	0,122 %	0,000 %	0,000 %	0,122 %	0,122 %
Rente temporaire de conjoint	0,228 %	0,228 %	0,000 %	0,000 %	0,228 %	0,228 %
Incapacité temporaire de travail [1]	0,429 %	0,634 %	0,429 %	0,634 %	0,000 %	0,000 %
Invalidité/incapacité permanente professionnelle	0,756 %	1,277 %	0,460 %	0,723 %	0,30 %	0,55 %
Total	2,026 %	2,668 %	0,889 %	1,357 %	1,137 %	1,311 %
[1] Cotisation à la charge exclusive des salariés.						

4.2.9-3 -- (Avenant n° 85, 16 sept 2025, étendu) - Taux d'appel des cotisations pour l'année 2025

Pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, les taux de cotisations appelés sont les suivants, hors évolutions législatives et réglementaires:

Cotisations maintien de salaire

Prestation	Ensemble du personnel	
	T1	T2
Maintien de salaire [1]	0,899 %	1,780 %
[1] Cotisation à la charge exclusive de l'employeur.		

Cotisations décès, incapacité temporaire de travail, invalidité

Prestation	Ensemble du personnel		Part salarié		Part employeur	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès/PTIA/double effet conjoint/obsèques	0,471 %	0,390 %	0,000 %	0,000 %	0,471 %	0,390 %
Rente éducation et rente viagère	0,117 %	0,117 %	0,000 %	0,000 %	0,117 %	0,117 %
Rente temporaire de conjoint	0,219 %	0,219 %	0,000 %	0,000 %	0,219 %	0,219 %
Incapacité temporaire de travail [1]	0,411 %	0,608 %	0,411 %	0,608 %	0,000 %	0,000 %
Invalidité/incapacité permanente professionnelle	0,724 %	1,224 %	0,428 %	0,670 %	0,30 %	0,55 %
Total	1,942 %	2,558 %	0,839 %	1,278 %	1,103 %	1,280 %
[1] Cotisation à la charge exclusive des salariés.						

IV-2-9- 10- (Avenant n° 85, 16 sept 2025, étendu)) - Condition spécifique liée à la prise en charge des malades en cours

Les personnes en arrêt de travail à la date d'effet du contrat d'assurance et dont le contrat de travail est toujours en cours à cette date, bénéficient des garanties prévues au contrat, dès sa date d'effet, y compris pour les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente.

IV-2-11 - (Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu) - Convention de garanties collectives

Les organisations syndicales patronale et de salariés représentatives signent avec les organismes assureurs recommandés une convention de garanties collectives dont l'objet est de formaliser les engagements réciproques concernant le régime de prévoyance de la branche des Missions Locales et PAIO.

Une notice d'information détaillant l'ensemble des garanties collectives est envoyée aux structures adhérentes au régime de prévoyance par l'organisme assureur auquel elles adhèrent.

IV-2-12 - (Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu) - Commission Paritaire Nationale de Prévoyance

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de gestion et de suivi de la Prévoyance, selon les modalités définies à l'article IX-3 de la présente convention.

IV-2-13 - (Avenant n° 68, 19 nov. 2020, étendu) - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

À cet effet, les organisations syndicales patronale et de salariés représentatives se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes recommandés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la recommandation, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité, invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la recommandation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

IV-2-14 - (Avenant n° 85, 16 sept 2025, étendu) - Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance»

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement de ce degré élevé de solidarité est fixée à 2 % de la cotisation d'assurance versée par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe aux entreprises assurées auprès des organismes assureurs recommandés et également à celles assurées auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés.

Chaque entreprise verse cette part de la cotisation d'assurance à l'organisme assureur qu'elle a sélectionné. Celle-ci doit garantir la mise en œuvre par l'organisme assureur sélectionné d'actions de solidarité, telles que définies à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des missions locales et PAIO.

Un règlement est établi entre les organismes assureurs recommandés et les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives, qui détermine les garanties présentant un degré élevé de solidarité pour les structures adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés.

****

A noter :

L'avenant n°86 du 16 septembre 2025 est conclu pour une durée déterminée de 3 ans du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028. En conséquence, le présent avenant :
– n'entre en vigueur qu'au 1er janvier 2026. Aussi, il n'a notamment pas pour effet de modifier les prestations versées aux salariés en arrêt de travail avant cette date ;
– cessera totalement de produire ses effets au 1er janvier 2029.

Les stipulations du présent avenant prévalent sur celles des avenants n° 82 et n° 85 ayant le même objet car elles sont plus favorables pour les salariés.

Au terme de ce délai de trois ans ou à défaut d'accord entre les parties au moins 3 mois avant le terme de cet avenant, le dispositif conventionnel applicable sera celui issu des avenants n° 82 et n° 85, notamment en matière de niveau de garantie sauf stipulation contraire ultérieure au présent avenant.

TITRE V
Exécution du contrat de travail

Article V-1
«Durée hebdomadaire, annuelle et conditions de travail»

(Avenant n° 28, 3 avr. 2007,étendu)

Modifié par :
Avenant n° 11, 27 nov. 2002, étendu par arr. 7 juill. 2003, JO 18 juill.

Avenant n° 28, 3 avr. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai, applicable à compter du 1er mai 2007

Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

V-1-1 - Durée du travail*(Avenant n° 28, 3 avr. 2007, étendu)*

V-1-1-1 - Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 35 heures à la date de la signature de la présente convention collective, en application des dispositions légales et réglementaires ainsi que des dispositions résultant de l'accord sur la réduction du temps de travail du 25 mars 1999 étendu, annexé à la présente convention collective.

V-1-1-2 - Durée annuelle du travail

Les parties signataires conviennent que la durée annuelle du travail pratiquée dans les structures, ne sera pas allongée du fait de l'application des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004.

À l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas pour conséquence de la réduire.

En cas de modification de la loi, les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois suivant le publication des nouvelles dispositions.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire, sur le sujet traité par le présent avenant, des dérogations moins favorables aux salariés.

Si tel est pourtant le cas, ces dispositions seront réputées non écrites et ne pourront produire d'effets.

V-1-2 - Conditions de travail et organisation du travail

Compte tenu des nécessités de service et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'organisation du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après :

V-1-2-1 - La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins qui résultent du travail indispensable au service des actions à mener et des usagers, et la nécessité d'assurer leur continuité.

V-1-2-2 - Un tableau de service précise dans chaque structure la répartition des heures et jours de travail et de repos

du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents sites de travail.

V-1-2-3 - La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. En cas de journée continue, le temps consacré au repas, fixé au minimum à 1/2 heure, est considéré comme temps de travail effectif, uniquement quand l'employeur place le salarié en situation d'astreinte. En cas de journée de travail discontinue, la durée quotidienne de travail ne peut être fractionnée en plus de 2 périodes.

Par ailleurs, et en tout état de cause, la durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieure à 11 heures.

Aucun travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

V-1-3 - Réductions de travail pour les femmes enceintes

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu) Les salariées concernées, exerçant leur fonction à temps plein, bénéficieront d'une réduction journalière d'1 heure de travail à partir « du début » du 3e mois ou du 61e jour de grossesse. Cette heure journalière est prise sur proposition des salariés avec accord de la Direction.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est supérieure au mi-temps conventionnel bénéficient des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quotidienne de travail au prorata de leur temps de travail.

Il ne peut être exigé des femmes enceintes d'effectuer des heures supplémentaires à compter du 3e mois de grossesse.

V-1-4 - Travail à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par :

- la loi
- la présente convention collective
- les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Les salariés peuvent, à leur demande, accéder au travail à temps partiel. Le salarié doit présenter sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception 2 mois avant la mise en application du nouvel horaire de travail. Il bénéficie d'une priorité de retour à temps plein pendant 3 ans à un poste équivalent.

L'employeur peut refuser sa demande et dispose d'un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande. Il doit motiver son avis par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur consultera pour avis les délégués du personnel.

Le passage à temps partiel devra, dans la mesure du possible, être compensé pour ne pas diminuer le volume horaire global de travail dans la structure.

Article V-2
Heures supplémentaires - Repos compensateur

Modifié par :
Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Exceptionnellement, lorsque la charge de travail l'exige, le personnel peut être amené à effectuer des heures supplémentaires à la durée hebdomadaire du travail.

Le contingent annuel est fixé à 70 heures supplémentaires par salarié.

Ces heures supplémentaires sont prioritairement compensées, dans un délai de 3 mois par un repos, dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. Dans le cas contraire, elles donnent lieu à rémunération conformément à la législation en vigueur.

Un bilan sera fait annuellement avec les instances représentatives du personne.

Lorsqu'un salarié participe, à la demande de la Direction, à des réunions le soir, il a droit à un repos compensateur équivalent compte tenu des bonifications et majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées. Lorsqu'un salarié travaille pendant les jours fériés, ces heures sont récupérées (dimanche et jour férié, récupération doublée). S'agissant d'un travail le 1er mai, les salariés ont droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur et du repos compensateur précédemment prévu.

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, si elles existent, des instances représentatives du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la structure devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous les moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.

La durée des trajets pour les réunions est assimilée à du temps de travail effectif.

Article V-3
Repos hebdomadaire

Le repos est fixé à 2 jours consécutifs comprenant obligatoirement le dimanche, sauf accord d'entreprise.

Article V-4
Congés payés annuels

Modifié par :
Avenant n° 10, 27 nov. 2002, étendu par arr. 3 oct. 2003, JO 14 oct.

Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu par arr. 30 mai 2012 JO 8 juin, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

V-4-1 - Durée des congés payés (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

La durée normale de congé payé annuel des salariés est fixée dans les conditions définies par la loi, sur les bases suivantes :

2,5 jours ouvrés par mois de travail effectif ou période assimilée, pendant la période ci-dessous, soit 30 jours ouvrés :

- 20 jours ouvrés devant être pris durant la période normale de congés payés du 1er mai au 31 octobre.
- 10 jours ouvrés pouvant être pris durant la période du 1er novembre au 30 avril.

Si la nécessité du service l'impose, et après accord du salarié intéressé, le congé annuel, relatif à une partie des 20 jours ouvrés et correspondant aux 4 premières semaines, peut être accordé en dehors de la période normale, dans le respect du minimum légal.

La durée de ce congé annuel sera prolongée de la manière suivante :

- Le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque la fraction de congés prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 5 jours ouvrés consécutifs.
- Il bénéficie d'1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque cette fraction comprend 3 ou 4 jours ouvrés consécutifs.

Pour le 31 mars de chaque année, l'état des congés annuels du personnel doit être établi par la Direction, après consultation des délégués du personnel en fonction :

- Des nécessités du service,
- Du roulement des années précédentes,
- Des charges de famille. Les salariés ayant des enfants en âge scolaire ayant la priorité pour le choix de leurs congés en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Conformément à la loi et à la jurisprudence, le décompte des jours de congés en jours ouvrés ne peut être effectué que sous réserve que ce mode de décompte ne soit pas moins favorable au salarié que le décompte légal en jours ouvrables.

V-4-2 - Périodes de travail effectif

Sont assimilés à des périodes de « travail effectif » pour la détermination du congé payé annuel :

- les périodes de congé annuel,
- les repos compensateurs,
- *(Avenant n° 10, 27 nov. 2002, étendu)* les périodes d'absence pour congés de maternité «de paternité» et d'adoption,
- les périodes d'interruption pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'1 an,
- les périodes d'instruction militaire,
- les absences pour maladie d'une durée totale cumulée inférieure à 6 mois, donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention,
- les congés exceptionnels rémunérés et absences autorisées,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- le temps pour formation professionnelle,
- les jours fériés,

- les absences pour exécution de mandat de représentant du personnel ou syndical (DP, DS, CE).

V-4-3 - Congés payés et arrêts maladie

Si un salarié se trouve absent pour maladie constatée par certificat médical, à la date fixée comme début de son congé payés annuel, il bénéficie de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités du service le permettent, ou à une date ultérieure fixée en accord entre les parties si les besoins du service l'exigent.

Tout salarié en arrêt maladie prescrit pendant ses congés payés, bénéficie de l'intégralité de ce congé à l'issue de l'arrêt maladie, ou si les nécessités du service l'exigent, les congés restant dus seront reportés à une date ultérieure en accord avec l'employeur.

V-4-4 - Congés payés et rupture du contrat de travail

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu)

Pour toute rupture de contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés, c'est-à-dire maintien de salaire ou 1/10 de la rémunération annuelle selon la méthode la plus favorable au salarié.

V-4-5 - Travail à temps partiel ou temporaire

Le personnel salarié à temps partiel ou temporaire bénéficiera d'un congé payé dont la durée sera calculée comme il est indiqué à l'article V-4-1 de la présente convention, sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il était en service.

Article V-5
Jours fériés payés

Le personnel bénéficie du repos des jours fériés et fêtes légales :

1er janvier - lundi de Pâques - 1er et 8 mai - Ascension - lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - Toussaint - 11 novembre - Noël, lorsque ces jours coïncident avec un jour normalement travaillé sans que ce repos entraîne aucune diminution de salaire.

Article V-6
Congés exceptionnels rémunérés

Modifié par :
Avenant n° 10, 27 nov. 2002, étendu par arr. 3 oct. 2003, JO 14 oct.

Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

V-6-1 - Congés exceptionnels

Des congés payés supplémentaires en continu et exceptionnels seront accordés, sur justification, au personnel pour des événements d'ordre familial sur la base minimale de :

- 5 jours ouvrés pour le mariage du salarié ou contrat PACS,
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour ouvré pour le mariage d'un frère, d'une soeur, du père ou de la mère,
- 5 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire PACS, d'un enfant, du père ou de la mère,
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un parent (frère, soeur, grands-parents, beaux-parents, petits-enfants),
- 1 jour ouvré pour le déménagement.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction du congé payé annuel mais doivent être pris dans la quinzaine où se situe l'événement familial.

Selon les délais de trajet reconnus nécessaires, 1 ou 2 jours supplémentaires seront accordés par l'employeur.

V-6-2 - Congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu) Pour la naissance d'un enfant, le père bénéficie du congé « légal » de 3 jours pris dans la quinzaine entourant la naissance.

Dans le cas d'une adoption ou du placement d'un enfant en vue d'adoption, chaque salarié bénéficiera d'un congé familial exceptionnel de 3 jours.

(Alinéa exclu de l'extension par arr. du 3 octobre 2003, JO 14 oct. 2003) Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, le salarié concerné bénéficie, en plus, d'un congé légal de paternité. Le congé est pris à la demande du salarié. Toutefois, par nécessité impérieuse de service, l'employeur, pour s'y opposer, doit motiver son refus par écrit et proposer de nouvelles dates.

V-6-3 - Congés pour enfant malade

Dans le cas de maladie d'un enfant, dûment constatée par un certificat médical, des congés exceptionnels seront accordés à la mère ou au père salarié dont il assume la charge effective au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale, sur la base de 6 jours ouvrés par enfant de moins de 16 ans et par an.

Le salarié pourra demander des jours supplémentaires qui seront octroyés suivant les nécessités de service, sur les congés payés restant ou à venir.

Il en sera de même pour la maladie d'enfant placé en vue d'adoption.

Article V-7
Congés exceptionnels non rémunérés

Modifié par :
Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu par arr. 30 mai 2012 JO 8 juin, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

V-7-1 - Congés pour convenances personnelles

Des congés pour convenances personnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités de service le permettront, et sur justification des motifs de la demande, dans la limite maximum de 2 mois.

Ils pourront au choix de l'intéressé, être soit imputés sur les congés annuels acquis ou pris par anticipation au jour de la prise de congé, soit accordés sans rémunération. Les congés accordés sans rémunération réduisent proportionnellement la période de travail effectif prise en considération pour la détermination du droit aux congés payés annuels.

V-7-2 - Congé sabbatique (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-92 à 95 du Code du Travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-91 et suivants et L. 3142-96 et suivants du code du travail.

V-7-3 - Congé pour création d'entreprise (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles L. 3142-78 et suivants et L. 3142-81 à 84 du Code du Travail et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-96 et suivants du code du travail.

V-7-4 - Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

Les salariés de moins de 25 ans ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-43 et suivants du Code du Travail.

V-7-5 - Congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues aux articles et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-16 et suivants et L. 3142-18 à 21 du Code du travail.

V-7-6 - Congés pour des activités d'intérêt général

V-7-6-1 - Congés pour mandat politique (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions prévues et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-56 et suivant et L. 3142-60 du Code du Travail relatif aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat.

V-7-6-2 - Congés de solidarité internationale (Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu)

Les salariés ont droit à un congé sans solde dans les conditions et sous réserve du respect des dispositions des articles

L. 3142-32 et suivants du Code du Travail.

V-7-6-3 - Congés pour aide aux victimes de catastrophes naturelles

La loi du 13 juillet 1982 accorde aux salariés résidant ou habituellement employés dans une zone touchée par une catastrophe naturelle le bénéfice de congés non rémunérés pour participer aux activités d'organismes apportant une aide aux victimes (Loi n° 82-600, 13 juillet 1982, JO du 14 juillet).

Article V-8
Congé de formation économique, sociale et syndicale

(Avenant n° 76, 26 oct. 2023, non étendu : devenu «Article II-1-8 Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale»)

Modifié par :
Avenant n° 13, 3 juin 2003 étendu par arr. 7 mai 2004, JO 18 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1er juin 2004

Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu) Dans le cadre des dispositions « de l'article L. 3142-7 » du Code du travail, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce individuellement par journée entière dans la limite fixée par année civile à un maximum de :

- 12 jours ouvrables pour chaque salarié,
- 18 jours ouvrables pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales dans ou hors de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

L'employeur maintiendra la rémunération du salarié exerçant ce droit, dans les limites suivantes, par structure et par organisation syndicale représentative :

- Pour les structures de moins de 11 salariés, 2 jours par an,
- Pour les structures d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, 4 jours par an,
- Pour les structures d'au moins 50 salariés, 6 jours par an.

(Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu) Les structures d'au moins 10 salariés appliqueront les dispositions précédemment définies sauf si « l'article L. 3142-7 » du Code du travail est plus favorable aux salariés. Ce dernier prévoit en effet comme base de rémunération : 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Article V-9
Congés maladie
(mod. par)

Avenant n° 48, 6 mars 2013, non étendu, applicable à compter du 1er avr. 2013 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; CFTC ;CFE-CGC

Avenant n° 81, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2025 jusqu'au 1er janv. 2026 :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT.

Avenant n° 82, 18 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1er janv. 2026 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

V-9-1 - (Avenant n° 81, 18 sept. 2024, étendu) - Maintien de salaire

L'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié telle que définie ci-dessous peut être assurée auprès d'un organisme assureur jusqu'à 90 % de la rémunération Brute. Aussi, la différence entre le montant de l'obligation de maintien de salaire égale à 90 % de la rémunération Brute et 100 % de la rémunération Brute est directement prise en charge par l'employeur.

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de leur incapacité par l'envoi d'un arrêt de travail tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie d'un maintien de sa rémunération par l'employeur dans les conditions définies ci-après.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la Sécurité Sociale.

Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la Sécurité Sociale du fait d'un nombre d'heures cotisé insuffisant (cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestres).

À l'exception des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèce de la Sécurité Sociale, ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Seule la différence entre 90 % (ou 100 % de la rémunération Brute pour l'année 2025) et le montant des prestations théoriques de la Sécurité Sociale est alors perçue.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté de 6 mois dans la branche professionnelle, perçoivent pendant 30 jours, à partir du 4ème jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 100 % de la rémunération Brute de référence pendant les 30 jours suivants (1).

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa précédent, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

Ces prestations sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

V-9-1 - (Avenant n° 82, 18 sept. 2024, étendu) - Maintien de salaire

L'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié telle que définie ci-dessous peut être assurée auprès d'un organisme assureur.

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de son incapacité par l'envoi d'un arrêt de travail pour maladie ou accident tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail

effectuées par mois, bénéficie d'un maintien de sa rémunération par l'employeur dans les conditions définies ci-après.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la Sécurité Sociale.

Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la Sécurité Sociale du fait d'un nombre d'heures cotisé insuffisant (cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestres).

À l'exception des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèce de la Sécurité Sociale, ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Seule la différence entre 90 % de la rémunération brute et le montant des prestations théoriques de la Sécurité Sociale est alors perçue.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté de 6 mois dans la branche professionnelle, perçoivent pendant 30 jours, à partir du 4ème jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 90 % de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa précédent, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

Ces prestations sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus.

V-9-2 - (Avenant n° 82, 18 sept. 2024, étendu) - Prise en charge de la carence

L'employeur est tenu sans obligation d'assurance, de maintenir au salarié son salaire net pour les 3 jours de carence non couverts par la sécurité sociale, dans la limite d'1 arrêt maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date.

V-9-3 - (Avenant n° 82, 18 sept. 2024, étendu) - Subrogation légale et contrôle médical

Lorsque le salarié bénéficie de l'application de l'article V-9-1 relatif au maintien de salaire et/ou de l'article V-9-2 relatif à la carence, l'employeur pratique la subrogation légale selon les conditions définies ci-dessous.

Lors de la subrogation légale, les indemnités journalières de sécurité sociale seront remboursées directement par la Sécurité sociale, au lieu et place du salarié à l'employeur.

La mise en oeuvre de la subrogation est subordonnée à 3 conditions cumulatives :

- le salarié concerné bénéficie des prestations en espèce de sécurité sociale et signe tous les documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la Sécurité sociale des indemnités journalières,
- l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie,
- la part du salaire maintenu doit être au moins égale au montant des indemnités journalières dues pour la même période par la Sécurité sociale.

En cas de maintien d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la Sécurité Sociale.

L'employeur pourra faire procéder à tout contrôle médical qu'il jugera nécessaire.

En cas de contestation par le salarié de l'avis donné par le médecin chargé de ce contrôle, il aura la possibilité de faire appel devant un médecin expert désigné par accord entre son médecin et le médecin contrôleur désigné par l'employeur.

L'ensemble de ces dispositions ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions légales concernant le licenciement quand les exigences du service imposent le remplacement du malade, sous réserve des articles L. 1232-2 et L. 1132-1 du Code du Travail.

Dans ce cas, l'intéressé conserve jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de son absence, un droit de priorité d'embauche pour reprendre son ancien emploi, s'il redevenait disponible. S'il désire bénéficier de cette priorité, il lui faut avertir son employeur, avec toutes justifications utiles, au moins 3 mois à l'avance, de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

À l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut dans un emploi vacant de sa catégorie.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail n'a aucun effet sur l'évolution de carrière.

Les structures devront veiller tout particulièrement à rechercher toutes les mesures telles que, transformations ou mutations de poste de travail ainsi que le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

Article V-10
Congés pour accident du travail et maladie professionnelle

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle dûment reconnus par la Sécurité Sociale (article L. 415 du Code de la Sécurité Sociale) et entraînant un arrêt de travail, le salarié bénéficie :

- Du maintien de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par le régime de prévoyance.

Le bénéfice des dispositions du présent article vise exclusivement les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues par la Sécurité Sociale, à partir du premier jour d'embauche.

Ces dispositions sont applicables tant à l'arrêt pour l'accident du travail qu'aux différentes rechutes lui faisant suite.

À l'issue des périodes de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident du travail ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de la structure.

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

Dans le cas d'une impossibilité justifiée de procéder au reclassement du salarié dans son emploi ou de refus légitime de celui-ci d'occuper un autre emploi proposé, la rupture du contrat de travail pourra intervenir conformément aux règles légales (article L. 1226-10 du Code du Travail). Elle ouvrira droit au bénéfice des indemnités conventionnelles de licenciement.

Article V-11
Congés de maternité, de paternité ou d'adoption et congé parental

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Les salarié(e)s comptant une année de service effectif dans la structure auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité ou de paternité légal ou bien de leur congé d'adoption légal, au maintien de leur salaire net.

Le congé parental est accordé suivant les conditions légales en vigueur.

Article V-12
Exécution du service droits et devoirs du personnel

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

V-12-1 - Exécution du service

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter un travail sous prétexte que celui-ci n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

L'employeur peut procéder à toute mutation temporaire nécessitée par les besoins du service.

Ces mutations ne peuvent entraîner une diminution de salaire.

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, les salariés de toutes catégories sont appelés momentanément à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment le remplacement d'un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, le salarié, pourra prétendre à une indemnité différentielle dans les conditions définies à l'article VI-4 de la présente convention dès lors qu'il aura exercé ce remplacement pendant une durée qui excède 1 mois.

Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera rédigé. Les instances représentatives du personnel seront consultées.

V-12-2 - Droits et devoirs du personnel

Le salarié, doit en toutes circonstances, respecter le caractère propre de la structure et observer les obligations de discrétion professionnelle, de respect de la liberté de conscience, de discipline, telles que précisées dans les différents règlements de la structure.

Les employeurs et salariés des structures s'engagent :

1) au respect de la confidentialité des éléments fournis par les jeunes accueillis.
4) à l'obligation de réserve sur la transmission des données nominatives en dehors des obligations légales et réglementaires.
5) à la confidentialité des entretiens approfondis.

Une attention particulière doit être apportée aux conditions de sécurité dans lesquelles les prestations sont assurées tant pour le public accueilli que pour le personnel.

Conformément à l'article L. 4131-1 du Code du travail, les salariés pourront exercer leur droit d'alerte et de retrait.

Les institutions représentatives du personnel, notamment le CHSCT ou les délégués du personnel seront consultés à cet effet, sur les modalités d'organisation et les conditions de travail dans les points d'accueil et les antennes.

Article V-13
Conditions générales de discipline

Les mesures disciplinaires applicables aux salariés des structures s'exercent sous les formes suivantes :

- l'observation, qui n'a pas le caractère juridique de sanction,
- l'avertissement,
- la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours,
- le licenciement.

Pour l'ensemble des sanctions, il sera fait application de la procédure légale, laquelle inclut la motivation par écrit, quel que soit le nombre de salarié.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai de 2 ans, sera annulée et il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus.

Article V-14
Hygiène et sécurité

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Dans le cadre de la législation en vigueur sur la médecine du travail, chaque salarié bénéficiera des visites médicales périodiques. Conformément à l'article R. 4624-18 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

TITRE VI
Classement professionnel et rémunération

Modifié par : Avenant n° 33, 5 juin 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv.

Article VI-1
Classement Professionnel

Modifié par : Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu par arr. 5 oct. 2020, JO 20 oct. :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Article VI-1-1 - Les principes régissant le système de classification

La classification a 3 fonctions essentielles :

- Une fonction de promotion et d'évolution des salariés,
- Une fonction d'identification des métiers, des emplois repères, des compétences et des activités
- Une fonction salariale afin d'affecter à chaque cotation retenue un indice professionnel minimum.

La classification doit :

- encourager la progression promotionnelle dans la structure ou dans la branche professionnelle du salarié,
- valoriser la mise en oeuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère ou de manière transversale,
- donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches professionnelles.

Article VI-1-2 - Nomenclature de la classification

Article VI-1-2-1 - Les emplois repères

Article VI-1-2-1-1 - Classification du salarié

A) Emplois repères (annexe 2)

Chaque salarié est rattaché à un emploi repère.

Un emploi repère est défini par des compétences socles et éventuellement par des compétences complémentaires.

B) Compétences (annexes 2 , 3 , 4 et 5)

Une compétence socle est une compétence qu'il est indispensable de maitriser dans l'emploi repère.

Une compétence complémentaire correspond à toute autre compétence qui enrichit l'emploi repère. Cette compétence complémentaire est à l'initiative de l'employeur.

Une compétence transversale est une compétence temporaire hors cotation commune à plusieurs emplois repères. Elle est à l'initiative de l'employeur.

C) Activités (annexe 3)

Les compétences sont composées d'activités que le salarié doit nécessairement exercer et maîtriser.

D) Fiche de poste

Pour chaque salarié, il est établi obligatoirement une fiche de poste. Il appartient à l'employeur de la définir et de l'adapter. La fiche de poste détaille le rôle et l'activité réelle du salarié dans le respect de son contrat de travail. Elle précise à quel emploi repère le salarié est rattaché.

La fiche de poste doit faire référence à l'emploi repère et à toutes les compétences exercées par le salarié.

Article VI-1-2-1-2 - Positionnement

Au terme de la période d'essai, les compétences socles sont considérées comme exercées et maîtrisées.

A) La reconnaissance d'un emploi repère

Pour reconnaître un emploi repère le salarié doit posséder ou acquérir les compétences socles qui le définissent.

B) La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est reconnue lorsque toutes les activités qui la composent sont exercées et maîtrisées. Ces activités sont référencées en annexe n° 3 .

- **Reconnaissance de l'activité**

Chaque activité doit nécessairement être maîtrisée et exercée.

La maîtrise correspond soit à une qualification reconnue par la branche lorsque la branche aura défini la liste des qualifications concernées, soit à une reconnaissance par l'employeur.

L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et correspond à une pratique effective.

Lorsque l'employeur demande qu'une activité soit exercée, il doit la notifier par écrit au salarié.

La reconnaissance définitive de l'activité appartient à l'employeur. Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit au salarié, la reconnaissance ou non de l'activité. En l'absence de notification écrite, elle n'est pas acquise.

- **Reconnaissance d'une compétence**

La reconnaissance définitive d'une compétence appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur reconnaît comme définitif l'exercice de toutes les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur modifie la fiche de poste en conséquence.

C) Exception : les compétences transversales

À l'initiative de l'employeur, l'exercice d'une compétence transversale est temporaire et sa durée est notifiée par écrit.

Article VI-1-2-2 - Les emplois hors classification

Un emploi hors classification est un emploi qui n'est pas rattaché à un emploi repère.

À chaque emploi correspond un indice professionnel.

Article VI-2
Rémunération

Modifié par :
Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu par arr. 5 oct. 2020, JO 15 oct. :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Avenant n° 83, 19 sept. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1er janv. 2025 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.]

Article VI-2-1 - Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en Annexe 1 de la présente Convention Collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

Article VI-2-2 - Les Éléments de rémunération des emplois repères

Article VI-2-2-1 - Les règles de fixation de la rémunération

Chaque emploi repère est rattaché à une cotation. Chaque cotation est rattachée à un indice professionnel. La cotation la plus élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, reconnue nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation de la compétence la plus élevée exercée et maîtrisée de l'emploi repère qui lui sera reconnu par l'employeur, défini par la grille de salaires minima hiérarchiques.

La rémunération minimale du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles de rémunération propres et cohérentes entre salariés en tenant compte de l'accord d'égalité professionnelle entre es femmes et les hommes du 20 juin 2018.

Article VI-2-2-2 - Les règles de fixation de la rémunération dans le cadre de l'exercice d'une compétence transversale

Un nombre de points supplémentaires est attribué pendant l'exercice de chaque compétence transversale, tel que prévu dans le tableau de l'annexe 6 .

Article VI-2-2-3 - Ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points forfaitaire et non proratisable, constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel.

Article VI-2-2-3-1 - Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la CCN.

Article VI-2-2-3-2 - Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- Le congé de maternité ou d'adoption (L. 1225-24 et L. 1225-42 du Code du Travail),
- Le congé naissance (L. 3142-1 du Code du Travail) et de paternité (L. 1225-35 du Code du Travail),
- Les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention collective,
- Les absences pour accident du travail, ou pour maladie professionnelle (L. 1226-7 du Code du Travail),
- Les absences pour accident du trajet,

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle.

Article VI-2-2-3-3 - Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle.

Article VI-2-2-4 - Les indemnités

Article VI-2-2-4-1 - Indemnité de responsabilité

Une indemnité est attribuée au directeur (ou au salarié pendant la durée du remplacement) qui assure la responsabilité effective de la structure.

Le montant de cette indemnité est fonction de la taille de la structure (salarié ETP) :

Taille de la structure	Points d'indemnité
Moins de 20 salariés	50
De 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

Article VI-2-2-4-2 - Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper, pour une période excédant 1 mois, un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à dater de son entrée en fonction une indemnité. Cette indemnité est égale à la différence entre le salaire de l'emploi repère occupé et le salaire de l'emploi repère occupé temporairement. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

À l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement,
- soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

Article VI-2-2-4-3 - (Avenant n° 83, 19 sept. 2024, étendu) - Indemnité d'encadrement

Les salariés cadres ayant la responsabilité d'organiser, de répartir, de coordonner la charge de travail d'une équipe ainsi que de fixer les objectifs et d'évaluer les salariés de cette équipe bénéficient d'une indemnité d'encadrement :

Nombre de salariés dans l'équipe	**Nombre de points**
1 à 4	20
5 à 14	25
15 et +	30

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de responsabilité de l'article VI-2-2-4-1.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toute autre prime ayant le même objet.

Le calcul des salariés dans l'équipe doit être établi en personne physique et non en ETP.

L'indemnité d'encadrement est mensuelle et n'est pas proratisable. Elle ne doit pas être intégrée à l'indice professionnel du salarié.

Article VI-2-2-5 - Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle cotation.

Remarque : cet article ne s'applique pas aux compétences socles ou complémentaires existantes ou modifiées dont la cotation est revalorisée dans le cadre de la négociation nationale.

Article VI-2-3 - Salaire des emplois hors classification

Le salaire des emplois hors classification est déterminé par un indice professionnel qui correspond à la rémunération brute mensuelle du salarié divisé par la valeur du point arrondi à l'entier supérieur. Les dispositions concernant l'indice d'ancienneté, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de remplacement temporaire sont également applicables aux salaires des emplois hors classification.

Article VI-3
Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

Modifié par : Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu par arr. 5 oct. 2020, JO 15 oct. :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés Femmes et Hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'organisation syndicale patronale représentative.

Les structures appliquant la Convention Collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'organisation syndicale patronale représentative transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe 1 .

Article VI-4
Frais professionnels

Modifié par :
Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu par arr. 5 oct. 2020, JO 15 oct.:

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNPOS CGT ; SYNAMI CFDT.

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti
- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti

(minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du Code du Travail)

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

Moins de 3 heures de transport : base SNCF 2éme classe
Plus de 3 heures de transport : base SNCF 1ère classe

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure souscrira une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité annuelle maximum sur justificatif de :

- Jusqu'à 5 CV : 232,12 €
- Plus de 5 CV : 309,80 €.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année.

TITRE VII
Formation professionnelle

(Voir également l'accord du 22 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale)

Article VII-1
Objectifs

Ainsi que le prévoit la loi n° 84-130 du 24 février 1984, la formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance toute particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des qualifications et de l'amélioration de la qualité du service rendu. Ils sont convaincus de la nécessité :

- De favoriser une approche prévisionnelle, prospective et préventive des questions d'emploi en lien avec les missions des structures, des métiers, des qualifications et des adaptations nécessaires par la formation des personnels,
- De permettre aux structures de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en mutation,
- De développer la formation, outil privilégié pour la valorisation et le développement des ressources humaines. De permettre ainsi aux salariés d'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à leur évolution, à leur mobilité professionnelle et à leur promotion sociale,
- D'appréhender simultanément les problèmes d'emploi et les problèmes de formation,
- De faciliter l'intégration dans les structures, des salariés en contrat précaire.

Il est procédé tous les 3 ans au moins et pour la première fois dans un délai d'1 an à compter de la signature de la présente CCN à une négociation relative aux objectifs et moyens de la formation professionnelle pour la mise en oeuvre d'un plan d'action triennal. Les objectifs et priorités définis feront l'objet d'une annexe à la présente convention.

Article VII-2
Participation employeur

(Voir également l'accord du 16 janvier 2015 relatif au financement de la formation professionnelle)

Modifié par : Avenant n° 53, 23 mai 2014, étendu par arr. 29 juin 2015, JO 3 juill. :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : CFDT ; CGT ; CFTC ; CFE CGC ; CGT FO.

Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus, est fixée à 2.27 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

Ce pourcentage inclut l'ensemble des obligations légales, au titre du plan de formation, de la professionnalisation, et du congé individuel de formation des CDI.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale 2014 et sera versée en mars 2015.

Pour l'année civile 2014, la participation des employeurs au financement du congé individuel de formation des CDD pour les structures de moins de 10 salariés, pour les structures de 10 à 19 salariés et pour les structures de 20 salariés et plus, est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés en CDD.

La participation des employeurs est assise sur la masse salariale des CDD de 2014 et sera versée en mars 2015.

Le versement pour les structures occupant au moins 10 salariés sera mutualisé et financera des actions de formation intéressant l'ensemble de la branche professionnelle dans le cadre d'un programme collectif de développement de formation professionnelle.

Ce versement supplémentaire ainsi dégagé sera consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Cette contribution, versée à l'OPCA choisi par les signataires de la présente convention, n'est pas exclusive de contributions supplémentaires décidées par chaque employeur qui peuvent être gérées par lui-même ou versées à un autre OPCA de son choix.

À compter du 1er janvier 2015 (apurement 2016), la participation des employeurs et ses répartitions entre les dispositifs sera modifié par les partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations durant l'année 2014.

Article VII-3
Nature et priorités des actions de formation

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- d'une part, des formations organisées à l'initiative des structures dans le cadre de leur plan pluriannuel de formation. Les structures peuvent prendre en compte dans ce plan de formation les demandes individuelles de formation,
- d'autre part, des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ou leur droit individuel à la formation.

La nature des formations prend en compte l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de la structure ainsi que les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et sur des modalités d'organisation adaptées aux particularités du secteur et aux différents emplois types.

Elles comportent l'enseignement de connaissances et de savoir-faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Article VII-4
Reconnaissance des qualifications issues du plan de formation

L'accès aux formations qualifiantes sera facilité et encouragé par la procédure de validation des acquis professionnels.

Le salarié ayant acquis une qualification reconnue à l'issue de l'action de formation dans le cadre du plan de formation, bénéficie d'une priorité, lors de l'examen des candidatures, à un poste correspondant à cette qualification.

Si la formation proposée par l'employeur comme préalable à la promotion d'un salarié est validée par l'organisme de formation, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci sauf si l'emploi considéré a été supprimé, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur.

Les structures s'engagent à permettre l'accès dès que possible aux postes correspondants à la nouvelle qualification

acquise et à leur accorder la classification correspondante.

Article VII-5
Consultation et information des salariés

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires leur sont fournis dans les conditions prévues par la loi.

Les institutions représentatives du personnel doivent être associées à l'élaboration et au suivi du plan de formation. En leur absence, l'employeur devra porter à la connaissance de l'ensemble des salariés, annuellement le détail du plan de formation et l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

Article VII-6
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes salariés

Conformément à la loi du 24 février 1984 et ses décrets d'application, concernant le dispositif d'insertion des jeunes, les structures mettront en place les obligations de tutorat ainsi que la formation dans le cadre des contrats prévus.

Article VII-7
Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petites ou très petites structures présente un intérêt certain pour atteindre les objectifs fixés.

Elles adhèrent à UNIFORMATION en tant qu'OPCA et versent leurs contributions conventionnelles du plan de formation à cet OPCA, y compris les contributions au financement de formations alternées, sauf pour les structures des Départements d'Outre Mer qui, en application de la loi, doivent verser leur contribution au financement des formations alternées à un organisme agrée à compétence interprofessionnelle du 05 juillet 1996 (article 63).

La gestion des fonds mutualisés sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 6332-49 du Code du travail et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche, prévue à l'article IX-4 de la présente convention collective, dans le cadre de la définition des objectifs et de l'orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire emploi-formation décidera du pourcentage de la collecte affectée aux actions mutualisées au plan national, et / ou au plan régional, et de celui laissé à la disposition des structures au plan local.

Article VII-8
Adhésion à un OPACIF

(Modifié par avenant n° 4 du 15 janvier 2002, étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002, applicable à compter du 31 décembre 2001)

Une mutualisation des fonds du Congé Individuel de Formation (CIF) de la branche professionnelle pour les structures qui y sont assujetties, soit 0,20 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés, s'effectuera dans un OPACIF.

Les structures adhèrent à Uniformation.

Quelle que soit leur taille, les structures doivent également verser une contribution légale de 1 % au titre du CIF-CDD calculée sur la masse salariale brute (MSB) des salariés en CDD.

TITRE VIII
Dispositions spécifiques aux cadres

Modifié par :
Avenant n° 24, 6 avr. 2006, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 12 oct., applicable à compter du 1er nov. 2007

Avenant n° 35, 29 juin 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable le 1er juill. 2009

Avenant n° 83, 19 sept. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1er janv. 2025 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : CFDT

Préambule :

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent aux cadres auxquelles s'ajoutent ou se substituent les dispositions spécifiques suivantes :

Article VIII-1
Définition

Modifié par :Avenant n° 83, 19 sept. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1er janv. 2025 [(note 1) :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et par l'ANI du 28 février 2020.

Le cadre est un salarié occupant un poste de travail :

- nécessitant une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ou à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- impliquant des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux;
- donnant au salarié une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoirs qui lui sont confiées ;
- conférant au salarié une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés, soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue cette qualité de cadre et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

VIII-1-1 - Cadre de direction

L'employeur (ou son représentant) accorde ce statut à un salarié qui, cumulativement :

- Assure des responsabilités dans le cadre de la délégation de pouvoir établie par l'employeur dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ;
- Est habilité, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant) à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- Assiste, à la demande de l'employeur (ou son représentant) aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques ;
- Exerce, dans les limites fixées par la délégation de pouvoirs, les prérogatives de l'employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure ;
- À validé une formation nécessaire pour exercer la mission ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en oeuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un «cadre autonome» qui n'est pas soumis à un horaire collectif préalablement établi.

VIII-1-2 - Cadre administratif et cadre technique

L'employeur peut accorder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique, des fonctions hiérarchiques et/ou impliquant initiatives, autonomie et responsabilités.

Le salarié a validé une formation nécessaire à l'exercice de sa fonction ou possède une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en oeuvre dans ses fonctions.

Le cadre administratif ou cadre technique est un «cadre intégré» qui est soumis à un horaire collectif préalablement établi.

Article VIII-2
Période d'essai

Modifié par : Avenant n° 83, 19 sept. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1er janv. 2025 [(note 1) :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

La période d'essai des cadres visés aux articles VIII-1-1 et VIII-1-2 est de 3 mois, renouvelable 1 fois si nécessaire.

Le renouvellement est possible une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures si la durée est supérieure à 8 jours.

Article VIII-3
Délai-congé

Le délai congé est de :

- 3 mois en cas de démission.
- 3 mois en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Pendant la période du délai-congé, le cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de 50 heures par mois, pour la recherche d'un emploi. Ces heures sont rémunérées sauf en cas de démission.

Ces heures sont déterminées, soit par accord entre les deux parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

Article VIII-4
Clause spécifique aux directeurs

En aucun cas, un changement décidé par l'organe délibérant de la structure : évolution stratégique importante et/ou changement de Président, ne saurait justifier la rupture du contrat de travail du Directeur/Directrice.

Article VIII-5
Indemnité de licenciement

S'appliquent les dispositions prévues à l'article III-8 de la présente convention collective.

Article VIII-6
Congé maladie

S'appliquent les dispositions prévues à l'article V-9 de la présente convention collective.

TITRE IX
Commissions paritaires nationales

Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs sont dûment mandatés par leur organisation pour participer aux Commissions paritaires nationales suivantes :

Article IX-1
Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Modifié par : Avenant n° 64, 20 juin 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill, applicable à compter du 31 déc. 2018 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

1) représente la branche. La commission est chargée du suivi et de l'évaluation de la Convention Collective Nationale et d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenant. La commission négocie le protocole d'accord sur la gestion du paritarisme.
2) exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
3) Etablit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission paritaire nationale permanente à l'adresse accord-entrepriseML@unml.info par les structures.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats employeurs que de représentants de syndicats salariés représentatifs dans la branche professionnelle soit :

- 4 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle
- et autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 1er du titre IV du code du travail.

Elle se réunit également à la demande de tous les membres de la commission dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins un des membres.

Article IX-2
Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation

Avenant n° 64, 20 juin 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter du 31 déc. 2018 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats employeurs que de représentants de syndicats salariés représentatifs dans la branche professionnelle soit :

- 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle,
- et autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

Cette commission se réunira soit en interprétation, soit en conciliation.

Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs.

La Présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales.

(Exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires.

Le secrétariat est assuré par un syndicat employeurs qui est chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

IX-2-1 - Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention collective.

Les avis et recommandations pris à la majorité des voix font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la Commission. Toute question d'interprétation de la Convention Collective doit parvenir au moins 20 jours calendaires avant la CPNI. La réponse doit se faire dans un délai de 4 mois.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire.

Les décisions d'interprétation seront rassemblées dans un recueil qui sera actualisé chaque année.

IX-2-2 - Réunion en commission paritaire nationale de conciliation

Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle est saisie par la partie la plus diligente par mail adressé au secrétariat des commissions paritaires.

Une décision est prise et rédigée en séance par les membres de la commission au terme de l'examen de chaque dossier

puis signée par le président et le vice-président.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures habituelles de droit.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire.

Article IX-3

Commission Paritaire Nationale de gestion et du suivi de la prévoyance et de la complémentaire santé

Avenant n° 64, 20 juin 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter du 31 déc. 2018 :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

IX-3-1 - Attributions de la commission

- Propose à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation les évolutions de l'ensemble des protocoles liant la branche aux organismes gestionnaires de prévoyance et de la complémentaire santé,

- Propose par délibération des interprétations à donner au titre de la CCN traitant de la prévoyance et la complémentaire santé,

- Étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance et de la complémentaire santé,

- Émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile,

- Délibère sur tous les documents d'information concernant les régimes diffusés par le gestionnaire,

- Informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation des régimes.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance et de la complémentaire santé. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

À cet effet, les organismes de prévoyance et de complémentaire santé lui communiquent chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique fonctionnel signé entre le gestionnaire et la commission paritaire nationale.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

IX-3-2 - Composition

La commission est composée de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle, et d'autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche et d'un conseiller technique.

IX-3-3 - Fonctionnement

Cette commission se réunit au moins 2 fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La Présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera désignée conformément au règlement intérieur des commissions.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur.

Article IX-4
Commission paritaire emploi formation

Modifié par : Avenant n° 64, 20 juin 2019, étendu par arr. 2 juill., JO 13 juill., applicable à compter du 31 déc. 2018 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

IX-4-1 - Emploi

La commission :

- Cherche toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi,
- Suscite en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion,
- Trouve les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi,
- Étudie la situation de l'emploi et établit un rapport annuel sur la situation,
- Étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession,
- Étudie l'évolution de l'emploi tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide de données collectées au niveau de la branche professionnelle.

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

IX-4-2 - Formation

La commission est plus particulièrement chargée de :

- Regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences etc...,
- Définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle dans le cadre de l'alternance,
- De mettre en oeuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche professionnelle.

Elle est compétente :

- En matière d'équivalence professionnelle,
- Participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification,

- Suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans la branche.

IX-4-3 - Composition

La commission est composée de 4 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche. Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

IX-4-4 - Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

La Présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un membre des organisations syndicales et un membre des employeurs.

La commission peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

Le secrétariat administratif est assuré par l'employeur.

Article IX-5
Le fonctionnement

Modifié par : Avenant n° 64, 20 juin 2019, étendu, par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter du 31 déc. 2018 [(note 1) :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Un règlement intérieur définit le fonctionnement des commissions paritaires et mettra en oeuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

Article IX-6
Le financement

Modifié par :
Avenant n° 1, 26 juin 2001, étendu par arr. 7 févr. 2003, JO 19 févr.

Avenant n° 42, 29 juin 2011, étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNAS CGT-FO ; PSTE CFDT ; FFSAS CGC ; FNPOS CGT ; PSE CFTC.

(Avenant n° 42, 29 juin 2011, étendu) Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Article IX-7
Gestion du paritarisme

Modifié par :
Avenant n° 19, 6 avr. 2004, étendu par arr. 20 oct. 2004, JO 5 nov.

Avenant n° 56, 15 oct. 2015, non étendu, applicable à compter du 1er sept. 2015 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FNAS CGT-FO ; PSTE CFDT ; FFSAS CGC ; FNPOS CGT ; PSE CFTC.

Avenant n° 72, 8 juill. 2022, non étendu, applicable à compter du 8 juill. 2022 :
*(**Signataires :***
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Avenant n° 76, 14 déc. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er janv. 2024 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

IX-7-1 - Collecte et gestion des fonds du paritarisme

IX-7-1-1 - (Avenant n° 76, 14 déc. 2023, étendu) - La collecte des fonds du paritarisme

Désignation de l'Association de Gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCN des Missions Locales (AGFPML)

Les partenaires sociaux de la branche des Missions Locales, choisissent l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCN des Missions Locales (AGFPML) à compter 1er janvier 2024, comme gestionnaire de la répartition des fonds d'aide au dialogue social, conformément aux dispositions du 4° de l'article L. 2135-10 du code du travail.

Une convention cadre sera signée entre l'AGFPML et les partenaires sociaux pour définir les modalités de versement des fonds, en fonction de la représentativité de chaque organisation représentative, patronale ou syndicale de salariés.

Collecte des fonds d'aide du paritarisme

Les partenaires sociaux mandatent l'Opérateur de Compétences désigné par la branche professionnelle des Missions Locales et PAIO pour la collecte des fonds de la formation pour recouvrer la contribution prévue à l'article IX-6 de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat.

Une convention sera signée avec l'Opérateur de Compétences pour définir les modalités de cette collecte.

Cette contribution est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. Elle est établie sur la base des rémunérations d'une année telle que définie à l'article IX-6 de la convention collective.

IX-7-1-2 - La gestion des fonds du paritarisme

Les sommes ainsi collectées sont reversées à l'UNML après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et des produits financiers.

L'UNML est en charge de la gestion des fonds du paritarisme au titre du Secrétariat des Commissions Paritaires Nationales.

Il est ouvert à cet effet, par l'UNML, un compte spécifique «Gestion du paritarisme».

IX-7-1-3 - Comité de gestion

Il est institué un Comité de Gestion qui a pour mission de vérifier la collecte de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il adopte au vu d'un budget prévisionnel la répartition de ces fonds.

Ce comité de Gestion est composé de 5 membres représentant chaque organisation syndicale du collège salarié et de 5 membres représentants le collège employeur. La composition telle qu'indiquée comprend le Président et le Vice-Président de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Il se réunit au minimum 4 fois par an à l'occasion d'une Commission Paritaire Nationale de Négociation et sous la même présidence que celle-ci.

Il adopte un règlement intérieur pour son fonctionnement.

IX-7-2 - Utilisation des fonds du paritarisme

IX-7-2-1 - Remboursement des frais de participation aux Commissions Paritaires Nationales

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO appelés à participer aux Commissions Paritaires Nationales.

Les remboursements sont effectués sur la base de l'article de la présente convention collective, sauf décision dérogatoire du Comité de Gestion.

Une partie des fonds collectés est affectée au remboursement des frais de participation des membres des différentes Commissions Paritaires Nationales répartie de la manière suivante :

- moitié pour la délégation employeur.
- moitié pour la délégation des organisations syndicales de salariés répartie à part égale entre elles.

Il est créé un Fonds de Solidarité Intersyndical destiné à permettre à toutes les organisations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO de participer pleinement aux Commissions Paritaires Nationales.

IX-7-2-2 - Financement des frais de fonctionnement

Il s'agit des :

- Frais et temps afférant à la préparation, la tenue, aux compte-rendus et au suivi des Commissions Paritaires Nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des Commissions Paritaires Nationales.
- Frais de gestion des fonds du paritarisme par le Secrétariat des CPN
- Frais du Comité de Gestion.
- Frais de location de salles.

IX-7-2-3 - Financement des frais des actions paritaires

Il s'agit des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actées par la Commission Paritaire Nationale de Négociation : Évènements, manifestations, frais de la consultation mentionnée à l'article IX-7-3.

IX-7-3 (d'origine) - Répartition du solde des fonds du paritarisme

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article IX-7-2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- L'une est versée à l'UNML
- L'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales confédérées signataires de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le Comité de Gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le Fonds de Solidarité Intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales, au vu des résultats de la consultation de représentativité. La première consultation de représentativité a eu lieu en avril 2002 et sera renouvelée tous les 3 ans.

IX-7-3 (nouveau) – *(Avenant n° 56, 15 oct. 2015, non étendu)* Répartition du solde des fonds du paritarisme

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article IX-7-2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- L'une est versée à l'UNML
- L'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales confédérées signataires de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le Comité de Gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le Fonds de Solidarité Intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales, au vu des derniers résultats de la consultation dite de représentativité. La consultation dite de représentativité initiée tous les 3 ans depuis 2002 est supprimée.

IX-7-4 - Calendrier des versements de la dotation

Le versement du solde précédemment défini est effectué à chaque partie, ou reporté sur l'année suivante, au vu de l'arrêt définitif des comptes de l'année.

IX-7-5 - Chéquier syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque Fédération Syndicale.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi journée) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre d'une activité syndicale en dehors des réunions paritaires.

Le chèque doit être remis à la structure qui relève de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO au moins 5 jours ouvrés avant la date d'absence demandée. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence tandis que la structure bénéficie d'un remboursement forfaitaire dont le montant est fixé par le Comité de Gestion.

Article IX-8
Commission paritaire nationale de validation
(Article supprimé par Avenant n° 64, 20 juin 2019, non étendu)

Avenant n° 39, 1er juill. 2010, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 7 mai, applicable à compter du 1er juill. 2010

Dans le cadre des dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008 (articles L. 2232-21 à L 2232-23 du Code du travail), une commission paritaire de branche doit être saisie pour valider, ou non, les accords conclus avec des représentants élus du personnel dans les structures de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les structures de moins de 50 salariés.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire nationale de validation (CPNV).

L'accord collectif ainsi conclu avec les représentants du personnel et validé par la CPNV ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé à la DIRECCTE, au même titre que tout accord collectif (article L. 2232-28 code du travail). Ce dépôt s'accompagne d'un extrait du procès-verbal de validation de la commission nationale de branche.

IX-8-1 - Composition

La commission paritaire de branche chargée d'approuver les accords d'entreprises sera composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

IX-8-2 - Objet

La commission paritaire de branche contrôlera que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle aura tout pouvoir de décision.

La CPNV se prononcera sur la validité ou la non validité de l'accord dans un délai de quatre mois suivant sa transmission au secrétariat des commissions par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, la décision est motivée et l'accord est réputé non écrit.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Chaque fois que cela sera possible, cette instance se réunira à l'occasion des commissions paritaires nationales de négociation.

IX-8-3 - Fonctionnement

Le règlement intérieur des Commissions Paritaires Nationales définira les règles de fonctionnement de cette instance.

IX-8-4 - Financement

Cette commission sera financée conformément à l'article IX-7 de la Convention Collective.

TITRE X
Mesures transitoires

Article X-1
Date de prise d'effet de la présente convention

La présente convention prend effet, à l'exception des points actés de façon spécifique dans ce texte :

- au premier jour du mois qui suit le dépôt de cette convention signée auprès des services de l'État, pour l'ensemble des structures adhérentes à un syndicat représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective.
- au premier jour du mois qui suit l'adhésion d'une structure à un syndicat d'employeur employeur représentatif dans la branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective.
- au premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, pour l'ensemble des structures inclues dans le champ d'application défini à l'article I-1 .

Article X-2
Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel

Il sera procédé dans les conditions ci-après à l'intégration de tous les salariés permanents, qui à la date de l'application de la présente convention, se trouveront en activité de service.

Article X-3
Reclassement

X-3-1 - Principes généraux

X-3-1-1 - Chaque salarié occupe un emploi effectif, qui dans tous les cas doit se référer à un métier, un emploi repère et des domaines de compétences. Les métiers, les emplois repères et les domaines de compétences sont tels que définis en annexe. Les évolutions des missions du réseau conduiront les partenaires sociaux à redéfinir périodiquement ces éléments.

X-3-1-2 - C'est la structure qui définit la fiche descriptive de l'emploi effectif, en terme de domaines de compétences décrites dans le référentiel de compétences. Toute fiche descriptive d'emploi effectif doit se référer explicitement à l'emploi repère qui paraît pouvoir servir de référence.

X-3-1-3 - Le reclassement est effectué avec intégration dans la grille au salaire égal ou immédiatement supérieur au salaire perçu antérieurement par le salarié. Le salarié poursuit sa carrière avec l'ancienneté correspondant à l'indice de la cotation résultant de ce reclassement.

X-3-1-4 - Le salarié qui occupe un emploi effectif est rémunéré sur la base des modalités de calcul attachées à la

cotation la plus élevée des compétences qu'il maîtrise et qu'il exerce.

X-3-1-5 - Dans un certain nombre de cas l'emploi effectif s'écarte de l'emploi repère, par la présence de domaines de compétences supplémentaires ou bien par l'absence de telle ou telle compétence, selon les configurations spécifiques d'exercice des missions attendues de l'emploi considéré.

Lors du reclassement l'employeur et le salarié concluent un accord individuel de reclassement décrivant les engagements réciproques résultant de ce reclassement et les perspectives de carrière du salarié.

- Situation 1 : Il manque des compétences

Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles par rapport au référentiel de la fiche descriptive doit acquérir les compétences manquantes dans les deux ans de son reclassement.

L'employeur est tenu de lui proposer les modalités de formation lui permettant d'acquérir ces compétences dans ce délai. L'accord individuel de reclassement prévoit ces modalités.

Dans le cas où le salarié n'accepte pas de suivre les démarches de formation nécessaires, au terme du délai de deux ans, il ne peut continuer à occuper l'emploi effectif considéré. Dans ce cas, il remplit une mission adaptée à ses compétences et sa rémunération est maintenue.

- Situation 2 : Des compétences supplémentaires sont détenues

Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose des compétences requises, mais qui acquiert, à la demande de l'employeur, une ou des compétences supplémentaires non répertoriées dans la fiche descriptive initiale, est rémunéré sur la base de la compétence nouvelle qui dispose de la cotation la plus élevée. La fiche descriptive de l'emploi est actualisée en conséquence.

Le salarié qui dispose de compétences supplémentaires acquises de sa propre initiative, sans demande de l'employeur, ne voit pas la cotation de l'emploi qu'il occupe modifiée. Il reste donc rémunéré sur la base des compétences de sa fiche descriptive.

- Situation 3 : Il manque la compétence permettant le classement de l'emploi repère

Si le salarié occupe un emploi se référant à un emploi repère pour lequel il ne dispose pas de la ou des compétences dont la cotation emporte le niveau de rémunération de la cotation normale de l'emploi repère, il demeure dans son métier et doit entreprendre les formations nécessaires.

X-3-2 - Classifications - Cotations - Calendrier

Les indices et le montant du point retenus sont calculés de telle sorte que l'ensemble des bas salaires soient ramenés à une valeur voisine des moyennes par cotation calculées lors de l'enquête confiée à l'ANACT auprès de 27 structures.

La mise en oeuvre du reclassement des personnels, à l'indice minimum déterminé par la cotation, se fera au terme de la période de classement de chacun des salariés dans les métiers / emplois / cotations, soit au 1er octobre 2001.

Dès le classement de l'ensemble des salariés du réseau, et avant fin 2001 les partenaires sociaux se réuniront pour modifier la valeur de point et construire la grille de déroulement des carrières applicable au 01/01/2002.

Article X-4
Conventions ou accords antérieurs

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article I-1 de la présente convention cessent de produire effet sous réserve des dispositions de l'article I-5, dès que les conditions fixées à l'article L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

Dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention collective, tous les accords d'entreprise seront éventuellement modifiés par voie d'avenant pour prendre en compte les dispositions contenues dans cette convention.

Article X-5
Formation professionnelle - OPCA

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la branche conformément aux modalités pratiques définies par l'Organisme Paritaire Collecteur Agrée.

Article X-6
Réduction et aménagement du temps de travail

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Le passage aux 35 heures devra être effectif dans toutes les structures au plus tard au 1er octobre 2001.

Aucun accord de Réduction et Aménagement du Temps de Travail conclu en application du protocole d'accord étendu applicable dans la branche professionnelle, ne peut être mis en cause en application de la présente convention.

Article X-7
Régime de retraite complémentaire

Modifié par : Avenant n° 32, 31 mars 2009, étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO

Pour les structures créées avant octobre 1985 et qui n'adhèrent pas à l'IRCANTEC à la date d'application de la présente convention collective, les modalités de transfert des droits des employeurs et des salariés seront négociées et conclues dans les 6 mois suivant l'application de la convention collective.

Article X-8
Régime de prévoyance

Avenant n° 40, 2 sept. 2010, étendu par arr. 30 mai 2012 JO 8 juin, applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Les structures non couvertes par un contrat de prévoyance à la date d'effet du présent texte conventionnel, doivent rejoindre les organismes désignés à l'article IV-2-12 de la présente convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, les structures qui antérieurement à la date d'entrée en vigueur du régime de prévoyance conventionnel avaient adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme autre que celui mentionné dans l'article IV-2-12 de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO pourront maintenir leur adhésion ou contrat à condition que ceux-ci garantissent les mêmes risques à un niveau strictement supérieur, risque par risque, avec un taux de cotisation qui ne peut être supérieur à celui du régime conventionnel.

Dans le cas contraire, la structure devra dans les plus brefs délais résilier son adhésion ou son contrat et rejoindre les organismes désignés pour participer à la mutualisation.

En cas de résiliation ou de non renouvellement avec un organisme tiers, postérieurement à la date d'effet du texte conventionnel, les structures devront rejoindre les organismes désignés.

Le présent texte s'applique aux structures adhérentes à l'UNML (ex SN-ML-PAIO), au 1er jour du mois qui suit la date de dépôt du présent texte conventionnel auprès du service de l'État.

L'application du présent texte aux structures non adhérentes à l'UNML (ex SN-ML-PAIO), s'effectue le 1er jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

TITRE XI
Complémentaire santé

Modifié par : Avenant n° 67, 28 sept. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1er janv. 2021 :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Modifié par : Avenant n° 87, 16 sept 2025, non étendu applicable à compter du 1er janv. 2026 :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Article XI-1
Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.
Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

Article XI-2
Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'encadrer la complémentaire santé dans la branche des Missions Locales et PAIO au bénéfice des salariés visés à l'article XI-3 afin de permettre le remboursement complémentaire des frais occasionnés par la maladie, la maternité ou par un accident. Cette couverture permet ainsi le remboursement des frais exposés pour les prestations de santé, en complément, le cas échéant, de la prise en charge opérée par la sécurité sociale.

Il est vivement conseillé aux structures relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale, d'adhérer à l'organisme assureur recommandé par la branche et d'y affilier la totalité de leurs salariés.

Cet accord n'a pas pour objet de remettre en cause les accords existants. Il a surtout pour objectif d'offrir une couverture santé plus favorable que la loi et extensive à la famille, notamment pour les structures qui sont dépourvues d'un accord complémentaire santé.

Les structures ayant instauré un régime de frais de soins obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord peuvent conserver leur régime dès lors que les garanties assurées par ce dernier couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord. Le régime «complémentaire santé» défini par la branche est conforme à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats responsables ainsi qu'aux décrets et arrêtés pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En tout état de cause, la mise en place de la complémentaire santé dans les structures doit se faire dans le respect des règles de la négociation.

Article XI-3
Affiliation est modifié

Le présent régime «frais de santé» est un régime à adhésion obligatoire mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés des structures comprises dans le champ d'application défini à l'article XI-1 du présent accord.

XI-3.1 - Définition des bénéficiaires

a) Les salariés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quotepart de cotisations.

b) Les ayants droit

Les garanties sont accordées au salarié et aux membres de sa famille à titre obligatoire désignés ci-dessous :
– le conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– les enfants rattachés à l'assuré ou à son conjoint au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire âgé de moins de 21 ans (ou de moins de 25 ans si poursuite d'études) ;
– les enfants jusqu'au jour de leur 28e anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :
— étudiants/apprentis percevant une rémunération pendant maximum trois mois dans l'année ou à défaut n'excédant pas 60 % du Smic mensuel ;
— sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
— à la recherche d'un premier emploi et inscrits en tant que tel à France Travail ;
— enfant percevant une allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) dont le montant annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale devra avoir la faculté d'adhérer à titre facultatif. »

XI-3.2 - Les dispenses d'adhésion

Le régime de Frais de Santé est à adhésion obligatoire pour l'ensemble des salariés relevant de la Branche des Missions Locales et PAIO et affiliés au régime général ou local de la Sécurité sociale, quelle que soit la nature du contrat de travail.

En plus des dispenses de droit prévues aux article D 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale, ont la faculté de refuser d'adhérer au régime, quelle que soit leur date d'embauche :

- Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.
- Les salariés bénéficiaires titulaires d'un contrat d'une durée déterminée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Article XI-4
Maintien des garanties est modifié comme suit

Avenant n° 74, 15 déc. 2022, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 31 déc. 2022 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Avenant n° 78, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1er janv. 2024) :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Article XI-4.1 - (Avenant n° 78, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin) - Maintien des garanties - Cas de suspension du contrat de travail

Conformément aux dispositions du Bulletin Officiel de la Sécurité sociale, les garanties frais de santé du régime susvisé sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient soit du maintien total ou partiel de salaire, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. La cotisation et les modalités de payement sont celles prévues pour le personnel en activité.

Les garanties frais de santé du régime susvisé peuvent être maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé avec financement à la charge exclusive des salariés. La cotisation est la même que celle prévue pour le personnel en activité.

Article XI-4.2 - Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage est modifié comme suit

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés bénéficient du maintien du régime de Frais de santé, dans les conditions appliquées dans l'association, dès la cessation de leur contrat de travail (sauf faute lourde), sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour en bénéficier :

- Les droits à couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Le dispositif de portabilité ne concerne que les salariés bénéficiaires du régime de Frais de Santé au moment de la cessation de leur contrat de travail,
- L'ancien salarié doit fournir à l'assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que l'assureur en fera la demande.

Le maintien de la garantie portera sur une durée égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, ou à la durée des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. La durée de maintien est appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur. Cette durée de maintien ne peut pas dépasser la limite de 12 mois et la durée d'indemnisation au titre du chômage. Autrement dit, la cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien.

La portabilité devra également s'appliquer aux ayants droit ayant souscrit individuellement au régime. La durée de

portabilité pour les ayants droit devra être identique à celle de l'ancien salarié.

XI-4.3 - Cas des anciens salariés

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Évin», la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

XI-4.4 - Cas des ayants droit de salarié décédé

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Évin», la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès. Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article XI-5
Définition et contenu des garanties minimales

La couverture «frais de santé» a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Les prestations du régime complémentaire santé de la branche sont définis par un régime socle de base. Il est également prévu une option, à adhésion facultative ou obligatoire au choix de chaque structure, permettant d'améliorer les garanties du régime socle de base. Les garanties du régime socle de base et de l'option sont les suivantes :

	Les garanties exprimées incluent le remboursement de la Sécurité sociale (RSS) et dans la limite des frais réels	
	SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	OPTION + SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE
HOSPITALISATION (y compris en cas de maternité)		
Honoraires médicaux et chirurgicaux		
- Médecins signataires DPTM	200% BR	300% BR
- Médecins non signataires DPTM	180% BR	200% BR
Frais de séjour	100% Frais réels	100% Frais réels
Forfait hospitalier (y compris en service psychiatrique)	100% Frais réels	100% Frais réels
Forfait participation	100% Frais réels	100% Frais réels
Chambre particulière (y compris en cas de maternité)	60 € / jour	80€ / jour
Lit d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans	50€ / jour	75 € / jour
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100% BR	100% BR
Forfait patient urgence	100% Frais réels	100% Frais réels
SOINS COURANTS		
Consultations / visites Généralistes		
- Médecins signataires DPTM	150% BR	250% BR
- Médecins non signataires DPTM	130% BR	200% BR
Consultations / visites Spécialistes		
- Médecins signataires DPTM	200% BR	250% BR
- Médecins non signataires DPTM	180% BR	200% BR

Petite chirurgie et Actes de Spécialité - Médecins signataires DPTM - Médecins non signataires DPTM	 150% BR 130% BR	 250% BR 200% BR
Radiologie, imagerie médicale - Médecins signataires DPTM - Médecins non signataires DPTM	 150% BR 130% BR	 250% BR 200% BR
Auxiliaires médicaux *(infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, mon soutien psy)*	150% BR	250% BR
Analyses médicales, travaux de laboratoire	200% BR	250% BR
PHARMACIE		
Médicaments remboursés SS (y compris vaccins remboursés SS)	100% BR	100% BR
Contraception non remboursée SS	70 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
Traitement des addictions non remboursé SS (tabac, alcool)	-	50 € / an / bénéficiaire
Médicaments et vaccins prescrits et non remboursés SS	50€ / an / bénéficiaire	100€ / an / bénéficiaire
OPTIQUE		
Panier 100% Santé (*) - Montures - Verres	 100% Frais réels 100% Frais réels	 100% Frais réels 100% Frais réels
Panier Tarif Libre (*) - Montures - Verres	 100 € Cf. Grille Optique - Verres du panier tarif libre (classe B)	 100 €
Lentilles (remboursées et non remboursées par la Sécurité sociale et jetables)	100€ / an / bénéficiaire	150€ / an / bénéficiaire
Frais d'adaptation	100% BR	100% BR
Chirurgie de la myopie (par œil)	600 €	800 €
DENTAIRE		
Soins dentaires	180% BR	250% BR
Soins et prothèses - panier 100% Santé	100% FR dans la limite des HLF	
Prothèses - Panier Maîtrisé (limité aux HLF) Prothèses - Panier Libre	250% BR 250% BR	420% BR 420% BR
Inlays / Onlays - Panier Maîtrisé (limité aux HLF) Inlays / Onlays - Panier Libre	250% BR 250% BR	350% BR 350% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS	161,25€ / acte	268,75€ / acte
Orthodontie acceptée SS / semestre	280% BR	420% BR
Orthodontie refusée SS / semestre	200% BR reconstituée	420% BR reconstituée
Parodontologie non remboursé SS (/an/bénéficiaire)	100 €	200 €
Implants dentaires	500€ / implant max 3 implants par an / bénéficiaire	1000€ / implant max 3 implants par an / bénéficiaire
PROTHESES NON DENTAIRES		
Aides auditives - 100% Santé (**) Aides auditives - Libre (limité à 1 700€ yc RSS) (**)	100% FR dans la limite des PLV 200% BR (= 800€)	 325% BR (= 1300€)
Accessoires des aides auditives	200% BR	250% BR
Autres prothèses remboursées SS	150% BR	250% BR
Orthopédie et autres prothèses appareillages prescrits et non remboursées SS (Ex: Semelles/Talonnettes/appareillages non remboursés)	100€ / an / bénéficiaire	300€ / an / bénéficiaire
OSTEOPATHIE, CHIROPRACTIE, ETIOPATHIE, ACUPUNCTURE, NUTRITIONNISTE, DIÉTÉTICIENNE, PÉDICURE-PODOLOGUE, SOPHROLOGIE, HYPNOSE non pris en charge par SS	55 € / séance et limité à 4 / an	55 € / séance et limité à 6 / an
PSYCHOLOGUE non pris en charge par SS	50 € / séance et limité à 4 / an	60 € / séance et limité à 6 / an
CURE THERMALE acceptée SS (/an/bénéficiaire)	395 €	590 €
ACTES DE PREVENTION	100% BR	100% BR
Forfait naissance ou adoption/ enfant, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	600 €

Régime frais de santé “grille optique”

Grille Optique - Verres du panier tarif libre (classe B) - Garantie par verre

	Les garanties exprimées incluent le remboursement de	la Sécurité sociale (RSS) et dans la limite des frais réels
Type de verres	**SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE**	**OPTION + SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE**
Verres unifocal sphérique		
Verre simple - SPH de -6 à +6	75 €	106 €
Verre complexe - SPH hors zone [-6,00 ; + 6,00]	114 €	157 €
Verres unifocal, sphéro-cylindriques		
Verre simple - SPH [-6,00 ; 0] ; CYL <= + 4,00	87 €	118 €
Verre simple - SPH > 0 ; S (SPH + CYL) <= + 6,00	87 €	118 €
Verre complexe - SPH > 0 ; S (SPH + CYL) > + 6,00	126 €	165 €
Verre complexe - SPH [-6,00 ; 0] ; CYL >= + 4,00	126 €	165 €
Verre complexe - SPH < -6,00 ; CYL >= 0,25	138 €	189 €
Verres multifocal ou progressif sphérique		
Verre complexe - SPH [-4,00 ; + 4,00]	157 €	212 €
Verre très complexe - SPH hors zone [-4,00 ; + 4,00]	177 €	240 €
Verres multifocal ou progressif sphéro-cylindrique		
Verre complexe - SPH [-8,00 ; 0] ; CYL <= + 4,00	197 €	263 €

Verre complexe - SPH >0 ; S (SPH + CYL) <= + 8,00	197 €	263 €
Verre très complexe - SPH [-8,00 ; 0]; CYL > + 4,00	212 €	291 €
Verre très complexe - SPH < -8,00 ; CYL >= 0,25	212 €	291 €
Verre très complexe - SPH > 0; S (SPH + CYL) > + 8,00	212 €	291 €

Article XI-6
Financement

Avenant n° 78, 14 déc. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1er janv. 2024 :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Modifié par l'avenant 87, 16 septembre 2025, non étendu, applicable au 1er janvier 2026

XI-6.1 - Structure de la cotisation

Les cotisations du régime frais de santé retenues par la branche pour les salariés sont définies en deux catégories :

- La catégorie dite «Isolé»
Cette catégorie concerne le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant affilié à titre obligatoire tel que défini à l'article XI-3.1 b .
- La catégorie dite «Famille»
Cette catégorie concerne le salarié ayant un ou plusieurs ayants droit affiliés à titre obligatoire tels que définis à l'article XI-3.1 b .

XI-6.2 - Le montant et la répartition des cotisations

« Le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées au sein du 11.6.2 "Le montant et la répartition des cotisations" est fixé dans les tableaux ci-dessous à effet du 1er janvier 2026 :

Régime général

Régime général	Isolé [1]	Famille [2] (salarié avec ayants droit affiliés à titre obligatoire)	Conjoint affilié à titre facultatif [3]
Socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	2,058 %	3,840 %	2,243 %
Option en complément de la cotisation du socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	0,690 %	1,087 %	0,834 %

(*) **PMSS :** plafond mensuel de la sécurité sociale.
[1] Salarié « isolé » : salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge.
[2] Salarié « famille » : salarié ayant un ou des enfant(s) à charge et/ou un conjoint (concubin ou pacsé) dont le revenu annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.
[3] Conjoint (concubin ou pacsé) affilié à titre facultatif dont le revenu annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Régime Alsace Moselle

Régime Alsace Moselle	Isolé [1]	Famille [2] (salarié avec ayants droit affiliés à titre obligatoire)	Conjoint affilié à titre facultatif [3]
Socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	1,272 %	2,420 %	1,385 %
Option en complément de la cotisation du socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	0,617 %	0,953 %	0,688 %

(*) **PMSS** : plafond mensuel de la sécurité sociale.
[1] Salarié « isolé » : salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge.
[2] Salarié « famille » : salarié ayant un ou des enfant(s) à charge et/ou un conjoint (concubin ou pacsé) dont le revenu annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.
[3] Conjoint (concubin ou pacsé) affilié à titre facultatif dont le revenu annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La répartition de la cotisation se fera de la façon suivante :

- La cotisation «salarié isolé» est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base obligatoire uniquement,
- La cotisation «famille» est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base obligatoire uniquement.

L'option peut être souscrite facultativement par le salarié (option facultative) ou obligatoirement par une structure (option obligatoire).

Le financement de ces cotisations est négocié au sein de chaque structure. Toutefois, dans le cas où la structure décide de souscrire obligatoirement à l'option, l'employeur doit participer pour au moins 50 % du financement de l'option obligatoire.

Article XI-7
Organisme recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» prévues par la convention collective nationale, l'organisme assureur suivant : Harmonie Mutuelle - 143 rue Blomet, 75015 Paris, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, à savoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin les parties signataires se réuniront au plus tard 12 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec l'organisme recommandé avant le 31 décembre de chaque année sous respect d'un préavis de deux mois avant l'échéance.

Article XI-8
Information individuelle

Chaque salarié, puis tout nouvel embauché, recevra une notice d'information remis de la part de l'employeur contre décharge, résumant les principales dispositions du contrat, notamment les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de survenance du risque.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen savoir courrier, courriel, intranet...

Il est rappelé que lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une information sur ses droits au titre de la portabilité des garanties et dans tous les cas d'informer l'organisme assureur de sa date de départ.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties liées à la prévoyance santé dans le certificat de travail.

Article XI-9
Degré élevé de solidarité

(mod. par)

Avenant n° 70, 9 déc. 2021, étendu par arr. 27 juin 2022, JO 11 nov., applicable à compter du 1er sept. 2021 :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Modifié par l'avenant 87, 16 septembre 2025, non étendu, applicable au 1er janvier 2026

Par le présent accord les partenaires sociaux ont la volonté d'instaurer un régime obli-gatoire, collectif responsable et solidaire. La commission paritaire nationale de pré-voyance et santé a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé pour les struc-tures qui sont assurées par ce dernier. Le financement annuel de ce fonds est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Les structures qui sont assurées par un autre organisme assureur que celui qui est recommandé sont soumises aux mêmes obligations, notamment de financement d'un fonds d'actions sociales géré par leur organisme assureur. Ce financement permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé dans la limite du montant disponible des fonds. La commission paritaire de prévoyance et de santé en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel de l'organisme assureur recommandé sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

Conformément à ce que prévoit l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche des missions locales et PAIO souhaite que soient mises en place des presta-tions de solidarité, telles que celles définies à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale :

- prise en charge, totale ou partielle, des cotisations de certains salariés, tels que défi-nis dans le règlement du fonds de solidarité de la branche ;
- financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels ;

prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel et/ou à titre collectif. »

Article XI-10
Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale des Missions Locales et PAIO.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1er juillet pour les comptes définitifs de l'exercice N-1 et avant le 30 septembre pour les comptes prévisionnels de l'exercice en cours.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions légales et réglementaires, le tableau de garanties et/ou des cotisations pourront éventuellement faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire nationale de prévoyance par délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission aura également pour missions de veiller à l'équilibre du contrat ainsi qu'à la qualité du service rendu par le prestataire et de formuler le cas échéant des recommandations en vue de garantir sa pérennité.

Il sera établi par le secrétariat des commissions paritaires un relevé de décisions à chaque commission.

Article XI-11
Effet et durée du présent accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée sous réserve de la période quinquennale indiqué à l'article XI-7 .

Il prendra effet le 1er janvier 2021 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

Article XI-12
Révision et dénonciation de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article XI-13
Dépôt

Il fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

Il est déposé au Ministère du Travail par le secrétariat de la Commission Paritaire mandaté également pour en demander l'extension.

Annexes

Annexe I
Grille d'indice professionnel minimal par cotation, grille d'ancienneté, grille relative à la valeur du point

Modifié par :
Avenant n° 20, 12 oct. 2004, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill.

Avenant n° 23, 15 juin 2005, étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc.

Avenant n° 26, 5 déc. 2006, étendu par arr. 20 juill. 2007, JO 28 juill., applicable à compter du 1er janv. 2007

Avenant n° 29, 30 janv. 2008, étendu par arr. 18 juill. 2008, JO 26 juill., applicable à compter du 1er janv. 2008

Décision unilatérale de l'UNML non étendue, applicable à compter du 1er juillet 2009.

Avenant n° 37, 16 déc. 2009, étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 22 avr., applicable à compter du 1er janv. 2010

Avenant n° 41, 14 déc. 2010, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août, applicable à compter du 1er janv. 2011

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FPSE CFTC ; FFSA CFE-CGC ; SYNAMI CFDT.

Avenant n° 47, 18 déc. 2012, étendu par arr. 3 avr. 2013, JO 13 avr.
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT (adhésion par lettre du 2 janvier 2013).

Avenant n° 54, 23 déc. 2014, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 20 oct., applicable à compter du 1er janv. 2015 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Avenant n° 59, 26 juill. 2016, étendu par arr. 26 janv. 2017, JO 3 févr., applicable à compter du 1er sept. 2016 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; PSE CFTC

Avenant 60, 2 août 2017, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc. applicable à compter du 1er sept. 2017 :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; PSE CFTC ; FNPOS CGT

Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu par arr. 5 oct. 2020, JO 15 oct. :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Avenant n° 73, 20 oct. 2022, étendu par arr. 7 févr. 2023, JO 18 févr., applicable à compter du 1er janv. 2023 à l'exception de l'augmentation du point à 5,01 euros qui prendra effet à compter du 1er juill. 2023. :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : UNML ;

Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Avenant n° 79, 31 janv. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er avr. 2024 :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : UNML ;

Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT ; FNPOS CGT

Préambule

Le salaire minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle tels que : agent d'entretien, coursier... n'est pas défini dans les tableaux ci-joints.

Concernant la situation des personnels dont les qualifications sont définies en dehors de la branche professionnelle comme : les médecins, infirmières, psychologues... ils doivent faire l'objet d'une prise en compte spécifique.

Grille d'indice professionnel minimal par cotation

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	**Indice Professionnel (IP)**
4	315
5	328
6	341
7	345
8	350
9	360
10	380
11	389
12	434

13	460
14	480
15	540
16	600

(Avenant n° 37, 16 déc. 2009, étendu)

Salariés embauchés à compter du 1er janvier 2010

À compter du 1er janvier 2010, les indices professionnels minimaux par cotation pour toutes nouvelles embauches seront les suivants :

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	**Indice Professionnel (IP)**
4	321
5	334
6	347
7	351
8	356
9	366
10	386
11	395
12	440
13	466
14	486

15	546
16	606

Salarié embauchés antérieurement au 1er janvier 2010 :

À compter du 1er janvier 2010, les salariés embauchés antérieurement à cette date et relevant d'une structure appliquant la Convention Collective Nationale bénéficieront d'une augmentation de 6 points de leur indice professionnel.

(Avenant n° 47, 18 déc. 2012, étendu)

Salariés embauchés à compter du 1er janvier 2013

À compter du 1er janvier 2013, les indices professionnels minimaux par cotation pour toutes nouvelles embauches seront les suivants :

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	**Indice Professionnel (IP)**
4	324
5	337
6	350
7	354
8	359
9	369
10	389
11	398
12	442
13	468

14	488
15	548
16	608

Salarié embauchés antérieurement au 1er janvier 2013 :

À compter du 1er janvier 2013, les salariés embauchés antérieurement à cette date et relevant d'une structure appliquant la Convention Collective Nationale bénéficieront d'une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

3 points supplémentaires attribués aux salariés bénéficiant d'un indice professionnel inférieur ou égal à 439,
2 points supplémentaires attribués aux salariés bénéficiant d'un indice professionnel supérieur ou égal à 440.

Salariés embauchés à compter du 1er janvier 2015

(Avenant n° 54, 23 déc. 2014, étendu)

À compter du 1er janvier 2015, les salariés embauchés antérieurement et postérieurement à cette date et relevant d'une structure appliquant la Convention Collective Nationale Des Missions Locales et PAIO bénéficieront d'une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

- L'assistant administratif : cotation 4, indice professionnel minimal 324, passera à un indice professionnel de 344 soit une augmentation de 20 points,
- Le chargé d'accueil : cotation 6, indice professionnel minimal 350, passera à un indice professionnel de 360 soit une augmentation de 10 points,
- Le chargé d'animation : cotation 6, indice professionnel minimal 350, passera à un indice professionnel de 360 soit une augmentation de 10 points,
- L'assistant de gestion : cotation 7 et indice professionnel minimal 354 passera à un indice professionnel de 364 soit une augmentation de 10 points,
- Le chargé de documentation : cotation 8, indice professionnel minimal 359 passera à un indice professionnel de 369 soit une augmentation de 10 points.

À compter du 1er janvier 2015, la grille d'indice professionnel minimal par cotation sera modifiée de la façon suivante :

Grille d'indice professionnel minimal par cotation

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	**Indice Professionnel (IP)**
4	344

5	347
6	360
7	364
8	369
9	374
10	389
11	398
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

- Augmentation induite de l'indice professionnel de tous les emplois repères visés à l'article 1

À compter du 1er janvier 2015, les salariés relevant d'une structure appliquant la Convention Collective Nationale Des Missions Locales et PAIO et des emplois repères suivants : assistant administratif, chargé d'accueil, chargé d'animation, assistant de gestion et chargé de documentation, ayant une cotation supérieure à la grille d'indice minimal bénéficieront également d'une augmentation de leur indice professionnel selon les modalités suivantes :

- 20 points pour l'assistant administratif,
- 10 points pour le chargé d'accueil,
- 10 points pour le chargé d'animation,
- 10 points pour l'assistant de gestion,
- 10 points pour le chargé de documentation.

(Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu)

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	**Indice Professionnel (IP)**

5	347
6	360
7	364
8	369
9	374
10	389
11	420
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

Grille d'indice professionnel minimal par cotation

(Avenant n° 73, 20 oct. 2022, étendu)

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	**Indice professionnel (IP)**
5	362
6	375
7	379

8	384
9	389
10	404
11	435
12	457
13	468
14	488
15	548
16	608

Grille d'indice professionnel minimal par cotation *(Avenant n° 79, 31 janv. 2024, étendu)*

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	**Indice professionnel (IP)**
6	375
7	379
8	384
9	389
10	404
11	435
12	457

13	468
14	488
15	548
16	608

Grille d'ancienneté

Années d'ancienneté de 1 à 11 ans

	1	2		3	4	5		6	7	8		9	10	11
Années d'ancienneté														
			+ 15				+ 15				+ 10			
Indice d'ancienneté (IA)	0	0		15	15	15		30	30	30		40	40	40

Années d'ancienneté de 12 à 20 ans

		12	13	14		15	16	17		18	19	20	
Années d'ancienneté													
	+ 10				+ 10				+				+ 10
Indice d'ancienneté (IA)		50	50	50		60	60	60		70	70	70	

Années d'ancienneté de 21 à 30 ans

	21	22	23		24	25	26		27	28	29		30
Années d'ancienneté													
				+ 10				+ 10				+ 10	
Indice d'ancienneté (IA)	80	80	80		90	90	90		100	100	100		110

À compter du 1er janvier 2011*(Avenant n° 41, 14 déc. 2010, étendu)*

Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté (système antérieur au 1er janvier 2011)		Indice d'ancienneté à compter du 1er janvier 2011	
1 (12 mois)	0		0	
2	0		+ 10	10
3	+ 15	15	+ 4	14
4	+ 0	15	+ 4	18
5	+ 0	15	+ 4	22
6	+ 15	30	+ 4	26
7	+ 0	30	+ 4	30
8	+ 0	30	+ 4	34
9	+ 10	40	+ 4	38
10	+ 0	40	+ 4	42
11	+ 0	40	+ 4	46
12	+ 10	50	+ 4	50
13	+ 0	50	+ 4	54

14	+ 0	50	+ 4	58
15	+ 10	60	+ 4	62
16	+ 0	60	+ 4	66
17	+ 0	60	+ 4	70
18	+ 10	70	+ 4	74
19	+ 0	70	+ 4	78
20	+ 0	70	+ 4	82
21	+ 10	80	+ 4	86
22	+ 0	80	+ 4	90
23	+ 0	80	+ 4	94
24	+ 10	90	+ 4	98
25	+ 0	90	+ 4	102
26	+ 0	90	+ 4	106
27	+ 10	100	+ 4	110
28	+ 0	100	+ 4	114
29	+ 0	100	+ 4	118
30	+ 10	110	+ 4	122

(Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu)

Année d'ancienneté	**Indice d'ancienneté à compter du 1er janvier 2011**
1 (12 mois)	0

2	+ 10	10
3	+ 4	14
4	+ 4	18
5	+ 4	22
6	+ 4	26
7	+ 4	30
8	+ 4	34
9	+ 4	38
10	+ 4	42
11	+ 4	46
12	+ 4	50
13	+ 4	54
14	+ 4	58
15	+ 4	62
16	+ 4	66
17	+ 4	70
18	+ 4	74
19	+ 4	78
20	+ 4	82
21	+ 4	86
22	+ 4	90

23	+ 4	94
24	+ 4	98
25	+ 4	102
26	+ 4	106
27	+ 4	110
28	+ 4	114
29	+ 4	118
30	+ 4	122

Grille relative à la valeur du point

Avenant n° 37, 16 décembre 2009, étendu

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 1er janvier 2010	4,41 €

Avenant n° 41, 14 décembre 2010, étendu

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 1er janvier 2011	4,43 €
À compter du 1er juillet 2011	4,45 €

Avenant n° 47, 18 déc. 2012, étendu

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 1er janvier 2013	4,50 €

(Avenant n° 59, 26 juill. 2016, étendu)

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 1er octobre 2001	26 F
À compter du 1er juillet 2002	4,08 €
À compter du 1er juillet 2003	4,15 €
À compter du 1er juillet 2005	4,20 €
À compter du 1er janvier 2006	4,25 €
À compter du 1er janvier 2007	4,30 €
À compter du 1er janvier 2008	4,37 €
À compter du 1er juillet 2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 1er janvier 2010	4,41 €
À compter du 1er janvier 2011	4,43 €
À compter du 1er juillet 2011	4,45 €
À compter du 1er janvier 2013	4,50 €
À compter du 1er septembre 2016	4,55 €

(Avenant n° 60, 2 août 2017, étendu)

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 1er octobre 2001	26 F
À compter du 1er juillet 2002	4,08 €
À compter du 1er juillet 2003	4,15 €
À compter du 1er juillet 2005	4,20 €
À compter du 1er janvier 2006	4,25 €
À compter du 1er janvier 2007	4,30 €
À compter du 1er janvier 2008	4,37 €
À compter du 1er juillet 2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 1er janvier 2010	4,41 €
À compter du 1er janvier 2011	4,43 €
À compter du 1er juillet 2011	4,45 €
À compter du 1er janvier 2013	4,50 €
À compter du 1er septembre 2016	4,55 €
À compter du 1er septembre 2017	4,58 €

(Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu)

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 1er octobre 2001	26 F

À compter du 1er juillet 2002	4,08 €
À compter du 1er juillet 2003	4,15 €
À compter du 1er juillet 2005	4,20 €
À compter du 1er janvier 2006	4,25 €
À compter du 1er janvier 2007	4,30 €
À compter du 1er janvier 2008	4,37 €
À compter du 1er juillet 2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 1er janvier 2010	4,41 €
À compter du 1er janvier 2011	4,43 €
À compter du 1er juillet 2011	4,45 €
À compter du 1er janvier 2013	4,50 €
À compter du 1er septembre 2016	4,55 €
À compter du 1er septembre 2017	4,58 €

(Avenant n° 73, 20 oct. 2022, étendu)

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 1er octobre 2001	26 F
À compter du 1er juillet 2002	4,08 €
À compter du 1er juillet 2003	4,15 €

À compter du 1er juillet 2005	4,20 €
À compter du 1er janvier 2006	4,25 €
À compter du 1er janvier 2007	4,30 €
À compter du 1er janvier 2008	4,37 €
À compter du 1er juillet 2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 1er janvier 2010	4,41 €
À compter du 1er janvier 2011	4,43 €
À compter du 1er juillet 2011	4,45 €
À compter du 1er janvier 2013	4,50 €
À compter du 1er septembre 2016	4,55 €
À compter du 1er septembre 2017	4,58 €
À compter du 1er janvier 2022	4,63 € par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 1er janvier 2023	4,82 €
À compter du 1er juillet 2023	5,01 €

Annexe 2
Conception du système de classification du secteur professionnel des Missions locales et des P.A.I.O

Modifié par : Avenant n° 84, 19 sept. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1er janv. 2025 :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Liste des emplois repères

Métiers	Emploi repères				
Maintenance et hygiène des espaces	Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts				
Insertion sociale et professionnelle	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en insertion sociale et professionnelle		Chargé de projet	
Information-communication	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication			
Gestion	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
Encadrement	Responsable administratif et financier	Responsable des ressources humaines	Responsable de secteur	Directeur	

	Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts
Maintenance et hygiène des espaces	Compétences Socles 10.1 Entretien et hygiène des locaux (6) 10.2 Entretien des espaces verts (6)

	Chargé d'accueil et d'animation	**Conseiller en insertion sociale et professionnelle**	**Chargé de projet**
Insertion sociale et professionnelle	Compétences Socles 2.1 Accueillir le public (6) 2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7) 8.4 Assurer un suivi administratif (6)	Compétences Socles 1.1 Recevoir le public en entretien (8) 1.2 Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10) 1.3 Informer et aider à l'orientation du public cible (11) 1.4 Être référent dans un domaine spécifique (11) 1.5 Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11) 2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7) 8.4 Assurer un suivi administratif (6)	Compétences socles 3.1 Représenter la structure dans le cadre stratégique (14) 3.2 Représenter la structure en apportant une contribution technique (10) 3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12) 3.4 Négocier (14) 4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 5.2 Concevoir et piloter des projets (14) 5.3 mettre en oeuvre des projets (11) 8.4 Assurer un suivi administratif (6)
	Compétences complémentaires 2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (7) 4.5 Documenter (8)	Compétences complémentaires 4.3 Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10) 3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12) 4.1 Organiser des réunions techniques internes et externes (11) 4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (12) 4.7 Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (13) 4.8 Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes (13) 5.3 mettre en oeuvre des projets (11) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8)	Compétences complémentaires 1.1 Recevoir le public en entretien (8) 1.2 Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10) 1.3 Informer et aider à l'orientation du public cible (11) 1.5 Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11) 4.3 Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10) 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (12) 6.2 Proposer des orientations (14) 7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8) 9.3 Assurer la mise en oeuvre technique de la communication (10)
	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, Accompagner A.3 Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner A.3 Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe

	Chargé de documentation	**Chargé d'information et de communication**
Information Communication	Compétences Socles 2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (7) 4.5 Documenter (8) 8.4 Assurer un suivi administratif (6) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8)	Compétences socles 4.5 Documenter (8) 8.4 Assurer un suivi administratif (6) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8) 9.3 Assurer la mise en oeuvre technique de la communication (10)
	Compétences complémentaires 2.1 Accueillir le public (6) 4.3 Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10)	Compétences complémentaires 2.1 Accueillir le public (6) 2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7) 2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (7) 9.4 Elaborer des outils de communication interne et externe (11)
	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner

	Assistant administratif	**Assistant de gestion**	**Assistant de gestion**	**Assistant financier**	**Assistant informatique**
Gestion	Compétences Socles 8.4 Assurer un suivi administratif (6)	Compétences Socles 8.4 Assurer un suivi administratif (6) 8.6 Tenir la comptabilité (10) 8.7 Assurer le suivi administratif du personnel (10)	Compétences Socles 8.4 Assurer un suivi administratif (6) 8.7 Assurer le suivi administratif du personnel (10) 9.3 Assurer la mise en oeuvre technique de la communication (10)	Compétences Socles 8.2 Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (11) 8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11) 8.6 Tenir la comptabilité (10) 8.4 Assurer un suivi administratif (6)	Compétences Socles 3.2 Représenter la structure en apportant une contribution technique (10) 8.4 Assurer un suivi administratif (6) 8.8 Gérer l'informatique de la structure (11)
	Compétences complémentaires 2.1 Accueillir le public (6) 4.2 Organiser la	Compétences complémentaires 4.2 organiser la gestion administrative de la	Compétences complémentaires 8.5 Organiser la vie de la structure (12) 8.6 Tenir la	Compétences complémentaires 8.7 Assurer le suivi administratif du personnel (10)	Compétences complémentaires 4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 9.4 Elaborer des

	gestion administrative de la structure (7)	structure (7) 8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11)	comptabilité (10)	8.5 Organiser la vie de la structure (12)	outils de communication interne et externe (11)
	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner	Compétences transversales A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner

	Responsable administratif et financier	**Responsable des ressources humaines**	**Responsable de secteur**	**Directeur**
Encadrement	Compétences Socles 4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (7) 5.2 Concevoir et piloter des projets (14) 6.2 Proposer des orientations (14) 8.1 mettre en oeuvre la gestion budgétaire et financière (11) 8.2 Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (11) 8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11) 8.4 Assurer un suivi administratif (6)	Compétences Socles 4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (7) 5.2 Concevoir et piloter des projets (14) 6.2 Proposer des orientations (14) 7.2 Animer et coordonner une équipe (12) 7.3 Piloter les politiques de ressources humaines (13) 8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11) 8.4 Assurer un suivi administratif (6)	Compétences Socles 3.1 Représenter la structure dans le cadre stratégique (14) 3.2 Représenter la structure en apportant une contribution technique (10) 3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12) 3.4 Négocier (14) 4.1 Organiser des réunions techniques internes et externes (11) 4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 5.1 Elaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (15) 6.2 Proposer des orientations (14) 7.2 Animer et coordonner une équipe (12)	Compétences Socles 3.1 Représenter la structure dans le cadre stratégique (14) 3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12) 3.4 Négocier (14) 4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 5.1 Elaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (15) 6.1 Assurer une veille stratégique (13) 6.2 Proposer des orientations (14) 7.1 Piloter la Mission locale (16) 7.2 Animer et coordonner une équipe (12) 7.3 Piloter les politiques de ressources humaines (13) 7.4 Sécuriser l'environnement juridique de la structure (14) 7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15) 8.1 mettre en oeuvre la gestion budgétaire et

				financière (11) 8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11) 9.1 Concevoir une politique de communication (13) 8.9 mettre en place les indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)
	Compétences complémentaires 7.2 Animer et coordonner une équipe (12) 8.9 mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)	Compétences complémentaires 7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)	Compétences complémentaires 7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8)	

Annexe 3 - Classement professionnel et rémunération de la convention collective nationale

Modifié par : Avenant n° 84, 19 sept. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1er janv. 2025 :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : UNML ;

Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Missions Locales et PAIO - Référentiel des compétences

Liste des compétences

1 - Axe conseil en insertion

1.1. Recevoir le public en entretien (cotation 8)

1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10)

1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11)

1.4. Etre référent dans un domaine spécifique (cotation 11)

1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

2 - Axe accueil

2.1. Accueillir le public (cotation 6)

2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7)

2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

3 - Axe partenarial

3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)

3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10)

3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)

3.4. Négocier (cotation 14)

4 - Axe technique

4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)

4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)

4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)

4.4. Outiller l'activité d'insertion (cotation 12)

4.5. Documenter (cotation 8)

4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12)

4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

4.8. Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes (cotation 13)

5 - Axe Ingénierie de projet

5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15)

5.2. Concevoir et piloter des projets (cotation 14)

5.3. Mettre en oeuvre des projets (cotation 11)

6 - Axe stratégique

6.1. Assurer une veille stratégique (cotation 13)

6.2. Proposer des orientations (cotation 14)

7 - Axe managérial

7.1. Piloter la Mission locale (cotation 16)

7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)

7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13)

7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)

7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15)

8 - Axe gestionnaire

8.1. Mettre en oeuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11)

8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11)

8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)

8.4. Assurer un suivi administratif (cotation 6)

8.5. Organiser la vie de la structure (cotation 12)

8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10)

8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)

8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)

8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15)

9 - Axe communication

9.1. Concevoir une politique de communication (cotation 13)

9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)

9.3. Assurer la mise en oeuvre technique de la communication (cotation 10)

9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

10 - Axe maintenance et Hygiène des espaces

10.1. Entretien et hygiène des locaux (cotation 6)

10.2. Entretien des espaces verts (cotation 6)

Liste des compétences transversales

A.1. Entretien et maintenance des bâtiments

A.2. Transmettre et accompagner

A.3. Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe

Détail des items par activité

1 - Axe conseil en insertion

1.1 - Recevoir le public en entretien (cotation 8)

• Recevoir le public individuellement ou collectivement

• Établir une relation professionnelle adaptée au public dans le cadre de l'accompagnement global et la maintenir tout au long du parcours

1.2 - Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10)

• Réaliser avec le public un état de ses expériences, de ses atouts et de ses difficultés relatifs à sa situation

• Analyser les attentes et besoins du public en prenant en compte l'ensemble de sa situation

1.3 - Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11)

• Informer individuellement et collectivement le public

• Orienter vers le partenaire interne ou externe adapté à la situation du public et en assurer le suivi

• Assurer l'adéquation entre la demande du public et l'offre des dispositifs

• Proposer des prestations en termes d'accompagnement global soit directement réalisées par la structure, soit réalisées par d'autres partenaires

• Assurer un suivi du public en lien avec les partenaires du territoire

1.4 - Etre référent dans un domaine spécifique (cotation 11)

• Transmettre au public reçu des informations spécifiques (santé, logement, accès au droit) et aider à son orientation sur des besoins spécifiques

• Conduire des entretiens individuels, collectifs sur un thème spécifique et définir le cas échéant des solutions, des orientations et/ou mettre en oeuvre un accompagnement adapté

• Assurer la transmission d'informations auprès des partenaires

1.5 - Accompagner le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

• Construire avec le public les actions et les étapes de son parcours

• Accompagner le public dans la réalisation de ses démarches

• Ajuster les engagements pris tout au long de l'accompagnement ; en évaluer la réalisation

2 - Axe accueil

2.1 - Accueillir le public (cotation 6)

• Accueillir, prendre en compte tout public et gérer les flux

• Instaurer une relation de respect et s'assurer de la confidentialité des données

2.2 - Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7)

• Recueillir et enregistrer la demande et les informations relatives à la situation individuelle du public

• Informer et orienter le public reçu

• Apprécier l'urgence d'une demande

2.3 - Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

• Animer les lieux et organiser l'accès à l'information

• Accompagner le public dans la recherche d'information

3 - Axe partenarial

3.1 - Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)

• Représenter la structure dans ses orientations stratégiques auprès des différents partenaires

• Entretenir, coordonner et animer un réseau de partenaires dans le cadre des orientations stratégiques de la structure

3.2 - Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10)

• Représenter techniquement la structure dans des réunions de travail

• Assurer une assistance technique auprès des partenaires.

3.3 - Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)

• Constituer un réseau de partenaires

• Animer un réseau de partenaires sur un projet

• Recueillir et actualiser un fichier ou une base de données

3.4 - Négocier (cotation 14)

• Comprendre les enjeux stratégiques des partenaires

• Participer à la préparation, la rédaction, la négociation, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des conventions.

• Gérer des situations complexes : représentation globale, enjeux financiers, logiques d'acteurs, légitimité

4 - Axe technique

4.1 - Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)

• Préparer des rencontres et des ateliers

• Animer des rencontres et des ateliers

4.2 - Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)

• Rédiger des documents administratifs

• Planifier, assurer la logistique

• Gérer des emplois du temps

• Effectuer des travaux administratifs

4.3 - Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)

• Se tenir informé des idées, problématiques, expériences relatives à l'insertion des jeunes.

• Participer à l'analyse de l'adéquation des dispositifs des jeunes

• Entretenir des relations avec les partenaires

4.4 - Outiller l'activité d'insertion (cotation 12)

• Collecter et vérifier les informations concernant l'activité d'insertion

• Rédiger des notes de synthèse et les mettre à jour. Actualiser les outils de suivi.

• Concevoir ou participer à l'élaboration d'outils de repérage, d'analyse et de suivi de l'évolution des parcours, accessibles au public visé (jeunes, employeurs, partenaires).

4.5 - Documenter (cotation 8)

• Collecter l'information sur les supports les plus adaptés et innovants

• Synthétiser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants

• Diffuser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants

4.6 - Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12)

• Élaborer le programme d'animation du groupe

• Planifier les actions d'animation et les interventions

• Coordonner les actions et les intervenants

• Assurer le suivi personnalisé des parcours des membres du groupe

• Rendre compte des actions conduites avec le groupe et chaque membre

4.7 - Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

• Un appui au recrutement de candidats

• Une aide au maintien dans l'emploi

• Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs

4.8 - Assurer une expertise dans une thématique sociale et professionnelle (cotation 13)

• Apporter un appui et conseil en interne dans un domaine d'expertise

• Contribuer à l'élaboration et à la formalisation du diagnostic de territoire dans un domaine d'expertise

• Proposer des orientations de développement dans un domaine d'expertise

• Développer et maintenir un partenariat dans un domaine d'expertise

5 - Axe Ingénierie de projet

5.1 - Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15)

• S'adapter en temps réel aux évolutions internes et externes

• Innover (dans les dispositifs, dans l'environnement, dans le management, dans les ressources humaines)

• Piloter les changements en lien avec les évolutions des politiques publiques

5.2 - Concevoir et piloter des projets (cotation 14)

• Élaborer, chiffrer et piloter des projets

• Participer à la recherche de financement et de partenaire

• Assurer l'évaluation

• Contribuer à l'expérimentation et à l'innovation au niveau local

5.3 - Mettre en oeuvre des projets (cotation 11)

• Participer à des expérimentations et à des projets locaux dans le domaine de l'insertion

• Participer à l'animation et à la mise en oeuvre du projet en utilisant tous les outils adaptés

• Rendre compte à la direction de la mise en oeuvre, de l'évaluation et des préconisations à la fin du projet

6 - Axe stratégique

6.1 - Assurer une veille stratégique (cotation 13)

• Assurer une veille sociale, économique et législative

• Assurer une veille locale, régionale, nationale et internationale

• Traduire ces veilles en stratégie partenariale

• Conduire des réunions et des entretiens stratégiques

6.2 - Proposer des orientations (cotation 14)

• Produire des notes d'orientations prospectives

• Traduire les notes prospectives en propositions d'actions

• Prendre en compte les contraintes de temps et budgétaires

7 - Axe managérial

7.1 - Piloter la Mission locale (cotation 16)

• Préparer en lien avec le président l'organisation des instances associatives

• Mise en oeuvre des orientations stratégiques avec les professionnels

• Rendre compte de ses délégations de pouvoirs et de responsabilités

7.2 - Animer et coordonner une équipe (cotation 12)

• Fixer les objectifs en donnant du sens à l'activité par rapport aux missions

• Animer, organiser et superviser le travail d'une équipe

• Evaluer le personnel

• Aider l'équipe sur des aspects méthodologiques et sur leurs pratiques en matière d'insertion des jeunes

7.3 - Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13)

• Recruter le personnel

• Gérer les relations avec le personnel et ses représentants

• Élaborer la politique de formation

• Evaluer le personnel

7.4 - Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)

• Maîtriser et actualiser les dispositions légales, règlementaires et juridiques

• Mettre en oeuvre la règlementation juridique

• Assurer une veille juridique

• Conseiller la gouvernance

7.5 - Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15)

• Accompagner l'acquisition de nouvelles compétences

• Accompagner l'intégration professionnelle des salariés

8 - Axe gestionnaire

8.1 - Mettre en oeuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11)

• Veiller à l'équilibre budgétaire

• Traduire dans le budget les orientations politiques du Conseil d'administration.

8.2 - Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11)

• Établir, interpréter, exploiter les états comptables et financiers

• Compléter le rapport d'activité et le montage des dossiers sur le plan financier

• Gérer la trésorerie

8.3 - Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)

• Élaborer et mettre en oeuvre des outils et les procédures de gestion

• Mettre en place et exploiter les tableaux de bord

• Gérer la trésorerie

8.4 - Assurer un suivi administratif (cotation 6)

• Constituer et mettre à jour les dossiers

• Transmettre les informations administratives aux organismes partenaires

• Organiser les invitations et les convocations

8.5 - Organiser la vie de la structure (cotation 12)

• Assurer le suivi de la vie associative : CA, AG, faire les appels à cotisations de l'association

• Assurer le suivi et le soutien logistique de l'organisation des réunions

• Rassembler les informations données pour réaliser le suivi de l'activité de la structure (bilan)

• Veiller à l'application des obligations légales et règlementaires

8.6 - Tenir la comptabilité (cotation 10)

• Tenir la comptabilité générale

• Réaliser les opérations quotidiennes de gestion

• Tenir la comptabilité analytique

8.7 - Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)

• Assurer le suivi administratif des dossiers du personnel.

• Recevoir et traiter les informations relatives aux congés payés, aux absences diverses, aux arrêts maladie, au suivi de formations, à l'ARTT

8.8 - Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)

• Installer, entretenir, faire évoluer et sécuriser les systèmes, le matériel et les logiciels informatiques

• Réaliser des requêtes sur les différentes bases de données

• Créer et actualiser de nouveaux outils informatiques (Internet, logiciel.) et numériques

• Former à l'utilisation des outils informatiques et numériques

• Assurer une assistance technique auprès des réseaux territoriaux.

8.9 - Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15)

• Mettre en place les outils de suivi analytique et prospectif des finances de la structure

• Réaliser un diagnostic de la situation financière

• Élaborer et planifier une stratégie pluriannuelle de financement

• Rendre compte de la gestion

• Maitriser les enjeux budgétaires

9 - Axe communication

9.1 - Concevoir une politique de communication (cotation 13)

• Proposer une stratégie de communication

• Mettre en oeuvre le plan de communication

9.2 - Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)

• Participer à l'élaboration de communication interne et externe adaptée au public visé

9.3 - Assurer la mise en oeuvre technique de la communication (cotation 10)

• Coordonner la mise en oeuvre des supports de communication

• Organiser les manifestations extérieures

• Collecter et coordonner la remontée de l'ensemble des informations internes et externes à des fins de communication

9.4 - Élaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

• Rédiger et proposer des textes et illustrations pour des supports internes et externes

• Assurer une veille de l'information

• Promouvoir et utiliser les nouveaux supports numériques

• Assurer l'archivage numérique des informations

10 - Axe entretien des locaux

10.1 - Entretien et hygiène des locaux (cotation 6)

• Balayer, aspirer, laver les sols, les vitres des différents locaux

• Connaître et respecter les règles de sécurité et les protocoles d'hygiène en collectivité

10.2 - Entretien des espaces verts (cotation 6)

• Jardiner et entretenir les massifs

• Tondre la pelouse, tailler les haies et les arbustes

Liste des compétences transversales

A.1 - Entretien et maintenance des bâtiments (10 points)

• Réaliser des petits travaux d'entretien (peinture, électricité, plomberie, etc.,)

• Diagnostiquer une panne sur une installation (éclairage, chauffage, sanitaires)

• Vérifier le fonctionnement de l'installation sanitaire, de chauffage central et de production d'eau chaude

A.2 - Transmettre et accompagner (10 points)

• Transférer un savoir-faire

• Tutorer des nouveaux embauchés ou des stagiaires et participer au jury si besoin.

A.3 - Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe (20 points)

• Animer et organiser l'activité opérationnelle d'une équipe en application des directives et objectifs fixés par la direction

• Assurer le suivi régulier de l'activité de l'équipe auprès de la direction

• Relayer toutes informations utiles entre la direction d'une part et l'équipe ou des partenaires d'autre part

Annexe 4 - Correspondances cotations / compétences

Modifié par : Avenant n° 84, 19 sept. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1er janv. :
Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Nouvelles cotations	Intitulé des compétences	Code
6	Assurer un suivi administratif	8.4
6	Entretien et hygiène des locaux	10.1
6	Entretien des espaces verts	10.2
6	Accueillir le public	2.1
7	Informer, recueillir la demande et orienter	2.2
7	Animer un espace d'accueil et d'information	2.3
7	Organiser la gestion administrative de la structure	4.2
8	Recevoir le public en entretien	1.1
8	Documenter	4.5
8	Participer à l'élaboration de supports de communication	9.2
10	Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	1.2
10	Représenter la structure en apportant une contribution technique	3.2
10	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	4.3
10	Tenir la comptabilité	8.6
10	Assurer le suivi administratif du personnel	8.7
10	Assurer la mise en oeuvre technique de la communication	9.3

11	Informer et aider à l'orientation du public cible	1.3
11	Être référent dans un domaine spécifique	1.4
11	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	1.5
11	Organiser des réunions techniques interne et externe	4.1
11	Mettre en oeuvre des projets	5.3
11	Mettre en oeuvre la gestion budgétaire et financière	8.1
11	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	8.2
11	Formaliser les outils de gestion de la structure	8.3
11	Gérer l'informatique de la structure	8.8
11	Élaborer des outils de communication interne et externe	9.4
12	Construire, développer un réseau de partenaires	3.3
12	Outiller l'activité d'insertion	4.4
12	Animer et coordonner une équipe	7.2
12	Organiser la vie de la structure	8.5
12	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	4.6
13	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	4.7
13	Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes	4.8
13	Assurer une veille stratégique	6.1
13	Piloter les politiques de ressources humaines	7.3
13	Concevoir une politique de communication	9.1
14	Représenter la structure dans le cadre stratégique	3.1

14	Négocier	3.4
14	Concevoir et piloter des projets	5.2
14	Proposer des orientations	6.2
14	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	7.4
15	Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	5.1
15	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	7.5
15	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	8.9
16	Piloter la Mission locale	7.1

Annexe 5 - Correspondances compétences / cotations

Modifié par : Avenant n° 84, 19 sept. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1er janv. 2025) :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Code	Intitulé des compétences	Nouvelles cotations
1.1	Recevoir le public en entretien	8
1.2	Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	10
1.3	Informer et aider à l'orientation du public cible	11
1.4	Être référent dans un domaine spécifique	11
1.5	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	11
2.1	Accueillir le public	6
2.2	Informer, recueillir la demande et orienter	7
2.3	Animer un espace d'accueil et d'information	7
3.1	Représenter la structure dans le cadre stratégique	14
3.2	Représenter la structure en apportant une contribution technique	10
3.3	Construire, développer un réseau de partenaires	12
3.4	Négocier	14
4.1	Organiser des réunions techniques interne et externe	11
4.2	Organiser la gestion administrative de la structure	7
4.3	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	10
4.4	Outiller l'activité d'insertion	12

4.5	Documenter	8
4.6	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	12
4.7	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	13
4.8	Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes	13
5.1	Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	15
5.2	Concevoir et piloter des projets	14
5.3	Mettre en oeuvre des projets	11
6.1	Assurer une veille stratégique	13
6.2	Proposer des orientations	14
7.1	Piloter la Mission locale	16
7.2	Animer et coordonner une équipe	12
7.3	Piloter les politiques de ressources humaines	13
7.4	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	14
7.5	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	15
8.1	Mettre en oeuvre la gestion budgétaire et financière	11
8.2	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	11
8.3	Formaliser les outils de gestion de la structure	11
8.4	Assurer un suivi administratif	6
8.5	Organiser la vie de la structure	12
8.6	Tenir la comptabilité	10
8.7	Assurer le suivi administratif du personnel	10

8.8	Gérer l'informatique de la structure	11
8.9	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	15
9.1	Concevoir une politique de communication	13
9.2	Participer à l'élaboration de supports de communication	8
9.3	Assurer la mise en oeuvre technique de la communication	10
9.4	Élaborer des outils de communication interne et externe	11
10.1	Entretien et hygiène des locaux	6
10.2	Entretien des espaces verts	6

Annexe 6 - Correspondances compétences transversales / Points

Modifié par : Avenant n° 84, 19 sept. 2024, étendu par arr. 11 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1er janv. 2025 :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Code	Intitulé des compétences	Points
A.1	Entretien et maintenance des bâtiments	10
A.2	Transmettre, accompagner	10
A.3	Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe	20

Annexe 7 - Les emplois du médico-social et social hors emplois repères

Modifié par : Avenant n° 65, 20 juin 2019, étendu par arr. 5 oct. 2020, JO 15 oct. :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : UNML ;

Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT; FNPOS CGT

Assistant social	IP minimum 442
Infirmier	IP minimum 442
Psychologue	IP minimum 468
Éducateur spécialisé	IP minimum 442
Conseiller ESF	IP minimum 442
Moniteur Éducateur	IP minimum 420

Le contrat fera expressément référence aux diplômes obligatoires régissant ces emplois.

Ces emplois bénéficient d'un IP et d'un IA qui progressent selon les règles conventionnelles.

Textes complémentaires

****

Réduction du temps de travail

Accord national du 25 mars 1999

(Étendu par arrêté du 30 juin 2000, JO 14 juillet 2000)

Préambule

Les partenaires sociaux des Missions locales et des PAIO sont particulièrement sensibilisés aux problèmes d'emploi des jeunes et du chômage en général. C'est pourquoi ils s'engagent pleinement dans la démarche qui consiste à réduire le temps de travail pour permettre la création d'emplois.

Que cet accord cadre national s'applique à l'ensemble des salariés des Missions locales et PAIO, y compris ceux des structures de petite taille, afin de ne pas créer de nouvelles inégalités dans le réseau;

De privilégier la création d'emplois supplémentaires et durables;

De rechercher de nouvelles organisations du travail, afin d'offrir aux jeunes des services de même qualité, voire les améliorer, en prenant en compte les contextes locaux;

D'offrir la possibilité aux salariés de participer à l'organisation de leurs activités professionnelles dans le cadre du projet de la structure.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 concernant la réduction du temps de travail et aux décrets n°s 98-493, 98-494, 98-495, 98-496 et 98-497, ainsi qu'à la circulaire du 24 juin 1998.

Article 1
Champ d'application

Le champ d'application retenu est constitué des associations et autres personnes morales à but non lucratif, ayant statut de Missions locales ou de PAIO, conformément à l'ordonnance du 26 mars 1982 et à la loi du 12 décembre 1989.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans le cadre de ce champ d'application.

Article 2
Nature de l'accord

Le présent accord ne se substitue en aucune manière aux négociations devant avoir lieu dans chaque structure, et constitue donc un dispositif incitatif de référence qui pose quelques orientations pour la conclusion des accord d'entreprise à intervenir en vue de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Il concerne l'ensemble des personnels à temps complet et à temps partiel faisant partie de l'effectif salarié titulaire d'un contrat de travail avec chaque structure.

Article 3
Durée du travail

La durée hebdomadaire de référence du travail devra être réduite de telle sorte que le nouveau temps de travail hebdomadaire soit de 35 heures au plus.

Les possibilités de passage à un horaire hebdomadaire inférieur, notamment à 32 heures, pourront être étudiées.

Article 4
Temps partiel

Le principe de la réduction proportionnelle de la durée du travail sera appliqué (1) :

(1) Cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-4-3 du Code du travail.

En effet, il est stipulé que « le principe de la réduction proportionnelle de la durée du travail sera appliqué ».

Or, les salariés à temps partiel ont un horaire de travail établi contractuellement par accord avec l'employeur. Par conséquent, la durée du travail des salariés à temps partiel ne peut être réduit automatiquement à hauteur de la réduction de l'horaire collectif. Seule une proposition de réduction de leur horaire individuel dans la même proportion que celle de l'horaire collectif peut leur être faite.

Article 5
Rémunération

Le passage à une durée de travail effectif de 35 heures hebdomadaires en moyenne se fera avec la garantie de maintien de salaires.

Article 6
Organisation du travail

La réduction du temps de travail s'accompagnera de nouvelles conditions d'organisation du travail, renégociées afin de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés et les missions et services rendus aux jeunes.

Les modalités de la réduction, et notamment les nouveaux horaires et jours de repos, seront définis par les accords d'entreprise.

Article 7
Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires demeure exceptionnel, le recrutement de personnels devant être prioritaire.

Article 8
Négociation

Dans les structures où il existe une représentation syndicale, les accords d'entreprise seront négociés avec le ou les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sens du Code du travail.

Dans les structures où il n'existe pas de représentation syndicale, et ainsi que prévu par la loi, un salarié pourra être mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau national.

Il sera accordé dans chaque structure, pour permettre le dialogue social et préparer l'accord d'entreprise de réduction du temps de travail, 3 heures de délégation à l'occasion de chaque rencontre avec la direction, pour chacun des délégués syndicaux ou mandatés.

Les représentants syndicaux ou mandatés disposeront d'un crédit d'heures pour formation sur les 35 heures de 2 journées.

Article 9
Information du personnel

Les structures organiseront l'information du personnel en concertation avec le représentant syndical ou mandaté. Le nombre et la durée de ces réunions d'information seront décidés localement.

Article 10
Contrats

Les contrats de travail seront modifiés en application de l'accord de réduction du temps de travail. Les embauches à intervenir seront effectuées en priorité sous forme de contrats à durée indéterminée.

Article 11
Suivi des accords

Il est institué une commission paritaire nationale composée pour moitié des représentants de l'Association nationale des Missions locales et des PAIO employeurs de salariés et pour moitié des représentants de chaque organisation syndicale de salariés.

Chaque organisation syndicale de salarié est représentée par 2 délégués.

La commission paritaire nationale se réunit en tant que de besoin.

Avenant n° 1 du 29 octobre 1999

(Étendu par arrêté du 30 juin 2000, JO 14 juillet 2000)

Article 1

Toutes les catégories du personnel y compris les cadres sont concernés par cet accord.

Note d'interprétation de l'accord national de réduction du temps de travail élaborée par la commission paritaire de suivi le 27 mai 1999

Remarque générale

Seuls sont habilités à négocier les principes d'un accord RTT, les présidents et leurs représentants élus ainsi que les représentants syndicaux ou mandatés. Les directions sont parties prenantes de la mise en oeuvre des modalités.

Précisions en référence

Article 2

Les partenaires signataires se portent garants de l'accord. En cas de difficulté de mise en place de négociation RTT, l'ANML interviendra par écrit auprès des adhérents concernés, et portera une information auprès des employeurs non adhérents. Les organisations syndicales interviendront de la même façon en cas de difficulté, en particulier dans la procédure de mandatement.

Article 3

La durée du travail de référence est la durée hebdomadaire affichée dans l'établissement.

Article 4

a) Les salariés à temps partiel verront leur temps de travail diminué proportionnellement avec maintien du salaire.

b) Les salariés embauchés à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail seront prioritaires dans le cadre de l'augmentation des effectifs prévu par la réduction du temps de travail.

Il est rappelé que le texte sur les 35 heures impose, pour obtenir les aides de l'État, que les embauchés extérieurs soient majoritaires.

Article 5

L'ensemble des conditions de travail et les rémunérations des salariés nouvellement embauchés seront identiques à celles des salariés déjà en poste.

Progression à l'ancienneté

Note n° 3 du 12 octobre 2004

(mod. par)

Avenant n° 20, 12 oct. 2004, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter du 1er oct. 2004

Avenant n° 41, 14 déc. 2010, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août, applicable à compter du 1er janv. 2011

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML.
Syndicat(s) de salariés : FPSE CFTC ; FFSA CFE-CGC ; SYNAMI CFDT.

(Voir également l'article des dispositions générales de la convention collective)

Cas n° 1

Les salariés présents dans la structure où la CCN a été appliquée au 01 octobre 2001 et qu'ils aient ou non bénéficié d'une promotion

1-a : Les salariés qui ont changé d'indice, au 01 octobre 2003, au titre de l'ancienneté conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», ont un Indice d'Ancienneté (IA) égal à 15 points.

Ils sont positionnés dans la grille d'ancienneté en année 4, au 01 octobre 2004.

Ex 1 : Un salarié positionné en cotation 11 - indice 389 au 01 octobre 2001.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 01 octobre 2003.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 389

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 octobre 2006

Ex 2 : Un salarié positionné en cotation 10 - indice 380 au 01 octobre 2001

La cotation 11 et l'indice 404 lui sont reconnus le 01 septembre 2003.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 01 octobre 2003.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 404

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 octobre 2006

1-b : Les salariés qui auraient du changer d'indice au 01 octobre 2004 au titre de l'ancienneté, conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», bénéficient de 15 points au 01 octobre 2004.

Ils sont positionnés dans la grille d'ancienneté en année 4, au 01 octobre 2004.

Ex 1 : Un salarié positionné en cotation 8 - indice 390 au 01 octobre 2001.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 390

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 octobre 2006

Ex 2 : Un salarié positionné en cotation 14 - indice personnel 600 au 01 octobre 2001.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 600

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 octobre 2006

Ex 3 : Un salarié dont la qualification est définie en-dehors de la branche professionnelle est positionné à l'indice personnel 520 au 01 octobre 2001.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 520

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 octobre 2006

Ex 4 : Un salarié positionné en cotation 10 - indice 420 au 01 octobre 2001

La cotation 11 et l'indice 449 lui sont reconnus le 01 septembre 2003.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 449

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 octobre 2006

1-c : Les salariés classés en cotation 4 et positionnés à l'indice 300 au 01 octobre 2001 suivent la même progression à l'ancienneté que l'ensemble des autres cotations.

Ex : Un salarié positionné en cotation 4 - indice 300 au 01 octobre 2001.

Au 01 juillet 2003 : Application de l'avenant n° 9. L'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 315

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 octobre 2006

Cas n° 2

Les salariés présents dans la structure où la CCN a été appliquée au 01 février 2002 et qu'ils aient ou non bénéficié d'une promotion

2-a : Les salariés qui ont changé d'indice, au 01 février 2004, au titre de l'ancienneté conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», ont un Indice d'Ancienneté (IA) égale à 15 points.

Au 01 octobre 2004 : ils sont positionnés dans la grille d'ancienneté en année 3.

Au 01 février 2005 : ils seront positionnés en année 4.

Leur prochaine progression à l'ancienneté s'effectuera le 01 février 2007.

Ex 1 : Un salarié positionné en cotation 10 - indice 380 au 01 février 2002. Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 01 février 2004.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 380

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Au 01 février 2005 :

Indice Professionnel (IP) = 380

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2007

Ex 2 : Un salarié positionné en cotation 10 - indice 380 au 01 février 2002

La cotation 11 et l'indice 404 lui sont reconnus le 01 septembre 2003.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 01 février 2004.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 404

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Au 01 février 2005 :

Indice Professionnel (IP) = 404

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2007

2-b : Les salariés qui auraient du changer d'indice au 01 février 2005 au titre de l'ancienneté, conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», bénéficieront de 15 points au 01 février 2005.

Au 01 octobre 2004 : ils seront positionnés dans la grille d'ancienneté en année 3.

Ex 1 : Un salarié positionné en cotation 8 - indice 390 au 01 février 2002.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 390

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2005

Au 01 février 2005 :

Indice Professionnel (IP) : 390

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2007

Ex 2 : Un salarié positionné en cotation 14 - indice personnel 600 au 01 février 2002.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 600

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2005

Au 01 février 2005 :

Indice Professionnel (IP) : 600

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2007

Ex 3 : Un salarié dont la qualification est définie en-dehors de la branche professionnelle est positionné à l'indice personnel 520 au 01 octobre 2001.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 520

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2005

Au 01 février 2005 :

Indice Professionnel (IP) : 520

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2007

Ex 4 : Un salarié positionné en cotation 10 - indice 420 au 01 février 2002

La cotation 11 et l'indice 449 lui sont reconnus le 01 septembre 2003.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 449

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Au 01 février 2005 :

Indice Professionnel (IP) : 449

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2007

2-c : Les salariés classés en cotation 4 et positionnés à l'indice 300 au 01 février 2002 suivent la même progression à l'ancienneté que l'ensemble des autres cotations.

Ex : Un salarié positionné en cotation 4 - indice 300 au 01 février 2002.

Au 01 juillet 2003 : Application de l'avenant n° 9. L'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 01 octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 315

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2005

Au 01 février 2005 :

Indice Professionnel (IP) : 315

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 01 février 2007

Cas n° 3

Les personnes embauchées entre le 1er octobre 2001 et le 30 septembre 2004 dans une structure relevant du champ d'application de la CCN et qu'ils aient ou non bénéficié d'une promotion

3-a : Les salariés qui ont changé d'indice, entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, au titre de l'ancienneté conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», ont un Indice d'Ancienneté (IA) égale à 15 points.

Ex 1 : Une personne embauchée en cotation 11 - indice 389 au 1er décembre 2001. Elle a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er décembre 2003.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 389

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er décembre 2006

Ex 2 : Un salarié embauché en cotation 10 - indice 380 au 1er août 2002

La cotation 11 et l'indice 404 lui sont reconnus le 1er septembre 2003.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er août 2004.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 404

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er août 2007

3-b : Les salariés qui auraient du changer d'indice le 1er octobre 2004 ou après cette date au titre de l'ancienneté, conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», bénéficieront de 15 points à la date initialement prévue.

Ex 1 : Une personne embauchée en cotation 8 - indice 390 au 1er janvier 2003.

En application de la grille «classement-reclassement : Indice de rémunération», elle aurait du bénéficier de son ancienneté le 1er janvier 2006.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 390

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 2ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er janvier 2006.

Au 1er janvier 2006 :

Indice Professionnel (IP) = 390

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er janvier 2008

Ex 2 : Une personne embauchée en cotation 14 - indice personnel 600 au 1er mai 2004.

En application de la grille «classement - reclassement : Indice de rémunération», elle aurait du bénéficier de son ancienneté au 1er mai 2007.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 600

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 1ère année

Prochaine progression : 15 points au 1er mai 2007

Au 1er mai 2007 :

Indice Professionnel (IP) = 600

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er mai 2009

Ex 3 : Un salarié dont la qualification est définie en-dehors de la branche professionnelle est embauché à l'indice personnel 520 au 1er juin 2002.

En application de la grille «classement - reclassement : Indice de rémunération», il aurait du bénéficier de son ancienneté au 1er juin 2005.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 520

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er juin 2005.

Au 1er juin 2005 :

Indice Professionnel (IP) = 520

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er mai 2007

Ex 4 : Un salarié embauché en cotation 10 - indice 420 au 1er août 2002

La cotation 11 et l'indice 449 lui sont reconnus le 1er septembre 2003.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 449

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Au 1er août 2005 :

Indice Professionnel (IP) : 449

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er août 2007

3-c : Les salariés embauchés à la cotation 4 - indice 300 entre le 1er octobre 2001 et le 30 juin 2003 suivent la même progression à l'ancienneté que l'ensemble des autres cotations.

Ex : Un salarié positionné en cotation 4 - indice 300 au 1er février 2003.

Au 1er juillet 2003 : Application de l'avenant n° 9 et l'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 315

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 2ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er février 2006

Au 1er février 2006 :

Indice Professionnel (IP) : 315

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er février 2008

Cas n° 4

Les structures qui ont appliqué la CCN au titre de l'article I-7 entre le 1er octobre 2001 et le 30 septembre 2004 et qu'ils aient ou non bénéficié d'une promotion

L'application de la CCN s'est effectuée le 1er jour du mois qui suit la décision d'application de la CCN par l'employeur.

4-a : Les salariés qui ont changé d'indice, entre le 1er octobre 2003 et le 30 septembre 2004, au titre de l'ancienneté conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», ont un Indice d'Ancienneté (IA) égale à 15 points.

Ex 1 : Une structure applique la CCN à compter du 1er mars 2002.

Un salarié est alors positionné en cotation 11 - indice 389 au 1er mars 2002.

Elle a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er mars 2004.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 389

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er mars 2007

Ex 2 : Une structure qui applique la CCN à compter du 1er mars 2002.

Un salarié est alors positionné en cotation 10 - indice 380 au 1er mars 2002

La cotation 11 et l'indice 404 lui sont reconnus le 1er septembre 2003.

Il a acquis 15 points au titre de l'ancienneté au 1er mars 2004.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) = 404

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er mars 2007

4-b : Les salariés qui auraient du changer d'indice le 1er octobre 2004 ou après cette date au titre de l'ancienneté, conformément à la grille «classement-reclassement : indice de rémunération», bénéficieront de 15 points à la date initialement prévue.

Ex 1 : Une structure applique la CCN à compter du 1er septembre 2002.

Un salarié est alors positionné en cotation 8 - indice 390 au 1er septembre 2002.

En application de la grille «classement - reclassement : Indice de rémunération», elle aurait du bénéficier de son ancienneté le 1er septembre 2005.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 390

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er septembre 2007.

Ex 2 : Une structure applique la CCN à compter du 1er septembre 2002.

Un salarié est alors positionné en cotation 10 - indice 420 au 1er septembre 2002

La cotation 11 et l'indice 449 lui sont reconnus le 1er septembre 2003.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 449

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 3ème année

Au 1er septembre 2005 :

Indice Professionnel (IP) : 449

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er septembre 2007.

4-c : Les salariés positionnés en cotation 4 - indice 300 entre le 1er octobre 2001 et le 30 juin 2003 suivent la même progression à l'ancienneté que l'ensemble des autres cotations.

Ex : Une structure applique la CCN à compter du 1er juin 2003. Le salarié est alors positionné en cotation 4 - indice 300 au 1er juin 2003.

Au 1er juillet 2003 : Application de l'avenant n° 9. L'indice de ce salarié est passé de 300 à 315.

Au 1er octobre 2004 :

Indice Professionnel (IP) : 315

Indice d'Ancienneté (IA) = 0

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 2ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er juin 2006.

Au 1er juin 2006 :

Indice Professionnel (IP) : 315

Indice d'Ancienneté (IA) = 15

Positionnement dans la grille d'ancienneté = 4ème année

Prochaine progression : 15 points au 1er juin 2008.

Exemples d'application du système conventionnel applicable à compter du 1er janvier 2011

(Avenant n° 41, 14 déc. 2010, étendu)

- Un salarié est embauché le 1er février 2003.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 38 points au 1er février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 40 points (30 points déjà acquis plus 10 points de l'ancien système). Au 1er février 2012, il bénéficie d'un IA de 42 points.

- Un salarié est embauché le 1er février 2004.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 34 points au 1er février 2011 et d'un IA de 38 au 1er février 2012.

- Un salarié est embauché le 1er février 2005.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 30 points au 1er février 2011 et d'un IA de 34 au 1er février 2012.

- Un salarié est embauché le 1er février 2006.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 26 points au 1er février 2011 et d'un IA de 30 au 1er février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 points au 1er février 2011 et d'un IA 30 au 1er février 2012.

- Un salarié est embauché le 1er février 2007.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 22 points au 1er février 2011 et d'un IA de 26 au 1er février 2012. Par dérogation, ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 points au 1er février 2012.

- Un salarié est embauché le 1er février 2008.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 18 points au 1er février 2011 et d'un IA de 22 au 1er février 2012.

- Un salarié est embauché le 1er février 2009.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 14 points au 1er février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 points au 1er février 2011 et d'un IA de 18 au 1er février 2012.

- Un salarié est embauché le 1er février 2010.

En application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 10 points au 1er février 2011 et d'un IA de 14 au 1er février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 points au 1er février 2012.

Formation professionnelle

(Voir également Accord du 22 septembre 2006 dans «Économie sociale»)

Accord du 19 décembre 2007

(Étendu par arr. 7 oct. 2008, JO 15 oct., applicable à compter du 1er janv. 2008)

Modifié par : Avenant n° 71, 19 mai 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension [(note 1) :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : UNML ;

Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Préambule

Le champ d'application de cet accord de branche relatif à la formation professionnelle est explicité dans le titre 1 article I-1 et I-7 de la CCN des Missions Locales et PAIO.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 confirment la volonté de renforcer les liens entre la formation professionnelle des salariés et la négociation collective entre les partenaires sociaux. La loi du 4 mai 2004 précise le cadre et l'objet de la négociation sur la formation. Le code du travail dans ses articles L. 900-1 et suivants définit les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle réaffirment l'importance toute particulière de la formation professionnelle dans le développement de l'emploi, des qualifications et de l'amélioration de la qualité du service rendu notamment pour les missions qui leurs sont confiées en terme d'insertion économique et sociale. Ils affirment que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour tous les salariés des opportunités pour sécuriser l'emploi, faciliter l'évolution professionnelle, développer les compétences administratives, techniques, sociales et économiques, et valoriser l'implication personnelle de chacun, ainsi que l'insertion des jeunes, le renouvellement des effectifs et la nécessité de recruter du personnel qualifié.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle confirment :

- Le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation générale des salariés de la branche et des administrateurs des structures,
- Mettre en place et utiliser l'observatoire des métiers et des qualifications des Missions locales et PAIO pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de la formation,

Ils affirment les objectifs suivants :

- Aider les structures et les salariés à anticiper leurs besoins en compétence,
- Informer les salariés pour mettre en oeuvre le DIF en tenant compte de la spécificité de la branche,
- Prendre en compte les acquis de l'expérience pour personnaliser la formation, développer les compétences et faciliter le déroulement de carrière,
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- Associer les administrateurs dans les actions de formation.

Ils se donnent les priorités suivantes :

- Les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, de favoriser le développement de leurs compétences,

- Les actions au bénéfice des publics suivants :

  • Les salariés n'ayant aucune qualification reconnue lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue,
  • Les salariés handicapés,
  • Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi, les salariés les plus âgés notamment ceux qui doivent faire face à un phénomène d'usure professionnelle et les nouveaux salariés,
  • Les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail.

Ils affichent les visées suivantes :

- maintenir et développer l'emploi,
- permettre à tous les salariés d'avoir accès à la formation,
- développer les compétences professionnelles et personnelles,
- apprendre à apprendre,
- travailler en équipe, en partenariat,
- développer un esprit et une culture commune,
- s'approprier la définition de projet et évaluer sa réalisation,
- compenser les déficits de qualification qui nuisent à la reconnaissance du travail,
- garantir cette reconnaissance de compétences et faciliter la mobilité professionnelle.

TITRE I
Le plan de formation

Les parties signataires rappellent que le principe qui régit l'utilisation des fonds de formation de la branche ML/PAIO est celui de la mutualisation au 1er euro.

Le plan de formation doit prendre en compte les objectifs et priorités de la branche définis par la CPNEF et s'élaborer complémentairement aux programmes régionaux de formation.

Le plan est obligatoire et doit comporter 3 types d'actions de formation qui se différencient les uns des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable :

Article I-1
Les 3 types d'actions

1 - Les actions d'adaptation au poste du travail

Elles se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure. Ces actions de formation, nécessaires à la tenue du poste de travail, ont pour objectif d'apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils occupent.

Les heures effectuées au delà de la durée conventionnelle du travail seront traitées comme des heures supplémentaires, dans les limites fixées à l'article 5.2 de la CCN ou, le cas échéant, comme des heures complémentaires (salariés à temps partiel).

2 - Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation sont rendues nécessaires par une restructuration, la stratégie de l'entreprise, l'évolution

technologique, l'évolution du secteur, elles ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail, et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification de contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié. Ces actions concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernant le poste de travail occupé.

Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure sauf si un salarié en fait la demande par écrit ou sauf accord d'entreprise.

Cette demande peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié ou de 4 % du forfait heures ou jours, les heures correspondantes sont payées au taux normal.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 5.2 de la CCN pour les salariés à temps complet ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).

3 - Les actions de développement des compétences

Ces actions de formation visent une qualification validée ou une promotion. Elles ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas obligatoirement liées à la qualification professionnelle du salarié, qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion.

Elles se déroulent généralement pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par la structure sauf accord écrit entre l'employeur et le salarié ou sauf accord d'entreprise.

En application de cet accord, elles pourront se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié ou pour les personnels au forfait dans la limite de 5 % de leur forfait.

La structure doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. L'accord pourra être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donneront lieu au versement d'une «allocation de formation» qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence.

4 - Nombre total d'heures effectuées hors temps de travail

Un salarié qui, à sa demande, suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut réaliser plus de 80 heures hors temps de travail. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5 % du forfait.

Article I-2
Statut du salarié en formation

Le salarié en formation dans le cadre d'un plan de formation, conserve les mêmes droits et obligations notamment les droits issus de l'ancienneté.

Tous les frais occasionnés par la formation sont entièrement à la charge de l'employeur selon les règles définies par la CCN.

TITRE II
Le CIF

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPCA.

À cette fin, l'OPCA propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle ;
- une information sur les dispositifs de formation de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- un appui à l'élaboration de son projet.

Le conseil de gestion de l'OPCA définit chaque année des critères pour bénéficier des CIF-CDI et des CIF-CDD

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du CIF, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances.

TITRE III
Le DIF

Article III-1
Bénéficiaires

III-1-1 - CDI

Le droit individuel à la formation est accordé aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans leur structure.

Sont exclus de ce droit :

- les bénéficiaires de contrats de professionnalisation à durée indéterminée,
- les titulaires d'un contrat de qualification,
- les apprentis

III-1-2 - CDD

Le droit individuel est également accordé aux salariés sous contrat à durée déterminée justifiant de quatre mois d'activité au sein de la même structure, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, à l'exception des bénéficiaires de contrats d'apprentissage, et contrats de professionnalisation à durée déterminée.

Le volume du crédit d'heures obtenu au titre du DIF est alors calculé prorata temporis.

La mise en oeuvre du DIF, doit se faire pendant le CDD.

Article III-2
Acquisition du droit individuel à la formation

III-2-1 - Droits acquis chaque année

III-2-1-1 - Les principes

- Pour la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2007 :

Les dispositions légales s'appliquent pour le calcul des heures du DIF.

- Pour les salariés présents au 7 mai 2004, le DIF est de 74 heures au 31 décembre 2007. La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur (voir exemple A).

- Pour les salariés embauchés entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2007, il convient de proratiser la fraction de cette période qui aura été travaillée (voir exemple B).

- À partir du 1er janvier 2008 :

La période d'acquisition du DIF sera l'année civile et 21 heures de DIF seront acquises au 31 décembre pour chacune année échue.

La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur

Les salariés ayant un niveau de formation inférieur au niveau IV validé ou une cotation au plus égale à 8 auront leur DIF doublé, ce qui leur permettra d'acquérir 42 heures par an.

- Pour les salariés à temps partiel

Les heures acquises au titre du DIF sont calculées ainsi :

- pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à 80 % de l'horaire mensuel conventionnel de branche ou d'entreprise, le DIF se calcule prorata temporis,
- pour les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal à 80 % de l'horaire mensuel conventionnel de branche ou d'entreprise, le DIF s'acquiert comme pour un salarié à temps complet.

La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur

- Pour les salariés embauchés en cours d'année (voir exemples C) :

Le DIF n'est ouvert qu'à compter d'une année d'ancienneté.

La proratisation du DIF pour une année incomplète doit être arrondie à l'entier supérieur

III-2-1-2 - Décompte du DIF

L'utilisation des heures acquises au titre du DIF se fera par journée ou par demi-journées.

III-2-2 - Périodes de suspension

Conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, toutes les périodes de suspension du contrat de travail ouvrent droit au DIF.

III-2-3 - Crédit maximum

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans et sont plafonnés à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, peu important le nombre d'années cumulées. La limite de six ans ne leur est pas applicable.

Ce plafond de 126 heures est porté à 252 heures pour les salariés ayant un niveau de formation inférieur au niveau IV validé ou une cotation au plus égale à 8.

III-2-4 - Information du salarié

III-2-4-1 - CDI

Chaque année, l'employeur est tenu d'informer le salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation et des droits utilisés.

Cette information aura lieu dans le courant du 1er trimestre de chaque année civile sous la forme d'un courrier adressé à chaque salarié présent au 31 décembre de l'année précédente et mentionnant les droits acquis à cette date, déduction faite des droits utilisés en fin d'exercice.

III-2-4-2 - CDD

Pour les CDD dont la durée est supérieure à 4 mois, l'employeur est tenu d'informer les salariés par écrit dès la signature du contrat de travail.

Article III-3
Actions mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation

Les actions mises en oeuvre dans le cadre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 .

Article III-4
Procédure de mise en oeuvre

III-4-1 - Accord entre le salarié et l'employeur

C'est au salarié que revient l'initiative de mettre en oeuvre son droit individuel à la formation. Pour cela, il formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre récépissé auprès de son employeur.

La demande doit préciser l'objet de la formation, l'organisme de formation, le lieu, les dates, le coût et si la formation doit se dérouler pendant le temps de travail, hors du temps de travail ou partiellement sur les deux temps.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse motivée par écrit au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande formulée par le salarié.

En cas de refus par l'employeur de la demande du salarié, ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour reformuler sa demande initiale au vu de la motivation de son employeur. L'employeur dispose alors du même délai pour y répondre par écrit. L'absence de réponse dans ce délai de la part de l'employeur vaut acceptation de la nouvelle proposition formulée par le salarié.

L'acceptation par l'employeur du DIF demandé par le salarié n'entraîne pas la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du DIF, sauf accord explicite de l'employeur.

III-4-2 - Conséquences de deux refus consécutifs

L'employeur peut opposer un refus au choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation.

Si un tel refus persiste durant deux années civiles consécutives, le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge de cette action de formation, au titre d'un congé individuel de formation, par l'OPACIF dont relève son entreprise. L'action doit toutefois correspondre aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF.

Article III-5
Allocation de formation

Lorsque les actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficiera du versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales (article L. 933-4 et D. 933-1 du code du travail).

Article III-6
Situation du salarié pendant l'action de formation

L'action de formation suivie au titre du droit individuel à la formation peut se dérouler totalement pendant le temps de travail, en dehors du temps de travail ou partiellement entre les deux temps.

Lorsque les heures sont consacrées à la formation pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

Le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif.

En revanche, les heures de formation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Aucune compensation en temps ou financière ne sera due aux salariés en contrepartie du temps de trajet pour se rendre à une formation dans le cadre du DIF. En outre, ces temps ne sont pas indemnisés par l'allocation de formation.

Le salarié en formation dans le cadre du DIF (dans ou en dehors du temps de travail) conserve les mêmes droits et obligations notamment les droits issus de l'ancienneté.

Article III-7
Financement des dépenses de formation

DIF CDI

- Dans le cas d'un DIF prioritaire, la prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes se fait sur l'enveloppe «Professionnalisation», la prise en charge du maintien de la rémunération ou de l'allocation de formation se fait sur l'enveloppe «Plan de formation» (Budget individuel et éventuellement fonds mutualisés).

- Dans le cas d'un DIF non prioritaire, la prise en charge de la totalité des coûts se fera sur l'enveloppe «plan de formation» (Budget individuel et éventuellement fonds mutualisés).

DIF CDD

Dans le cas d'un DIF CDD, la prise en charge des frais de formation, du transport, de l'hébergement ainsi que l'allocation de formation se fera sur l'enveloppe «CIF-CDD». Le maintien de la rémunération ne sera pas pris en charge par l'OPCA.

Article III-8
Incidence d'une rupture du contrat de travail sur le DIF

III-8-1 - Incidence du licenciement sur le DIF

L'employeur est tenu d'informer le salarié licencié de ses droits en matière de DIF.

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Si le salarié ne formule aucune demande, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisés, n'est pas dû par l'employeur.

III-8-2 - Incidence de la démission sur le DIF

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Cette action doit toutefois être engagée avant la fin du préavis.

Si le salarié ne formule aucune demande, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisées, n'est pas dû par l'employeur.

Article III-9
Transférabilité du DIF

L'accord définit comme suit les conditions de transférabilité du DIF :

- Transférabilité des droits acquis cumulés et non utilisés, à deux conditions :

  - en cas de licenciement économique,
  et
  - si le salarié retrouve un emploi dans une autre structure relevant de la CCN des ML et PAIO dans les 24 mois qui suivent le licenciement économique.

- Transférabilité des droits acquis cumulés et non utilisés dans le cadre de la démission d'un salarié d'une structure relevant de la CCN des ML et PAIO pour intégrer une autre structure relevant de la même CCN dans les 24 mois qui suivent le départ de la structure initiale.

Dans tous les cas, pour bénéficier de la transférabilité de ses droits au DIF, le salarié doit informer par écrit, au moment du recrutement, le nouvel employeur de la situation de ses droits acquis antérieurement. À défaut, le transfert ne peut s'imposer.

L'utilisation du droit transféré s'effectue dans la nouvelle entreprise dans les mêmes conditions que si le droit y avait été acquis.

L'imputabilité du DIF transféré répondra aux mêmes conditions de financement que l'article III-7 du présent accord.

TITRE IV (d'origine)
Période de professionnalisation

Elles ont pour objet de favoriser grâce à des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salarié en CDI.

Article IV-1
Objet de la formation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEF ;
- d'acquérir un titre ou une qualification

Article IV-2
Salariés concernés

Ouverte à certains salariés déjà présents dans la structure à durée indéterminée, la période de professionnalisation est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

Sont ainsi visées les catégories suivantes conformément aux priorités définies par la branche :

- salariés dont le niveau de formation est inférieur au niveau IV ou dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ; conformément aux priorités définies par accord de branche
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans (avec une ancienneté minimale d'un an chez l'employeur actuel)
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité, où après un congé parental, où après un arrêt maladie d'une durée au moins égale à 12 mois consécutifs, ou après exercice d'un mandat syndical ou électif d'une durée supérieure à 12 mois consécutifs.
- travailleurs handicapés et assimilés.
- salariés souhaitant acquérir les domaines de compétences nécessaires pour accéder à un autre emploi-repère dans la branche professionnelle.

L'employeur peut désigner un tuteur.

Article IV-3
Absences simultanées

Le pourcentage de salariés simultanément absents pour cause de formation est limité à 2% du nombre total des salariés de la structure, sauf accord de l'employeur.

Dans les structures de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise lorsqu'il aboutit à l'absence, au titre de la professionnalisation,-d'un salarié pour 11 salariés en équivalent temps plein.

Article IV-4
Déroulement de la formation

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par la structure de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application des dispositions du plan de formation de la structure.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, la structure définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article IV-5
Financement des périodes de professionnalisation

Le coût plafond sera déterminé dans le cadre de la CPNEF.

TITRE IV (nouveau)
La reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A

Modifié par : Avenant n° 71, 19 mai 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension [(note 1) :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Article IV-1
Objet

La Pro A est un dispositif de reconversion ou de promotion en alternance.

Ce dispositif permet au salarié :

- de changer de métier ou de profession
- de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa)

Article IV-2
Bénéficiaires

Les salariés doivent répondre à plusieurs conditions :

1 - Condition liée au contrat de travail

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet ou temps partiel
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail)

2 - Condition liée à la qualification détenue

En plus de la condition liée à la nature du contrat de travail, le salarié doit avoir un niveau de qualification inférieure au niveau 6 (grade licence) pour pouvoir bénéficier d'une formation dans le cadre de Pro A.

Article IV-3
Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.
- Les actions de formation permettant d'obtenir les certificats Cléa et Cléa numérique
- Les actions de formation permettant d'acquérir une certification professionnelle figurant sur une liste définie par notre branche pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences.

La liste des certifications éligibles à la Pro-A est annexée au présent avenant. La liste pourra évoluer en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Elle sera actualisée et mise à jour par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF). Cette mise à jour sera étudiée au moins une fois par an par la CPNEF pour déterminer si une évolution est nécessaire ou non.

Article IV-4
Durée

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les actions de formation peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail
- ou en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative du salarié.

Les actions de formation se dérouleront obligatoirement pendant le temps de travail pour les bénéficiaires de ce dispositif ayant une qualification inférieure au niveau 4 (bac).

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait jour.

• Durée de l'action de formation

La durée de l'action de formation est comprise entre 15 % et 40 % de la durée de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

La durée de la reconversion ou promotion par alternance ne s'applique pas aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience (art. D. 6324-1 du Code du travail modifié).

• Durée de l'action de professionnalisation

Dans la branche des Missions Locales, la durée de l'action de professionnalisation s'étend sur une durée comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Article IV-5
Rémunération

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Il n'existe pas d'allocation de formation pour les heures de formation hors temps de travail.

Article IV-6
Modalités de mises en oeuvre

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une Pro-A doit impérativement faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action réalisée.

Il doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation.

Article IV-7
Tutorat obligatoire

Un tuteur doit obligatoirement être désigné pour informer et accompagner le bénéficiaire de la Pro-A.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans sur les cinq dernières années dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance
- Organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels
- Veiller au respect de l'emploi du temps du salarié
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

TITRE V
Contrat de professionnalisation

Article V-1
Publics bénéficiaires

Les publics concernés par la conclusion d'un contrat de professionnalisation sont les suivants :

- les jeunes âgés de 16 ans à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;

Article V-2
Nature et durée du contrat

- Règles générales

Le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Dans ce dernier cas, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du Code du travail.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation, qui comporte des périodes de travail en entreprise et un enseignement théorique, se situe au début du contrat.

La durée minimale de l'action est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale s'applique également lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

- Cas particuliers

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour certaines personnes, en particulier pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Il en est de même pour les personnes dont la formation exige une durée supérieure à 12 mois. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par la CPNEF.

Article V-3
Coût horaire

Le coût horaire applicable aux contrats de professionnalisation est déterminé par la CPNEF.

Article V-4
Durée des actions de formation et assimilées

Les contrats de professionnalisation comprennent des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation.

La durée de ces actions est portée jusqu'à 35 % et à titre exceptionnel à 40 % par la CPNEF, notamment pour des jeunes qui visent des formations qualifiantes (diplômes, titre, CQP...) et qui sont sans qualification reconnue, c'est-à-dire les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Article V-5
Procédure

Le contrat doit être établi par écrit entre l'employeur et le salarié et doit comporter la qualification préparée.

Article V-6
Rémunération

Le barème minimal des rémunérations est fixé par la loi.

Article V-7
Statut

Les salariés sous contrat de professionnalisation sont pris en compte dans l'effectif.

Les intéressés ne sont pas comptabilisés parmi les bénéficiaires des congés individuels de formation (CIF), au titre du quota maximal de départs simultanés comme en matière de contribution financière.

Article V-8
Dispositions spécifiques

Les contrats de professionnalisation conclus antérieurement à la date de mise en oeuvre du présent accord se poursuivent jusqu'à leur terme selon les modalités définies à la date de leur conclusion.

TITRE VI
La fonction tutorale

Le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage.

Elle s'exerce dans le cadre de la période de professionnalisation, du contrat de professionnalisation, de l'apprentissage, de l'accueil des stagiaires et des promotions professionnelles internes.

Elle peut également s'exercer vis à vis de salariés nouvellement entrés dans la structure.

Article VI-I
Désignation du tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés ou expérimentés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de cotation, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans.

Article VI-II
Objet de la fonction tutorale

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article VI-III
Condition d'exercice de la fonction tutorale

L'aménagement de l'emploi du temps du tuteur ainsi que le nombre de tutorés devra être formalisé entre l'employeur et le salarié tuteur.

Une compensation en temps ou financière devra être octroyée au salarié Tuteur.

TITRE VII
La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience et entendent favoriser, notamment, la reconnaissance de qualification pour les salariés les moins diplômes.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin de reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des structures sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Elles affirment également leur volonté de permettre, pour les salariés qui le souhaitent, de bénéficier d'un accompagnement nécessaire à la préparation de la démarche de VAE.

Les qualifications issues de la VAE sont à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article VII-4 de la convention collective nationale des Missions Locales et PAIO.

TITRE VIII
L'insertion professionnelle des personnes handicapées

Article VIII-1
Les employeurs concernés par l'obligation d'emploi

Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1 alinéa 1 et 2, sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, tous les employeurs ou établissements d'au moins 20 salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, l'effectif s'apprécie par établissement.

Les entreprises nouvelles d'au moins 20 salariés et celles qui atteignent ce seuil du fait d'un accroissement de leur effectif disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

Article VIII-2
Nombre de bénéficiaires à employer

Les employeurs (ou établissements) concernés par l'obligation d'emploi sont tenus d'occuper des bénéficiaires dans une proportion fixée à 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

Le nombre de bénéficiaires est déterminé en appliquant ce pourcentage à l'effectif total de l'entreprise (ou établissement).

Article VIII-3
Exécution de l'obligation

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre les modalités suivantes :

Les partenaires sociaux encouragent la formule 1 et 3.

1. employer des salariés handicapés ;

2. sous-traiter certains travaux à des entreprises adaptées, à des centres de distribution de travail à domicile ou au secteur protégé ;

3. accueillir des stagiaires de la formation professionnelle handicapés ;

4. verser une contribution annuelle à l'Agefiph.

Article VIII-4
Versement à l'Agefiph (voir Annexe)

Les employeurs peuvent aussi se libérer de leur obligation d'emploi au titre d'une année en versant, au plus tard le 15 février de l'année suivante, une contribution à l'Agefiph.

TITRE IX
L'observatoire des métiers et des qualifications

Article IX-1
Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Pour accompagner les Missions Locales et P.A.I.O dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, un observatoire des métiers et des qualifications est créé. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions à l'intérieur de la branche professionnelle et de prospective des emplois et des qualifications à développer.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

Article IX-2
Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des Missions Locales et P.A.I.O est de :

- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur des Missions Locales et PAIO au niveau national, tant en termes quantitatif que qualitatif,
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
    - de fournir les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
    - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;
    - de nourrir les travaux des CPN,
    - d'informer les partenaires de la branche professionnelle
- mettre à la disposition des partenaires sociaux de la branche les informations recueillies relatives à chacune des régions.
- Veiller au respect de l'égalité hommes/femmes

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers et des besoins en formation ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi formation ;
- développer les partenariats.

Article IX-3
Fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale et autant d'employeurs (5) membres de la CPNEF. La présidence n'est pas comptabilisée comme un représentant par organisation syndicale ou patronale.

La présidence sera celle de la CPNEF.

Article IX-4
Financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les dépenses occasionnées pour le fonctionnement de l'observatoire, les études et les recherches entreprises et adoptées en CPNEF sont imputables sur les fonds mutualisés par l'OPCA (au titre de la professionnalisation) dans les limites fixées par les textes réglementaires.

Des financements complémentaires pourront être recherchés auprès de l'État, des Conseils Régionaux, des Fonds Européens et de toute autre structure pouvant contribuer à cette fonction d'observatoire. Ces financements seront gérés par l'OPCA.

Article IX-5
Mandatement d'un prestataire

La CPNEF peut mandater un prestataire en charge d'exécuter des missions de l'observatoire.

Effet

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2008.

La mise en oeuvre de cet accord entraînera la création de nouveaux articles et la modification d'autres articles de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO.

Annexes DIF

Exemple A

Un salarié embauché antérieurement au 7 mai 2004 bénéficie de 60 heures au 6 mai 2007 au soir et de 14 heures pour la période du 7 mai 2007 au 31 décembre 2007.

Proratisation pour la période du 7 mai au 31 décembre :

Nombre de jours	Heures de DIF
365 jours	20 heures
239 jours (du 7 mai au 31 décembre)	X heures

Donc X = 20 : 365 × 239

Donc X = 13.09

On arrondit alors à l'entier supérieur soit 14 heures.

Pour la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2007, le salarié a acquis 74 heures de DIF.

Exemple B

Un salarié embauché le 16 août 2004 bénéficie de 60 heures au 15 août 2007 au soir et de 8 heures pour la période du 16 août 2007 au 31 décembre 2007.

Proratisation pour la période du 16 août au 31 décembre :

Nombre de jours	Heures de DIF
365 jours	20 heures
138 jours (du 16 août au 31 décembre)	X heures

Donc X = 20 : 365 × 138

Donc X = 7.56

On arrondit alors à l'entier supérieur soit 8 heures.

Pour la période du 16 août 2004 au 31 décembre 2007, le salarié a acquis 60 + 8, soit 68 heures de DIF.

Exemples C

Pour un salarié présent au 1er janvier 2008, son DIF acquis au titre de l'année 2008 est de 21 heures au 31 décembre 2008.

Pour un salarié embauché le 1er mars 2008, le DIF acquis au titre de l'année 2008 est de 18 heures.

Proratisation pour la période du 1er mars 2008 au 31 décembre 2008 :

Nombre de jours	Heures de DIF
365 jours	21 heures
306 jours (du 1er mars au 31 décembre)	X heures

Donc X = 21 : 365 × 306

Donc X = 17.60

On arrondit alors à l'entier supérieur soit 18 heures.

Pour la période du 1er mars au 31 décembre, le salarié a acquis 18 heures de DIF.

Annexe relative à l'article VIII-4 : Versement à l'Agefiph

Les modalités de calcul de cette contribution ont été modifiées par la loi du 11-2-2005.

Son montant peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières occupés par des salariés de celle-ci. Il tient compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement des travailleurs handicapés, notamment de ceux dont le handicap est lourd ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le montant annuel maximal de la contribution est de 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé, montant porté à 1 500 fois le Smic pour les entreprises qui, pendant plus de 3 ans, se sont contentées de s'acquitter de la contribution.

Les dépenses destinées à favoriser l'accueil des handicapés dans l'entreprise ou leur accès à la vie professionnelle, que l'employeur supporte directement sans obligation légale ou réglementaire, peuvent être déduites du montant de la contribution.

Les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions, qui s'appliquent à compter de l'obligation d'emploi de l'employeur au titre de l'année 2006 (contribution à verser en 2007), seront précisées par décret.

Si la déclaration annuelle n'est pas fournie, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à son obligation d'emploi. Il est alors passible de la sanction.

La déclaration doit être adressée à la direction départementale du travail et de l'emploi dont dépend chaque établissement concerné (le siège de l'entreprise lorsque celle-ci ne comporte qu'un seul établissement).

Les employeurs n'ayant pas fourni de déclaration ou n'ayant pas satisfait, partiellement ou en totalité, à l'obligation d'emploi sont passibles du versement au Trésor public d'une pénalité. Le montant de celle-ci est égal à la contribution applicable aux entreprises qui, pendant plus de 3 ans, ont exécuté leur obligation exclusivement au moyen de la contribution financière à l'Agefiph, majorée de 25 %.

Le Smic de référence pour ce calcul est celui en vigueur au 31 décembre de l'année contrôlée.

Annexe - Liste des certifications éligibles à la Pro-A et identifiant les métiers concernés

Modifié par : Avenant n° 71, 19 mai 2022, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension [(note 1) :

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) : UNML ;
Syndicat(s) de salariés : SYNAMI CFDT

Article 1
Les métiers de la branche impactés par de fortes mutations de l'activité

Le champ de l'insertion évolue fortement aujourd'hui. L'évolution des politiques publiques et réglementaires ainsi que l'évolution des publics et des besoins entraînent une transformation des modes d'accompagnement, la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences.

La nouvelle convention pluriannuelle d'objectifs 2019/2022, va également conditionner l'évolution des actions des Missions Locales, pour prendre en compte les orientations définies par l'État, notamment en matière de pilotage des structures, de comptabilité analytique et de prise en compte des besoins spécifiques des jeunes.

Enfin, l'évolution technologique que représente le numérique introduit des bouleversements profonds, qui touchent les organisations de travail comme les professionnels. Les Missions Locales sont directement concernées par ces transformations dans leurs pratiques d'accompagnement des jeunes.

C'est dans ce contexte que la branche a établi une liste de certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A pour permette l'accès ou le maintien dans l'emploi des salariés par l'acquisition de qualifications nouvelles qui tiennent compte de ces évolutions.

Cette liste a été établie au regard des métiers confrontés à ces fortes mutations. Les métiers s'organisent autour des axes suivants :

- Insertion sociale et professionnelle
- Information - Communication
- Gestion
- Encadrement
- Maintenance et Hygiène des espaces

La liste pourra évoluer en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Elle sera actualisée et mise à jour par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF). Cette mise à jour sera étudiée au moins une fois par an par la CPNEF pour déterminer si une évolution est nécessaire ou non.

Article 2
Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Les partenaires sociaux représentatifs conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A» est définie comme suit :

Insertion sociale et professionnelle

• RNCP 403 - Conseiller en insertion professionnelle - Niveau 5

• RNCP 34789 - Conseiller emploi formation insertion - Niveau 5

• RNCP 30080 - Licence Professionnelle - Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 34626 - Chargé d'accompagnement individuel et collectif en insertion socio-professionnelle - Niveau 5

• RNCP 7426 - Chargé d'accompagnement social et professionnel - Niveau 5

• RNCP 34361 - Chargé de projets handicap, travail et inclusion - Niveau 6

• RNCP 30077 - Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 30078 - Licence Professionnelle - Intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 4505 - DE - d'ingénierie sociale (DEIS) - Niveau 7

• RNCP 34361 - Chargé de projets handicap, travail et inclusion - Niveau 6

• RNCP 4740 - Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire - Niveau 7

• RNCP 9638 - BAC PRO - Accueil - Relation clients et usagers - Niveau 4

• RNCP 32049 - BAC PRO - Métiers de l'accueil - Niveau 4

Information-communication

• RNCP 28716 - Manager des stratégies communication marketing - Niveau 7

• RNCP 34474 - Administrateur système réseau et sécurité - Niveau 6

• RNCP 35587 - Administrateur système et réseau - Niveau 6

• RNCP 15238 - Technicien d'infrastructure informatique et sécurité - Niveau 5

• RNCP 34625 - Médiateur de l'information et du numérique - Niveau 5

• RNCP 20640 - DUT - Information-Communication option Information numérique dans les organisations - Niveau 5

• RNCP 34345 - Concepteur en communication graphique et numérique - Niveau 6

• RNCP 34413 - Responsable de projet webmarketing et communication digitale - Niveau 6

• RNCP 34319 - Designer de communication graphique et digitale - Niveau 6

• RNCP 31420 - Manager de la communication et stratégie digitale - Niveau 7

• RNCP 31914 - Manager de la communication digitale et data science - Niveau 7

• RNCP 34706 - Documentaliste multimedia - Niveau 6

• RNCP 31114 - Développeur web et web mobile - Niveau 5

• RNCP 28763 - Responsable de projet marketing communication - Niveau 6

• RNCP 35856 - Responsable communication et événementiel - Niveau 6

• RNCP 34302 - Infographiste - Designer Web - Niveau 5

Gestion

• RNCP 34143 - TP - Assistant de direction - Niveau 5

• RNCP 34211 - Assistant de direction - Niveau 5

• RNCP 31145 - Assistant de gestion et d'administration du personnel - Niveau 4

• RNCP 34021 - Assistant de gestion des petites entreprises - Niveau 5

• RNCP 34193 - Assistant de gestion - Niveau 5

• RNCP 30107 - Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 30105 - Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des associations (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 29776 - Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 30106 - Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paye (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 29764 - Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale) - Niveau 6

• RNCP 28108 - Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines - Niveau 5

Encadrement

• RNCP 34654 - Responsable de gestion des ressources humaines - Niveau 6

• RNCP 16889 - Responsable Ressources Humaines - Niveau 6

• RNCP 29550 - Responsable en gestion administrative et ressources humaines - Niveau 6

• RNCP 20652 - DUT - Gestion des entreprises et des administrations (GEA), option Gestion des ressources humaines (GRH) - Niveau 5

• RNCP 30412 : Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire - Niveau 7

• RNCP 30067 - Licence Professionnelle - Gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire / Niveau 6

• RNCP 34305 - Responsable d'Établissement de l'Économie Sociale et Solidaire - Niveau 6

• RNCP 15263 - Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire - Niveau 6

• RNCP 16204 - Manager de proximité dans l'économie sociale et solidaire - Niveau 6

• RNCP 12378 - Responsable comptable et financier - Niveau 6

• RNCP 35080 - Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire - Niveau 7

• RNCP 28177 - Responsable associatif - Niveau 6

• RNCP 31492 - Master Droit de la santé - Niveau 7

• RNCP 34291 - Master Droit de la santé - Niveau 7

• RNCP 34132 - Master Intervention et Développement Social - Niveau 7

• RNCP 2514 - Certificat d'Aptitudes aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS) - Niveau 6

• RNCP 367 - Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention sociale (CAFDES) - Niveau 7

Axe maintenance et Hygiène des espaces :

• RNCP 14893 - BAC PRO - hygiène, propreté, stérilisation - Niveau 4

• RNCP 34261 - Responsable qualité hygiène sécurité environnement - Niveau 6

• RNCP 278 - TP - Agent de propreté et d'hygiène - Niveau 3

• RNCP 24655 - CAP - Agent de propreté et d'hygiène - Niveau 3

• RNCP 34461 - Technicien jardins espaces verts - Niveau 4

Financement de la formation professionnelle

Accord du 16 janvier 2015

(Étendu par arr. 29 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1er janv. 2015)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNML.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FFASS CFE-CGC ;
FNPOS CGT ;
SYNAMI CFDT ;
FNAS CGT-FO ;
FPSE CFTC (adhésion par lettre du 2 avr. 2015).

Vu la loi sur la formation professionnelle n° 2014-288 du 5 mars 2014,
Vu l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006 étendu par arrêté du 26 avril 2010,
Vu l'avenant n° 53 conclu par les partenaires sociaux, le 23 mai 2014.
Il est convenu que :

1 - Le taux de contribution au titre de la formation professionnelle

Le taux de participation au financement de la formation professionnelle a été fixé à 2.27 % de la masse salariale brute.

2 - La contribution légale

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 les entreprises relevant du champ du présent accord versent à Uniformation une contribution calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformation selon les modalités prévues par la loi.

Article 1.1 Les structures de la branche de moins de 10 salariés

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0.55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Uniformation. La répartition de la contribution de 0.55 % définie par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

- plan de formation, à hauteur de 0.40 %
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0.15 %

Article 1.2 Les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 10 salariés à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 % définie par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

- au FPSPP, à hauteur de 0.15 %
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0.15 %
- financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0.30 %

- plan de formation, à hauteur de 0.20 %
- compte personnel de formation, à hauteur de 0.20 %.

Article 1.3 Les structures de la branche de 50 à 300 salariés

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 % définie par la loi du 5 mars 2014, précisée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée/affectée par Uniformation comme suit :

- au FPSPP, à hauteur de 0.20 %
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0.20 %
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0.30 %
- au plan de formation, à hauteur de 0.10 %
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0.20 %.

Article 1.4 Les structures de la branche de 300 salariés et plus

Le présent accord prévoit pour les structures de la branche de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CP. La répartition de la contribution de 1 % précisée par décret en Conseil d'État n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée/affectée par Uniformation comme suit :

- au FPSPP, à hauteur de 0.20 %
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0.20 %
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0.40 %
- du compte personnel de formation, à hauteur de 0.20 %.

3 - Les contributions conventionnelles

Les contributions conventionnelles se traduiront, en complément des contributions légales :

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés par un niveau conventionnel de 1,72 % de la masse salariale brute,
- Pour les entreprises de 10 salariés et plus par un niveau conventionnel de 1,27 % de la masse salariale brute.

Ces contributions conventionnelles seront à verser à l'OPCA.

4 - Les contributions volontaires supplémentaires

Les structures qui souhaitent disposer de «moyens» supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution conventionnelle supplémentaire à l'OPCA.

Les contributions conventionnelles supplémentaires au titre du développement de la formation sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformation qui fait l'objet de comptabilité distincte, et sont articulées avec les éventuelles contributions volontaires supplémentaires.

Les signataires du présent accord donnent mandat à Uniformation pour affecter les contributions conventionnelles supplémentaires, garantie sociale au service du développement de la formation professionnelle, et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires à, notamment :

- l'expression des besoins individuels définis au sein des entreprises, dans le cadre du développement des compétences et du maintien dans l'emploi, en articulation avec leurs enjeux stratégiques ;
- la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre d'une construction partagée entre employeurs et salariés pour le développement de la formation professionnelle ;
- le développement de la qualification professionnelle des salariés, au travers notamment de la promotion du compte personnel de formation.

5 - Orientations prioritaires et projets qualifiés de la branche

Chaque année la CPNEF de la branche adressera à Uniformation les orientations prioritaires et les projets qualifiés à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

6 - Extension de l'avenant

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

7 - Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2015.

Formation des dirigeants bénévoles

(Voir Accord du 8 avril 2011 dans «Économie sociale»)

Désignation de l'Opérateur de Compétence (OPCO)

Avenant n° 63 du 17 octobre 2018

(Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1er janv. 2019)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNML.

Syndicat(s) de salarié(s) :
FNPOS CGT ;
SYNAMI CFDT.

Vu la loi sur n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel
Les partenaires sociaux de la branche ont convenu :

Article 1

Désignation de l'OPCO

Les partenaires sociaux de la branche choisissent l'Opérateur de Compétence de la filière Cohésion sociale (Champ social et insertion, sport) à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au 2nd alinéa du IV de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018.

Article 2

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision de l'accord

Cet accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 4

Extension de l'accord

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 5

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 1er Janvier 2019.

Prévention et gestion des incivilités et des violences

Accord du 5 juin 2009

(Étendu par arr. 12 janv. 2010, JO 21 janv., applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO)

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche sont particulièrement préoccupés par l'augmentation du nombre des incivilités et violences dont sont victimes les salariés des Missions Locales et PAIO de la part du public reçu.

Ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés et notamment de ceux en relation directe et quotidienne avec le public.

Ces actes peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés qui en sont victimes.

Les partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est largement en relation avec une dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la Société mais considèrent néanmoins qu'il est important que la profession joue pleinement son rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance du phénomène.

Cet accord est en cohérence avec l'action nationale de branche «prévention et gestion des violences» initiée dans le cadre de la CPNEF courant 2008 afin de permettre aux salariés, sur l'ensemble du territoire, de réfléchir et d'anticiper les formes d'incivilités et de violences.

Rappelons également que la prise en compte des violences s'inscrit dans le cadre des obligations légales (loi du 31 décembre 1991 et décrets d'applications) qui obligent les employeurs quelques soient leurs secteurs d'activités à assurer la sécurité et à préserver la santé de leurs salariés. Pour cela ils doivent mettre en oeuvre les 9 principes généraux de prévention des risques professionnels.

Le but de cet accord est de reconnaître l'existence du phénomène des incivilités et des violences au sein des structures, de proposer des pistes de réflexions, d'actions au niveau local, et d'encourager, la formation des salariés, sans pour autant créer un climat anxiogène autour de ce thème.

Il encourage également, lorsque cela s'avère nécessaire, la négociation au plan local d'accord concernant la prévention et la prise en charge de ces phénomènes.

Dans cette démarche, il nous paraît nécessaire d'apporter une attention toute particulière à la rédaction du document unique (A) et de s'adjoindre les compétences de partenaires à la fois présents dans la structure (B) et extérieur (C).

A - L'obligation du document unique

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation légale de rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels dans le cadre de la mise en oeuvre d'une véritable politique de prévention des risques professionnels dans les structures.

À cet effet, l'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels à laquelle il doit procéder.

L'évaluation des risques reportée dans le document unique comporte un «inventaire» de ces risques. Celui-ci s'entend

d'une évaluation des risques en deux étapes : l'identification des dangers et l'analyse des risques. Ainsi, l'évaluation ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques.

Le document unique doit être mis à jour annuellement et actualisé quand une décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail est prise ou quand une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie (ex. : lors d'un accident).

Enfin, l'employeur doit tenir le document unique à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des services de prévention des organismes de sécurité sociale, des médecins inspecteurs du travail.

B - Des partenaires en interne

Les partenaires sociaux soulignent particulièrement la nécessité d'associer le CHSCT (quand la structure en est pourvu), ou à défaut les délégués du personnel, ou à défaut de CHSCT et de délégués du personnel les salariés de la structure, dans une démarche de prévention et de gestion des violences et des incivilités.

En effet, le CHSCT, institution représentative du personnel est également une institution à vocation technique.

À ce double titre, il a pour fonction de participer au travail d'évaluation des risques et des techniques de prévention, mais aussi de représenter les intérêts des salariés et d'exprimer leur volonté.

Dans les structures de moins de 50 salariés ou celles de plus de 50 salariés mais dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont propres (article II-5-5 de la CCN).

De plus, en application du dernier alinéa de l'article II-5-8 de la CCN :

«les délégués du personnel se réunissent en tant que CHSCT au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres».

L'employeur devra donc veiller à travailler de concert avec ces institutions représentatives du personnel.

C - Un partenaire extérieur : le Médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Le médecin du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il assure la surveillance médicale.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur ou de son représentant, des salariés et des représentants du personnel.

C'est la raison pour laquelle il sera primordial de le consulter et de l'associer aux actions qui pourront être menées localement.

TITRE I
Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la démarche paritaire les incivilités et violences commises par le public reçu dans les structures.

L'incivilité est définie comme la non-observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui entraînant une rupture

avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé morale ou physique des personnes.

Elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1 Formes d'incivilités et de violences

Les incivilités et les violences peuvent prendre la forme :

- **D'agressions verbales :**

  - Injures (R. 621-2 du Code pénal)
  - Insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal)

    - d'ordre général
    - raciales
    - homophobes
    - sexistes

  - Menaces

    - de mort sans ou avec conditions (222-18 du Code pénal)
    - autres menaces ; intimidations (R. 623-1 du Code pénal)
    - de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

- **D'agressions comportementales :**

  - Harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)
  - Chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)
  - Bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal)
  - Destructions et dégradations (322-1, R. 635-1 du Code pénal)
  - Le vol (311-1 du Code pénal)

- **D'agressions physiques :**

  - Violences légères (articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal)
  - Coups et blessures volontaires (R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal. Articles 222-1, 222-9, 222-10, 222-12, 222-13 du Code pénal.
  - Homicides

Article 2 L'identification des éléments déclencheurs

Les partenaires sociaux souhaitent que dans le cadre des négociations locales qui pourraient s'ouvrir, une attention toute particulière soit portée à l'analyse des procédures d'accueil du public, générant bien souvent ces phénomènes d'incivilités et de violences.

TITRE II
Mise en oeuvre d'outils d'évaluation pertinents

Localement, il appartiendra aux parties à la négociation de recenser les mesures concrètes susceptibles de limiter les risques d'agression. Il conviendra donc de procéder à une analyse des agressions dont sont victimes les salariés et à une estimation du risque aux postes de travail.

L'évaluation pourra s'effectuer autour des points suivants :

- l'identification des postes concernés par le risque d'agression et le repérage parmi ces postes de ceux comportant un risque aggravé.
- l'identification des contextes et des organisations du travail dans lesquels les salariés sont en situation de risque, notamment lorsque ces salariés travaillent de façon isolée (antennes ou points d'accueil par exemple...).
- l'identification des lieux ou des organisations spatiales favorisant les situations de tensions...

Afin de faciliter ce travail, un recueil des incidents (salarié concerné, poste, nature et circonstances de l'agression...) pourrait être mis en place, dont les modalités concrètes d'écriture et de conservation seront à négocier localement.

TITRE III
La formation

En cohérence avec la décision de la CPNEF en 2008 de mettre en oeuvre une action nationale de branche sur la prévention et la gestion des violences, les partenaires sociaux rappellent que la formation des salariés est un outil privilégié dans ce domaine.

Les structures prendront en compte cette problématique dans les actions de formation et d'information des nouveaux salariés.

Dans cette optique, des formations à destination des salariés en contact avec le public et à leur encadrement pourront être mises en place afin de gérer les conflits, de déceler en amont les agressions potentielles et de maîtriser au mieux ces situations d'agression.

Si nécessaire, cette formation pourra être organisée pour au moins un référent de la structure pour lui permettre d'apporter un soutien à ses collègues confrontés à ce type de situations.

TITRE IV
La signalétique

En cas de négociation d'un accord local sur le sujet, une réflexion sur les règles à destination du public et les conditions de mise en place d'une signalétique appropriée, rappelant les droits et devoirs de chacun et les conséquences en cas de non respect, devra être engagée.

TITRE V
La prévention

En cas de négociation d'un accord local, il définira les actions susceptibles de favoriser un climat de respect mutuel entre le public reçu et les salariés ayant pour mission de l'accueillir, la mise en place de procédures visant à limiter les risques d'agression et les conditions de prise en charge immédiate des victimes d'agression.

Une attention toute particulière sera apportée à la mise en place de procédures visant à anticiper, et si cela s'avère nécessaire, à gérer la gestion des conflits opposant les salariés et le public reçu et ainsi limiter les risques d'agression.

TITRE VI
Les conséquences de l'agression

Article 1 La déclaration d'accident du travail

Si nécessaire, le salarié victime doit faire constater médicalement son état et en informer ou en faire informer son employeur dans les 24 heures.

Dans de telles circonstances, la procédure relative à la déclaration d'accident du travail devra être engagée tant par le

salarié que par l'employeur, conformément aux articles L. 441-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Article 2 Le dépôt de plainte

Le salarié victime ainsi que le représentant de la structure se réservent, l'un et l'autre, le droit de porter plainte auprès des autorités compétentes, conjointement ou individuellement.

Les partenaires sociaux encouragent très fortement les représentants des structures à ne pas laisser seul les salariés qui seraient concernés par un dépôt de plainte.

Article 3 Le suivi des victimes

En cas d'accord négocié localement, les parties veilleront à la mise en place d'une procédure particulière quant au suivi des victimes après l'agression, tant au plan individuel que collectif, qui pourra prendre la forme :

- d'une rencontre avec la direction ou son représentant, dans un délai bref après l'agression ;
- d'une nouvelle rencontre dans un délai raisonnable ;
- si nécessaire, d'une réunion d'équipe ;
- le recours à un expert ou médiateur extérieur...

TITRE VII
Évaluation de la situation

Les partenaires sociaux souhaitent, si cela est possible, que dans le cadre de l'Observation Prospectif des Métiers et des Qualifications des champs supplémentaires puissent être ajoutés, tel que le nombre d'agressions ayant entraîné un arrêt de travail ainsi que le nombre de dépôt de plainte par la structure pour des faits de violence à l'encontre des salariés de la structure.

Dans ce cadre, un bilan annuel sera effectué par la CPNN afin de proposer des actions d'améliorations.

Effet

Le présent accord cadre prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Risques psychosociaux

(Voir Accord du 31 juillet 2010 dans «Économie sociale»)

Parcours d'évolution professionnelle

(Voir Accord du 15 janvier 2011 dans «Économie sociale»)

Égalité et prévention des discriminations

(Voir Accord du 23 mai 2011 dans «Économie sociale»)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 20 juin 2018

(Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable à compter du 1er janv. 2019)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNML.

Syndicat(s) de salarié(s) :
SYNAMI CFDT.

Préambule

Éléments d'état des lieux

Selon l'enquête 2017 réalisée par l'UNML sur les rémunérations perçues dans le réseau des Missions Locales en 2016, la branche des Missions Locales et PAIO se caractérise par :

1 - Une forte féminisation des métiers, 79 % des emplois sont occupés par des femmes. Ce chiffre est constant depuis 2013. Les femmes sont présentes à plus de 80 % dans les emplois d'assistante administrative, assistante financière, assistante de direction et conseiller.e. niveau 1.
2 - Un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie mais moins important que dans le secteur associatif ainsi que dans l'économie sociale et solidaire. Effectivement les salarié.e.s à temps partiel dans la branche représentent 23,76 % contre 42 % dans le secteur associatif et 37 % dans l'économie sociale et solidaire, mais il concerne surtout les femmes.
3 - Des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à poste et conditions d'emploi équivalent de l'ordre de 10 % contre 13 % dans le reste du secteur privé.

Par exemple, le salaire moyen des 3 dernières années médian brut (ancienneté comprise) :

- Directeur 3517,15 € / Directrice 3307,85 € = une différence de 209,30 €
- Conseiller Niveau 2 036,13 € / Conseillère Niveau 2 011, 10 € = une différence de 25,03 €.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes, aussi minime qu'elle soit doit être proscrite.

Les partenaires sociaux engagent la branche dans un programme ambitieux, visant à faire disparaître tout écart de rémunérations entre les hommes et les femmes à postes et conditions d'emploi équivalent.

Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe, à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Ils-elles rappellent également l'impact de l'utilisation de l'écriture inclusive pour une communication sans stéréotype.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentant.e.s des salarié.e.s et employeur.euse.s de la branche des Missions Locales et PAIO. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, la structure doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une structure qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salarié.e.s en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux ont identifié huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salarié.e.s et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

À travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- Parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans la branche des Missions Locales et PAIO ;
- Outiller les branches professionnelles dans leur dynamique de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à la branche ;
- Soutenir la négociation sur l'égalité professionnelle dans les structures.

Considérant :

- L'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'Économie Sociale et Solidaire ;
- L'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- L'ANI du 19 juin 2013 «vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle» ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux employeurs.euses et aux salarié.e.s relevant du champ d'application défini au titré I-1 de la convention nationale des Missions Locales et PAIO du 21 février 2001 IDCC n° 2190.

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les structures de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée de structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés,
- le thème de l'égalité professionnelle ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon les effectifs de la structure.

Article 2
Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Les partenaires sociaux demandent aux structures comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des structures, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3
Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler),
- diffusion systématique des offres d'emplois conformément à l'article III-3 de la convention collective
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.),
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur.rice.s du service public de l'emploi,
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV :

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux structures de recourir au CV normalisé (type Europass, ...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux promeuvent, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants

lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des représentant.e.s du personnel, ou des délégué.e.s syndicaux.ales.

En outre, il sera demandé à Pôle Emploi ou à tout.e autre intermédiaire de recrutement chargé.e de la sélection des candidatures pour le compte d'une structure de la branche, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux employeur.euse.s de remettre par voie électronique ou papier - aux candidat.e.s reçu.e.s en entretien d'embauché un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur.euse et salarié.e) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L. 1221-9 du Code du travail.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur.se.s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent qu'il est interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 4
Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié.e.s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux employeur.euse.s de la branche de :

- promouvoir la formation :

  - former l'encadrement et les professionnel.elle.s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant.e.s salarié.e.s ou les dirigeant.e.s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.).
  - veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés.
  - organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous.toutes et notamment des salarié.e.s justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier.

- favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités en :

  - s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;
  - mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;
  - faisant connaître la bourse d'emplois sur le site internet de l'UNML et sur le Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Article 5
Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites. Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

La branche professionnelle s'engage à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes.

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation en assurera le suivi.

La branche professionnelle rappelle en outre aux structures que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail.

Article 6
Conditions de travail

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salarié.e.s. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté. Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué. En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes. Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié.e.s tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Article 6.1 - Dispositions visant les conditions de travail de l'ensemble des salarié.e.s

Pour l'ensemble des salarié.e.s, les partenaires sociaux demandent aux structures de prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- Des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre,
- L'aménagement d'horaires,
- Le recours au télétravail.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2 - Dispositions visant les conditions de travail de la salariée enceinte et de la mère allaitante

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (articles L. 1225-1 à 34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du Code du travail).

Dans l'objectif de faciliter leur retour au travail les mères allaitant leurs enfants disposent d'une pause de 1 h par jour durant les heures de travail. Pendant cette heure de pause le salaire est maintenu.

Article 6.3 - Dispositions visant le travail à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré.e comme un.e salarié.e à temps partiel tout.e salarié.e dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent que les structures tiennent compte des points suivant :

- une attention particulière doit être portée au nombre de salarié.e.s dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- l'accès des salarié.e.s à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salarié.e.s sur leur coeur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salarié.e.s à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salarié.e.s de l'entreprise.
- L'indice d'ancienneté conventionnelle doit être le même pour les salarié.e.s à temps plein comme à temps partiel, l'ancienneté conventionnelle n'est pas proratisable.

Article 7
Parentalité et solidarités familiales

- Le congé paternité est porté à 15 jours calendaires consécutifs pour un enfant et de 21 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. Ces jours sont à prendre en 1 seule fois et dans les 4 mois suivant la naissance. L'intéressé doit avertir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé en indiquant sa date de retour. Pendant la période de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, le salaire de l'intéressé est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salarié.e.s aidant.e.s familiaux.iales en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière.

- Maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux, précisent qu'il est possible, pour les seul.e.s salarié.e.s qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du salarié.e doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur.euse.

- Entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié.e de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur.euse. À la demande du.de la salarié.e en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé. Pour garantir aux salarié.e.s l'exercice de ce droit, l'employeur.euse les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées.

- Accompagnement professionnel : il concernera les salarié.e.s de retour dans leur travail après un congé de plus d'un

mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le.la responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en oeuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés...

- Conciliation vie professionnelle/vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salarié.e.s-parent.e.s et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :

- les structures doivent étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salarié.e.s ayant des responsabilités parentales particulières ;
- pour la rentrée scolaire et une fois par an, les salariés ayant des enfants scolarisés jusqu'en 6ème bénéficient d'un aménagement de leurs horaires de travail le jour de la rentrée scolaire leur permettant d'arriver 1 heure plus tard sans perte de salaire. Si les deux parents sont salariés de la Mission Locale, un seul bénéficie de ce droit. Il s'agit d'une heure par rentrée scolaire et non par enfant.

Article 8
Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié.e.s que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur.euse en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les structures doivent tenir compte des éléments suivants :

- Mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le.la salarié.e d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dérogations ;
- Organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- Prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié.e.s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, email, etc.) pendant les temps de repos et de congé.

Article 9
Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur.euse, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il.elle vient à être informé.e de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salarié.e.s entre eux.elles, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager.ère, cliente, intervenante extérieur, ...).

Les signataires de l'accord indiquent que :

- nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteur.e.s de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun.e salarié.e ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres en réunions de service ;
- Les structures doivent procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;

- Les structures doivent intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires.
Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière ;
- Les structures doivent prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;
- Les structures doivent adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes, une «Charte de référence» préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

Article 10
Les obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux.iales rappellent que :

- La base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salarié.e.s, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du CSE. Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteur.rice.s prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- La négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des structures concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur.euse de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse. À défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salarié.e.s se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ;
- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur.euse met à la disposition du CSE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle ;
- L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salarié.e.s doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ;

Concernant les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- Les structures de moins de 50 salarié.e.s doivent formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse (CNAV) permettant, d'établir une situation synthétique des salarié.e.s par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les structures de moins de 50 salarié.e.s de bénéficier d'un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;
- Enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux appuis techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référent.e.s égalité femmes/hommes en région, etc.).

Article 11
Gouvernance et dialogue social

La prise de responsabilités dans la gouvernance des associations concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salarié.e.s et employeur.euse doivent être sensibilisé.e.s à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des représentant.e.s du personnel au CSE.

Article 12
Communication

Les signataires de l'accord rappellent que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue une obligation en entreprise.

Article 13
Dispositions diverses

Article 13.1 - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Article 13.2 - Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 13.3 - Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du.de la ministre chargé.e du Travail, à la Direction Générale du Travail, telles que prévues par le code du Travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et

suivants du Code du travail.

Annexe 1 : Définitions

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité

Agissement sexiste : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Discrimination directe : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (1):

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art 1er, alinéa 1.

Discrimination indirecte : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (2) :

(2) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art 1er, alinéa 2.

Égalité professionnelle : C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : C'est d'abord la traduction du principe «à travail de valeur égale, salaire égal». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité, n'implique pas la mixité.

Travail de valeur égale : L'article L. 3221-4 du code du travail dispose : «Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié.e.s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.»

Télétravail

Accord du 7 juillet 2022

(Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1er nov. 2022)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNML.

Syndicat(s) de salarié(s) :
SYNAMI CFDT.

Ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les signataires manifestent la volonté de la branche des Missions Locales et PAIO de prendre en considération l'émergence du télétravail favorisée par les innovations et évolutions des technologies de l'information et de la communication comme le souligne l'accord cadre Européen du 22 juin 2020 relatif à l'impact de la numérisation de l'économie sur l'organisation du travail.

Par ailleurs, l'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent dont les impacts économiques et sociaux commencent à peine à être mesurés. Dans un objectif de continuité de l'activité économique et de protection des salariés, le télétravail a été largement utilisé, dans la branche des Missions Locales, dans des circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la COVID 19 : s'il s'agit du télétravail exceptionnel dont les conditions de mise en oeuvre n'étaient pas comparables au télétravail habituel dans le cadre de l'activité normale des structures, il a généré une large diffusion de cette forme d'organisation du travail soulevant un certain nombre de questions opérationnelles.

Ces différentes situations ont conduit la branche à s'interroger sur la problématique du télétravail comme nouvelles formes d'organisation du travail.

En tant qu'acteur de l'Économie Sociale et Solidaire, la branche des Missions Locales souhaite promouvoir le télétravail dans un cadre vertueux en s'attachant aux convictions suivantes :

- Le télétravail constitue un levier en faveur de la qualité de vie au travail et à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Le télétravail fait l'objet d'une demande croissante de certains salariés et permet notamment une réduction des déplacements, une amélioration des équilibres de vies, des possibilités offertes au salarié quant à une meilleure concentration, une plus grande autonomie, un accroissement de la prise d'initiative etc.
- Le télétravail favorise l'évolution des relations managériales fondées sur la relation de confiance réciproque entre le salarié et l'employeur et une meilleure autonomie. Le télétravail fait évoluer la manière d'animer la communauté de travail et peut donc s'accompagner de la mise en place de pratiques «managériales spécifiques».
  Ainsi, pour répondre aux profondes transformations que provoque le télétravail dans l'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place une action collective nationale de formation sur le télétravail. Cette ACN sera ouverte à l'ensemble des salariés de la branche et contiendra un module spécifique pour l'encadrement.
- Le télétravail apporte une réponse aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accidents de trajet et les émissions polluantes.

Si le télétravail apparaît comme une nouvelle forme d'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche souhaitent toutefois rappeler qu'une attention particulière doit être portée à l'articulation entre le présentiel et le distanciel afin de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations du travail.

Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés entre les salariés qui

peuvent en bénéficier et les autres ou encore source d'un distanciel social accru voire d'une perte de lien social entre les salariés et leur communauté de travail. Une vigilance particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne aux conditions de maintien du lien social entre les salariés, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire de perte du lien social inhérente à l'utilisation des outils de communication à distance.

La valorisation du télétravail au sein du présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, en particulier de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018.

Les objectifs de cet accord sont les suivants :

- Encadrer formellement le télétravail régulier en définissant des règles claires, simples, transparentes et largement communiquées ;
- Définir les conditions d'accès au télétravail;
- Identifier les bonnes pratiques dans sa mise en oeuvre ;
- Renforcer l'attractivité de la structure et son image ;
- Répondre aux défis sociaux et environnementaux de manière engagée et déterminée.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre I, article I-1 de la convention collective nationale des Missions Locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des Missions Locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article I-1 de la convention collective.

Conformément à la règlementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés, dans la mesure où les dispositions relatives au télétravail ont vocation à s'appliquer dans toutes les Missions Locales et structures de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 2
Articulation accord de branche et accord d'entreprise

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravail relève du bloc 3 conformément aux ordonnances du 22 septembre 2017.

Dans les matières autres que celles listées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, l'article L. 2253-3 prévoit que l'accord d'entreprise prime. Il n'interdit pas pour autant aux accords de branche de prévoir des stipulations dans ces matières. Ces stipulations ne s'appliquent alors qu'en l'absence d'accord d'entreprise : elles ont un caractère supplétif.

Article 3
Définition du télétravail

L'article L 1222-9 du Code du travail apporte une définition légale du télétravail :

«Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication»

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

1) Le travail est effectué en dehors des locaux de l'entreprise ;

2) Il aurait pu être réalisé au sein des locaux de l'entreprise ;
3) Il est fait usage des technologies modernes de l'information et de la communication.

En conséquence, il ne saurait s'assimiler avec une modification des tâches, missions et objectifs du salarié ni à une modification de son temps de travail.

Conformément à l'accord multi-professionnel relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS du 9 janvier 2019, le télétravail peut constituer un moyen pertinent permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel collectif de travail. Le télétravail peut également être préconisé pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation d'inaptitude ainsi que des salariés en situation d'invalidité sous réserve du respect des articles L 1226-2 et suivants, L. 4624-4 et suivants, R 4624-29 et s. du code du travail et des articles L 341-1 et suivants du Code de la sécurité sociale. En tout état de cause, l'avis du médecin du travail sera suivi.

Article 4
Les différentes circonstances de recours au télétravail

Le télétravail peut s'exercer de manière :

1 - Régulière

Le télétravail exercé de manière régulière ou récurrente suppose le volontariat du salarié et de l'employeur suivant un rythme habituel défini par les parties. Sa mise en place est encadrée et formalisée dans les conditions inscrites dans le présent document. Il s'agit d'une forme d'organisation du travail qui a vocation à se maintenir durablement pour les salariés concernés de façon à apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail tels que mentionnés dans le présent préambule.

2 - Occasionnel

Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles (grèves, intempéries, pollution, etc...). Il est lié aux circonstances et est sans récurrence. Sa mise en place intervient à l'initiative du salarié qui formule sa demande auprès de l'employeur. Ce dernier est libre de l'accepter ou non.

3 - Exceptionnel

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en oeuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés conformément à l'article L. 1222-11 du code du travail.

Les signataires rappellent que le présent accord traite uniquement du télétravail régulier.

Les modalités de recours au télétravail occasionnel et exceptionnel seront définies dans le cadre du dialogue social de proximité.

Article 5
Les conditions d'accès au télétravail régulier hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeur

1 - Volontariat et validation par l'employeur

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail. Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut après examen, accepter ou refuser sa demande.

2 - Éligibilité

Les signataires de l'accord actent que le télétravail est ouvert à tous les salariés qui peuvent exercer leurs fonctions de façon autonome et dont tout ou partie des activités sont compatibles avec ce mode d'organisation du travail. Les activités, missions et tâches qui permettent le télétravail sont :

des activités adaptées à un mode de fonctionnement à distance,
des activités qui ne nécessitent pas un soutien managérial rapproché,
des activités qui peuvent se réaliser à distance sur une demi-journée complète.

À l'inverse notamment, les activités qui exigent une présence physique sur le lieu habituel de travail en raison des contraintes d'accueil (physique et/ou téléphonique) du public, et/ou de l'usage d'équipement et/ou de logiciels et/ou de ressources uniquement disponibles sur le lieu habituel de travail ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Le télétravail est ouvert aux salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions.

Article 6
Mise en oeuvre du télétravail

1 - Candidature et entretien

Lorsque la demande de passage en télétravail émane du salarié, ce dernier devra effectuer une demande écrite auprès de son employeur.

Le salarié devra préciser dans sa demande écrite :

- Les modalités d'organisation souhaitées
- Le lieu d'exercice

À l'appui de sa demande, le salarié doit fournir plusieurs justificatifs :

- Un certificat de conformité électrique ou une attestation sur l'honneur justifiant de la conformité de l'installation électrique de l'espace de travail
- Une attestation d'assurance d'habitation dont la police prend en compte l'activité de télétravail

Lorsque la proposition provient de l'employeur, celle-ci est également adressée par écrit auprès du salarié concerné.

Un entretien spécifique, relatif à cette demande sera réalisé entre le salarié et son employeur dans un délai de 30 jours calendaires maximum à compter de la demande. Cette durée, si elle est inférieure, doit être précisée soit par une charte,

soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Au cours de l'entretien, le salarié et l'employeur étudient conjointement l'opportunité du passage en télétravail suivant l'organisation du service.

2 - Réponse de l'employeur

La réponse de l'employeur doit être donnée au salarié dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de l'entretien. Cette durée, si elle est inférieure, doit être précisée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Le télétravail est accordé aux salariés au regard des conditions d'éligibilité définies ci-dessus [article 5].

Si une demande en provenance d'un salarié n'est pas acceptée par l'employeur, le refus sera motivé et notifié par écrit.

Si la demande émanant de l'employeur, est refusée par le salarié, elle doit l'être par écrit.

3 - Formalisation

L'accord des deux parties pourra être formalisé par un document écrit dont un exemplaire est remis au salarié qui comportera les mentions suivantes :

- Date d'entrée en vigueur du télétravail ;
- Adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
- Nombre forfaitaire de jours de télétravail par semaine suivant le rythme énoncé dans l'article 7.2 (Ou préciser un autre rythme régulier) ;
- Jours de la semaine dédiés au télétravail;
- Plages horaires durant lesquelles le salarié est joignable (si forfait jours) ;
- Période d'adaptation et réversibilité ;
- La liste des équipements de travail fournis par l'entreprise ;
- Modalités de suivi de la charge de travail et les moyens de communication avec la structure ;
- Modalités de prise en charge des frais professionnels ;
- Restrictions dans l'usage des équipements professionnels mis à disposition (Possible de se référer à la charte d'usage des outils informatiques et de communication si elle existe dans la structure) ;

4 - Période d'adaptation

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation d'une durée maximum de trois mois. Cette durée, si elle est inférieure, doit être précisée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

L'objectif est de vérifier conjointement la compatibilité organisationnelle et technique du télétravail ainsi que la charge de travail et sa répartition pour le salarié concerné, au regard des fonctions occupées et de l'activité de l'entreprise.

Durant cette période, l'entreprise comme le salarié pourra mettre fin au télétravail sous réserve d'un délai de prévenance préalablement défini.

Le délai de prévenance pour mettre fin au télétravail est d'une durée maximum de 15 jours calendaires. Cette durée, si elle est inférieure, doit être déterminée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié conformément à l'article 6.3 .

5 - Suspension et aménagement provisoire du télétravail

Le télétravail pourra être suspendu provisoirement sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

En cas de circonstances exceptionnelles empêchant le salarié d'exercer ses fonctions en télétravail (exemple : coupure d'électricité, d'internet, ...), ce dernier prévient immédiatement son employeur afin qu'une solution d'urgence soit mise en place.

L'employeur peut réaménager ou suspendre l'exercice du télétravail sous réserve d'un délai de prévenance de 24 h ou de 48 h en cas de nécessités de service. Ce délai doit être précisée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, ce délai commence à courir à partir du moment où le salarié a eu connaissance de ce réaménagement ou de la suspension.

6 - Réversibilité

Au-delà de la période d'adaptation, et en l'absence d'accord sur le télétravail dans la structure, un délai de prévenance doit être respecté pour mettre fin au télétravail. Ce délai ne pourra pas excéder 30 jours calendaires.

Si la demande émane du salarié, celui-ci devra la transmettre par écrit

Si la demande émane de l'employeur, ce dernier recevra le salarié pour lui exposer les motifs de résiliation, et cette décision lui sera notifiée par écrit (mail avec accusé de réception et de lecture/ courrier remis en main propre/LRAR).

La date de remise ou de réception de l'écrit fera alors courir le délai de prévenance visé précédemment.

En tout état de cause, au terme de la situation de télétravail, le salarié sera tenu de reprendre son poste au sein du lieu habituel de travail.

7 - Lieu du télétravail

L'exercice du télétravail est réalisé au domicile du salarié. Par domicile on entend le lieu habituel de résidence du salarié c'est-à-dire celui dont l'adresse figure sur son bulletin de salaire. Il est rappelé que le télétravailleur doit prévoir à son domicile un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Par ailleurs, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, le télétravail pourra se dérouler dans un autre lieu. Ce lieu doit prévoir un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Article 7
Modalités d'organisation du télétravail

1 - Rappel des principes fondamentaux

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de la structure.

Les signataires du présent accord rappellent que le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Ils bénéficient de la même couverture collective accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel.

Les modalités pratiques de communication dans le cadre du dialogue social et des institutions représentatives du personnel seront précisées par charte ou accord d'entreprise dans le respect des dispositions légales.

2 - Rythme du télétravail

Le nombre de jours de télétravail est fixé à minima dans la branche à deux jours fractionnables par mois pouvant aller jusqu'à deux jours par semaine.

Afin d'organiser le télétravail dans une cohérence collective, le choix des jours de télétravail par mois, fractionnés ou non, est décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut, d'accord, ils seront fixés unilatéralement par l'employeur.

Le télétravailleur reste tenu de se rendre dans les locaux de la structure à la demande de son employeur pour participer aux réunions ou à tout événement particulier nécessaire à l'exercice de ses missions et au bon fonctionnement du service et qui interviendraient sur un jour normal de télétravail. Il en est de même s'agissant des déplacements hors du lieu habituel de télétravail rendu nécessaire pour l'exercice de ses fonctions (exemple : rendez-vous client, forums, séminaires...).

3 - Planification

Le télétravail est organisé au sein de chaque équipe, sous la responsabilité de l'employeur. Ce dernier est vigilant et garant des temps de présence collectif nécessaires au bon fonctionnement du service et de la structure. Il statuera également en fonction de contraintes spécifiques liées à la situation individuelle des salariés concernés.

Le télétravail peut être organisé sur la base d'une demi- journée ou d'un jour fixe établis dans le cadre d'un planning.

4 - Report

En cas d'absence du salarié, quel qu'en soit le motif, (jour férié inclus) coïncidant avec une journée habituellement télétravaillée, le salarié ne pourra pas exiger le report du jour de télétravail. Il en est de même lorsque le salarié est tenu de se déplacer pour des raisons professionnelles sur son lieu de travail ou tout autre lieu sur un jour habituel de télétravail.

5 - Horaires et joignabilité

Le télétravail s'exerce dans les mêmes conditions d'horaires que le travail au sein des locaux de l'entreprise.

Ainsi, le télétravailleur dont le temps de travail est décompté en heures se doit de respecter les horaires de travail prévus à son planning ou l'horaire collectif en vigueur au sein de la structure, sans dépassement. Il ne sera pas tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires sauf accord préalable de l'employeur.

Pendant ses horaires de travail, le télétravailleur est tenu d'exercer ses missions professionnelles et exécuter les tâches qui lui reviennent.

Les télétravailleurs bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours demeureront libres de gérer l'organisation de leur temps de télétravail sous réserve du respect des règles légales et applicables (en particulier les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire) et conformément aux horaires définis dans le document prévu à l'article 6.3 .

6 - Organisation et suivi de la charge du travail

Le recours ou non au télétravail est sans incidence sur l'évaluation professionnelle du salarié. L'employeur veillera à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux effectués dans les locaux de l'entreprise. Il s'assurera que les salariés en télétravail puissent participer pleinement aux temps collectifs de leurs équipes respectives.

L'employeur est tenu de répartir la charge de travail de manière équivalente au sein de son équipe, que les salariés soient télétravailleurs ou non.

Afin de s'assurer du bon exercice du télétravail régulier plusieurs espaces d'échange sont proposés entre l'employeur et le salarié.

À titre d'exemples, il peut s'agir :

- Un point hebdomadaire entre le responsable et le télétravailleur dans le premier mois d'exercice du télétravail ;
- Un point à l'issue de la période d'adaptation de trois mois maximum ;
- Un point spécifique sur le télétravail dans le cadre de l'entretien annuel, dans sa partie portant notamment sur les conditions d'activité du salarié, et sa charge de travail et sa compatibilité avec le télétravail.

Tout salarié en télétravail peut solliciter un entretien auprès de son employeur en cas de difficultés rencontrées dans l'exercice du télétravail.

Par ailleurs, l'employeur organise chaque année un entretien spécifique qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

7 - Droit à la déconnexion

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en oeuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Article 8
Réalisation du télétravail

1 - Moyens, équipements et conditions matérielles

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'employeur met à disposition de ses salariés l'ensemble des moyens matériels nécessaires et adaptés à l'exercice du télétravail. Le salarié doit être dans le même environnement de travail que dans la structure.

L'employeur fournira obligatoirement un ordinateur portable aux salariés en télétravail.

L'employeur sera tenu de fournir un téléphone portable ou à défaut, un système de communication numérique.

Les autres équipements seront vus au cas au par cas, en fonction des besoins spécifiques du salarié. Pour les salariés en situation de handicap, l'entreprise veillera à fournir des équipements adaptés à l'exercice du télétravail. Si besoin la médecine du travail pourra être sollicitée pour adapter des équipements ergonomiques.

L'ensemble des équipements mis à la disposition du salarié par l'entreprise sera énuméré par écrit conformément à l'article 6.3.

L'intégralité de ces équipements demeure la propriété de la structure, de telle sorte que le salarié restituera spontanément l'ensemble de ces équipements lors de la cessation du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture ou dès la fin de la période du télétravail dans l'hypothèse où les équipements sont utilisés uniquement pour le télétravail.

Dans le cadre du télétravail, l'employeur prend directement à sa charge les seuls frais de mise à disposition, d'entretien, de réparation, d'assurance et de remplacement du matériel mis à disposition des salariés.

Cette mise à disposition de l'équipement fait l'objet d'un document signé par le salarié, qui sera le support à la restitution du matériel. Le salarié est tenu d'utiliser et de prendre soin des équipements mis à sa disposition par l'employeur dans l'exercice de ses fonctions. Il bénéficie du support technique et informatique de la même façon que les autres salariés. Il devra informer employeur sans délai des dysfonctionnements, des pannes et des vols qui concerneraient le matériel confié par l'employeur.

Le salarié devra s'assurer de disposer d'un espace suffisant permettant de travailler dans de bonnes conditions. Il s'assurera que les équipements électriques et la ligne internet lui permettent d'assurer le télétravail. Si nécessaire, l'employeur pourra demander un certificat de conformité technique et électrique ou une attestation sur l'honneur qu'il dispose une installation technique et électrique conforme.

2 - Sécurité des données

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement(UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles. L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

3 - Assurances

L'employeur prend en charge les dommages subis par les biens de toute nature mis à disposition du télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle. L'entreprise dispose pour cela d'une assurance multirisque informatique liée à l'utilisation d'un matériel professionnel au domicile d'un salarié ou tout autre lieu dédié au télétravail.

Par ailleurs, le télétravailleur à domicile s'engage à signaler sa situation à son assureur.

Il sera demandé aux télétravailleurs à domicile, la remise préalable d'un certificat d'assurance attestant la prise en compte de l'activité de télétravail.

Ce certificat devra être remis préalablement au début de la période de télétravail à l'exception du télétravail exceptionnel.

À défaut de justifier d'un tel document, le télétravail pourra faire l'objet d'un refus et le salarié sera tenu de poursuivre ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

4 - Prise en charge des frais professionnels

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient à la structure de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le montant et les modalités de prise en charge seront déterminés par l'employeur dans le cadre d'une charte ou à défaut de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Le remboursement des frais professionnels se fera conformément au barème de l'URSSAF.

L'allocation forfaitaire versée est réputée être utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

5 - Santé et sécurité du télétravailleur

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. Ce dernier est informé des engagements de la structure en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur est responsable de la préservation de la santé et de la sécurité des salariés au travail. Il doit pouvoir s'assurer que le télétravailleur exerce ses fonctions dans des conditions conformes à la préservation de celles-ci.

Le salarié en télétravail s'engage donc à exercer ses fonctions dans des conditions propres à garantir sa santé et sa sécurité et s'engage également à prévenir l'employeur en cas de difficulté.

Le salarié télétravailleur doit avoir un espace de travail adapté à l'activité réalisée en respectant les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Néanmoins, l'employeur, ses représentants en matière de sécurité, les membres du CSE, s'il existe, dédiés à la santé et à la sécurité des salariés, le médecin du travail, peuvent, si nécessaire, accéder au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié.

Toutefois, en cas de refus du salarié de permettre ces visites ou si les membres du CSE dédiés à la santé et à la sécurité des salariés, le médecin du travail, informent la structure que le lieu de travail ne remplit pas les conditions permettant le télétravail, la structure mettra un terme immédiat à la période de télétravail sans délai de prévenance.

L'employeur prend en charge les accidents du travail survenus durant la période de télétravail dans les mêmes conditions réglementaires que celles qui s'appliquent dans la structure. L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail et pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

6 - Évaluation des risques professionnels

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1° novembre 2022, il est également convenu de solliciter son extension.

Article 10

Durée de l'accord- Révision- Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 11

Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.